



# Consejo de Administración

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

## Actas de la 347.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo

### Índice

	Página
Abreviaciones.....	9
Introducción.....	11
Mesa del Consejo de Administración .....	11
Personas responsables de la presidencia de las sesiones y portavoces de los grupos por sección.....	11
Otros órganos .....	13

### Sección Institucional

Observaciones preliminares .....	15
1. Aprobación de las actas de la 346.ª reunión del Consejo de Administración (GB.347/INS/1).....	16
Decisión .....	16
2. Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo .....	17
2.1. Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.347/INS/2/1) .....	17
Decisión .....	25
2.2. Disposiciones para la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.347/INS/2/2) .....	26
Decisión .....	30

	<b>Página</b>
3. Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 (GB.347/INS/3).....	30
Decisión .....	36
4. Información actualizada sobre la Coalición Mundial para la Justicia Social (GB.347/INS/4).....	36
Decisión .....	63
5. Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: Propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica (GB.347/INS/5) .....	64
Decisión .....	86
6. Informe final del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT (GB.347/INS/6).....	87
Decisión .....	91
7. Propuestas y hoja de ruta para la revisión de la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo adoptada en la 91. <sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003) y para la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo (GB.347/INS/7).....	92
Decisión .....	99
8. Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro (GB.347/INS/8).....	100
Decisión .....	111
9. Resultado de la 17. <sup>a</sup> Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Singapur, 6-9 de diciembre de 2022) (GB.347/INS/9).....	111
Decisión .....	114
10. Análisis de las medidas introducidas durante la pandemia de COVID-19 en relación con las disposiciones para las reuniones y pertinencia de dichas medidas para futuras reuniones del Consejo de Administración y otras reuniones (GB.347/INS/10).....	115
Decisión .....	124
11. Reuniones regionales de la OIT: Análisis de la conveniencia de mantener, suspender o adaptar las reuniones futuras (GB.347/INS/11) .....	124
Decisión .....	132
12. Seguimiento de las resoluciones sobre Myanmar adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 102. <sup>a</sup> (2013) y 109. <sup>a</sup> (2021) reuniones (GB.347/INS/12).....	132
Decisión .....	138

	<b>Página</b>
13. Informe sobre toda evolución relativa al foro de diálogo social y a la puesta en práctica por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela del plan de acción acordado a fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 26, 87 y 144 (GB.347/INS/13 (Rev. 1)).....	138
Decisión .....	146
14. Opciones para la adopción de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, además de otras medidas, a fin de asegurar el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 87 y 98 (GB.347/INS/14 (Rev. 1)).....	146
Decisión .....	154
Proyecto de resolución .....	154
15. Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 relativa al supuesto incumplimiento de los Convenios núms. 81, 87 y 98 (GB.347/INS/15 (Rev. 2)).....	156
Decisión .....	165
16. Informe relativo a la evolución de la situación a la luz de la Resolución sobre la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (GB.347/INS/16).....	165
Decisión .....	175
17. Informes del Comité de Libertad Sindical.....	176
17.1. 401. <sup>er</sup> informe del Comité de Libertad Sindical (GB.347/INS/17/1) y Adenda: Presentación del informe anual para el periodo 2022 del Comité de Libertad Sindical (GB.347/INS/17/1 (Add. 1)).....	176
17.2. 402. <sup>o</sup> informe del Comité de Libertad Sindical (GB.347/INS/17/2) .....	176
Decisión .....	181
18. Informe del Director General: Informe periódico (GB.347/INS/18) .....	182
Decisión .....	183
18.1. Primer informe complementario: Documentos presentados para información (GB.347/INS/18/1) .....	183
Decisión .....	183
18.2. Segundo informe complementario: Nombramiento de tres Subdirectores Generales (GB.347/INS/18/2 (Rev. 1)).....	184
Decisión .....	184

	<b>Página</b>
18.3. Tercer informe complementario: Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Francia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (GB.347/INS/18/3) .....	184
Decisión .....	184
18.4. Cuarto informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (GB.347/INS/18/4) .....	185
Decisión .....	185
18.5. Quinto informe complementario: Informe del Comité tripartito encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (GB.347/INS/18/5).....	185
Decisión .....	185
18.6. Sexto informe complementario: Informe del Comité establecido para examinar las reclamaciones en las que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (GB.347/INS/18/6) .....	186
Decisión .....	186
19. Informes de la Mesa del Consejo de Administración .....	186
19.1. Primer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Francia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) (GB.347/INS/19/1) .....	186
Decisión .....	186
19.2. Segundo informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Uruguay del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), del Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), y del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (GB.347/INS/19/2) .....	186
Decisión .....	187
19.3. Tercer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (GB.347/INS/19/3) .....	187
Decisión .....	187

	<b>Página</b>
19.4. Cuarto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Serbia del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y del Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) (GB.347/INS/19/4) .....	187
Decisión .....	187
19.5. Quinto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Serbia del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), del Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (GB.347/INS/19/5).....	188
Decisión .....	188
20. Composición, orden del día y programa de órganos permanentes y reuniones (GB.347/INS/20).....	189
Decisión .....	189
Observaciones finales .....	189

## **Sección de Formulación de Políticas**

Segmento de Empleo y Protección Social .....	190
1. Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas (GB.347/POL/1).....	190
Decisión .....	205
Segmento de Diálogo Social .....	206
2. Reuniones sectoriales celebradas en 2022, propuestas de reuniones para 2023 y recomendaciones de los órganos consultivos sectoriales respecto a las actividades para 2024-2025 (GB.347/POL/2) .....	206
Decisión .....	208

	<b>Página</b>
Segmento de Cooperación para el Desarrollo .....	208
3 Informe a mitad de periodo de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 (GB.347/POL/3).....	208
Decisión .....	217

## **Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo**

Segmento de Cuestiones Jurídicas.....	217
1. Disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo (GB.347/LILS/1).....	217
Decisión .....	224
2. Composición de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las reuniones regionales (GB.347/LILS/2).....	224
Decisión .....	226
3. Mejora de las reglas aplicables al nombramiento del Director General (GB.347/LILS/3 (Rev. 2)).....	226
Decisión .....	234
Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos .....	235
4. Informe sobre la aplicación de los ajustes introducidos en el procedimiento de nombramiento de los miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.347/LILS/4).....	235
Decisión .....	235
5. Formulario propuesto para las memorias que se soliciten en 2024 en virtud de los párrafos 5, e) y 6, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT (GB.347/LILS/5 (Rev. 1)).....	236
Decisión .....	238
6. Propuestas para adaptar las modalidades actuales de presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT para los Miembros que hayan ratificado los Convenios fundamentales núms. 155 y 187, y propuesta de formulario de memoria en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 (GB.347/LILS/6) .....	239
Decisión .....	241

## **Sección de Programa, Presupuesto y Administración**

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración .....	242
1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General (GB.347/PFA/1).....	242
1.1. Ajustes propuestos por el Director General (GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1)) .....	265
Decisión .....	285

	<b>Página</b>
2. Delegación de autoridad en virtud del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.347/PFA/2) .....	286
Decisión .....	286
3. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para el ejercicio económico 2024-2025 (GB.347/PFA/3).....	286
Decisión .....	286
4. Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación (GB.347/PFA/4) .....	286
Decisión .....	293
5. Repercusiones financieras de la adopción de la política de acceso abierto de la OIT (GB.347/PFA/5).....	293
Decisión .....	294
6. Otras cuestiones financieras .....	294
Segmento de Auditoría y Control.....	294
7. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.347/PFA/7) .....	294
Decisión .....	298
8. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2022 (GB.347/PFA/8).....	298
Decisión .....	303
9. Nombramiento del Auditor Externo (2024-2027) (GB.347/PFA/9 (Rev. 1)).....	303
Decisión .....	303
10. Otras cuestiones de auditoría y control .....	303
Segmento de Personal.....	304
11. Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal .....	304
12. Enmiendas al Estatuto del Personal.....	304
13. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT .....	304
14. Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 (GB.347/PFA/14).....	304
Decisión .....	311
15. Otras cuestiones de personal .....	311

**Anexos**

I. Discurso de apertura del Director General en la 347.ª reunión del Consejo de Administración y presentación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 (lunes 13 de marzo de 2023) .....	313
II. Respuesta del Director General al debate sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 (jueves 16 de marzo de 2023).....	317
III. Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal .....	321



## ▶ Abreviaciones

---

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
Agenda 2030	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
ASPAG	grupo de Asia y el Pacífico
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional ( )
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
COVID-19	enfermedad por coronavirus
CSI	Confederación Sindical Internacional
CCG	Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CSSP	Caja del Seguro de Salud del Personal
DCI	Dependencia Común de Inspección
DIFE	Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos
FEDECAMARAS	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela
GRULAC	grupo de los Estados de América Latina y el Caribe
GTT del MEN	Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas
IOAC	Comité Consultivo de Supervisión Independiente
LGBTQI+	lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer e intersexuales
mipymes	microempresas y pequeñas y medianas empresas
OCI	Organización de Cooperación Islámica
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OMC	Organización Mundial del Comercio
OMI	Organización Marítima Mundial
Palexpo	Centro de Convenciones de Ginebra
PIEM	grupo de los países industrializados con economía de mercado
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
SST	seguridad y salud en el trabajo
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
UNETE	Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela

## ► Introducción

1. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo celebró su 347.<sup>a</sup> reunión en Ginebra, del 13 al 23 de marzo de 2023. Estuvo presidida por la Presidenta Claudia Fuentes-Julio (Chile). La Sra. Renate Hornung-Draus (miembro empleadora, Alemania), actuó como portavoz del Grupo de los Empleadores y la Sra. Catelene Passchier (miembro trabajadora, Países Bajos), como portavoz del Grupo de los Trabajadores.

### Mesa del Consejo de Administración

<b>Presidenta:</b>	Sra. Claudia FUENTES-JULIO (miembro gubernamental, Chile)
<b>Vicepresidenta empleadora:</b>	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)
<b>Vicepresidenta trabajadora:</b>	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

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

#### Sección Institucional (INS)

**Presidenta:** Sra. Claudia Fuentes-Julio (Gobierno, Chile)

<b>Punto</b>	<b>Portavoz de los empleadores</b>	<b>Portavoz de los trabajadores</b>
INS/1	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/2/1	Sr. Scott Barklamb (Australia)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/2/2	Sr. Scott BARKLAMB (Australia)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/3	Sr. Hamidou DIOP (Senegal)	Sra. Béatrice LESTIC (Francia)
INS/4	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sr. Antonio de Lisboa AMANCIO VALE (Brasil)
INS/5	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/6	Sra. Jacqueline MUGO (Kenya)	Sra. Amal EL ASR.I (Marruecos)
INS/7	Sr. Kris DE MEESTER (Bélgica)	Sra. Paola del Carmen EGÚSQUIZA GRANDA (Perú)
INS/8	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/9	Sr. Hiroyuki MATSUI (Japón)	Sra. Akiko GONO (Japón)
INS/10	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/11	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sr. Ayuba WABBA (Nigeria)
INS/12	Sr. Scott BARKLAMB (Australia)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/13	Sr. Fernando YLLANES (México)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/14	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/15	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/16	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/17	Sr. Tom MACKALL (Estados Unidos)	Sr. Magnus NORDDAHL (Islandia)

**Sección Institucional (INS)**

INS/18	Sr. Paul MACKAY (Nueva Zelanda)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/18/1	Sr. Paul MACKAY (Nueva Zelanda)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/18/2	Sr. Paul MACKAY (Nueva Zelanda)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
INS/20	Sr. Paul MACKAY (Nueva Zelanda)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

**Sección de Formulación de Políticas (POL)**

**Presidente**<sup>1</sup>: S. E. señor Marc PECSTEEN DE BUYTSWERVE (Bélgica)

**Segmento de Empleo y Protección Social**

<b>Punto</b>	<b>Portavoz de los empleadores</b>	<b>Portavoz de los trabajadores</b>
POL/1	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

**Segmento de Diálogo Social**

POL/2	Sr. John BECKETT (Canadá)	Sr. Bheki NTSHALINTSHALI (Sudáfrica)
-------	---------------------------	--------------------------------------

**Segmento de Cooperación para el Desarrollo**

POL/3	Sr. Kaiser Moyane (Sudáfrica)	Sra. Amal EL AMRI (Marruecos)
-------	-------------------------------	-------------------------------

**Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS)**

**Presidentes**<sup>1</sup>: Sr. Gerardo CORRES (Argentina) y S. E. señor Federico Villegas (Argentina)

**Segmento de Cuestiones Jurídicas**

<b>Punto</b>	<b>Portavoz de los empleadores</b>	<b>Portavoz de los trabajadores</b>
LILS/1	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
LILS/2	Sr. Kaiser MOYANE (Sudáfrica)	Sra. Liliana OCMIN (Italia)
LILS/3	Sr. Scott BARKLAMB (Australia)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

**Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos**

LILS/4	Sr. Kaiser Moyane (Sudáfrica)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
LILS/5	Sr. Hamidou DIOP (Senegal)	Sra. Amanda BROWN (Reino Unido)
LILS/6	Sr. Kaiser MOYANE (Sudáfrica)	Ms Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

**Sección de Programa, Presupuesto y Administración (PFA)**

**Presidenta**: Sra. Claudia FUENTES JULIO (Chile)

**Segmento de Programa, Presupuesto y Administración**

<b>Punto</b>	<b>Portavoz de los empleadores</b>	<b>Portavoz de los trabajadores</b>
PFA/1	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sr. Plamen DIMITROV (Bulgaria)
PFA/2	Sr. Blaise MATTHEY (Suiza)	Sr. Plamen DIMITROV (Bulgaria)
PFA/3	Sr. Blaise MATTHEY (Suiza)	Sr. Plamen DIMITROV (Bulgaria)
PFA/4	Sr. Thomas MACKALL (Estados Unidos)	Sra. Toni MOORE (Barbados)
PFA/5	Sr. Hamidou DIOP (Senegal)	Sr. Plamen DIMITROV (Bulgaria)

<sup>1</sup> Delegación de autoridad por parte de la Presidenta (véase el párrafo 2.2.5, [Reglamento del Consejo de Administración](#)).

### Sección de Programa, Presupuesto y Administración (PFA)

#### Segmento de Auditoría y Control

PFA/7	Sr. Blaise MATTHEY (Suiza)	Sra. Annette CHIPELEME (Zambia)
PFA/8	Sr. Khelil GHARIANI (Túnez)	Sra. Annette CHIPELEME (Zambia)
PFA/9	Sr. Blaise MATTHEY (Suiza)	Sra. Annette CHIPELEME (Zambia)

#### Segmento de Personal

PFA/11		Sra. Magnus NORDDAHL (Islandia)
PFA/14	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sr. Plamen DIMITROV (Bulgaria)

## Otros órganos

### Comité de Libertad Sindical

**Presidente:** Sr. Evance KALULA (Zambia)

**Portavoz gubernamental**

**Portavoz de los empleadores**

**Portavoz de los trabajadores**

Sra. Petra HERZFELD OLSSON (Suecia) Sr. Thomas MACKALL (Estados Unidos) Sra. Amanda BROWN (Reino Unido)

## ▶ Sección Institucional

---

### Observaciones preliminares

2. **La Presidenta** da la bienvenida a los participantes en la 347.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración y señala que la labor que se realice y las decisiones que se adopten en relación con las políticas y el Programa y Presupuesto para 2024-2025 marcarán un nuevo capítulo en la existencia de la OIT.
3. **El Director General** pronuncia su discurso de apertura ante el Consejo de Administración. El texto íntegro de la intervención figura en el anexo I.
4. **La Vicepresidenta empleadora** señala que, en un contexto en el que el orden internacional y el mundo del trabajo experimentan profundos cambios y en el que los conflictos y la inestabilidad ejercen una gran presión sobre el sistema multilateral, los empleadores y sus organizaciones representativas desempeñan una función esencial en la resolución de las dificultades presentes, mediante su participación en la formulación de las políticas y su colaboración con los sindicatos y los Gobiernos. El tripartismo y la concertación social bipartita son factores determinantes a la hora de generar confianza y establecer condiciones favorables para el crecimiento sostenible y la creación de empleo.
5. La 347.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración es una oportunidad para brindar orientaciones a la Oficina sobre la manera de llevar a la práctica el espíritu y el texto de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. El Grupo de los Empleadores apoya plenamente la creación de la Coalición Mundial para la Justicia Social, que fortalecerá el papel de la OIT en el cumplimiento de su mandato de promoción de la justicia social. La contribución de los interlocutores sociales, que sirve de puente entre los Gobiernos y el mundo del trabajo, reforzará la labor de las Naciones Unidas a ese respecto. El Grupo de los Empleadores lamenta, sin embargo, que no se hayan celebrado consultas tripartitas sobre esta cuestión desde la 346.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración y que siga faltando claridad sobre su financiación. La Coalición debe concebirse en el entendimiento de que las empresas sostenibles son una condición fundamental para la justicia social y de que ha de consultarse a los mandantes tripartitos sobre su estructura de gobernanza.
6. Pese a que se han celebrado varias consultas tripartitas informales en el contexto de la elaboración del documento de la Oficina para garantizar la seguridad jurídica en el marco del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas, en dicho documento no se recogen de manera adecuada las opiniones expresadas por la mayoría de los grupos durante esas consultas ni se aprecia un compromiso. La oradora espera que la discusión mantenida en el seno del Consejo de Administración allane el camino para encontrar una solución interna y constructiva de la OIT a la cuestión de la interpretación de los convenios internacionales del trabajo. La remisión de las cuestiones de interpretación a la Corte Internacional de Justicia (CIJ) en virtud del párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT debería ser una medida de último recurso.
7. La oradora confía en que, en las discusiones relativas al trabajo decente en la economía de plataformas, el Consejo de Administración decida oponerse a la adopción de un enfoque único, que sería perjudicial, y a la celebración de una discusión normativa sobre este sector que evoluciona con rapidez. Además, espera que las discusiones sobre el Programa y

Presupuesto no se conviertan en un debate sobre cuestiones de políticas, que deberían tratarse en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo.

8. El Grupo de los Empleadores está muy preocupado por la decisión del Gobierno de Nicaragua de cancelar de manera ilegal y arbitraria la personería jurídica de una organización de empleadores, a saber, el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), y de las 18 asociaciones que la conforman. La oradora insta al Director General a que intervenga con carácter urgente.
9. La oradora confía en que el Director General logrará hallar soluciones duraderas a las dificultades presentes y exhorta a todos los miembros del Consejo de Administración a que faciliten el avance de las discusiones.
10. **La Vicepresidenta trabajadora**, tras destacar las graves repercusiones que los conflictos y los desastres naturales están teniendo en las poblaciones, los trabajadores, las empresas y los Gobiernos de todo el mundo y manifestar su solidaridad con todas las víctimas de esos conflictos y desastres, indica que es fundamental que la OIT siga desempeñando una función rectora con respecto a su mandato de promoción de la justicia social y la paz. El reciente escándalo de corrupción relacionado con Qatar es lamentable y la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha adoptado medidas para resolver toda cuestión interna. Dados los desafortunados efectos indirectos sobre la OIT, los mandantes deben permanecer unidos para defender la integridad de su sistema único y seguir demostrando que la mejora del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo supone, para cualquier país, un avance positivo.
11. La OIT también debería adoptar una posición firme y unida con respecto a su sistema de control. Sin embargo, la cuestión de la seguridad jurídica en el ámbito de la interpretación de las normas lleva once años sin resolverse. La independencia y la autoridad del sistema de control son fundamentales y no deben cuestionarse. El Consejo de Administración debería elaborar un marco de procedimiento para abordar la cuestión de la seguridad jurídica en el futuro.
12. El Grupo de los Trabajadores está muy preocupado por los colegas que son objeto de actos de discriminación y represión en el mundo a causa de su labor en la defensa de los derechos de los trabajadores. La oradora destaca el encarcelamiento en Belarús de Aliaksandr Yarashuk, que es miembro del Consejo de Administración; la detención de Elizabeth Tang y su hermana en la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China); la muerte de Thulani Maseko en Eswatini; la difícil situación de los trabajadores palestinos, y la represión de los trabajadores en Myanmar.
13. La oradora exhorta a todos los miembros del Consejo de Administración a buscar soluciones constructivas a las cuestiones pendientes y a avanzar en la adopción de las decisiones necesarias para asegurar el buen funcionamiento y la credibilidad de la OIT.

## 1. **Aprobación de las actas de la 346.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (GB.347/INS/1)**

### Decisión

14. **El Consejo de Administración aprueba las actas de su 346.<sup>a</sup> reunión, con las correcciones recibidas.**

(GB.347/INS/1, párrafo 2)

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

### 2.1. Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.347/INS/2/1)

15. El Consejo de Administración se dispone a examinar dos enmiendas al proyecto de decisión que fueron distribuidas por la Oficina.
16. **El Grupo de los Empleadores** propone que se modifique el proyecto de decisión a fin de indicar que: el punto sobre el trabajo decente en la economía de plataformas inscrito en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) será debatido según el procedimiento de discusión general; la discusión general sobre la promoción de transiciones hacia la formalidad se inscribirá en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025); la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos se inscribirá en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026), y el tema de la discusión recurrente inscrita en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) será el diálogo social. Además, propone que se añada un nuevo apartado después del apartado *d*), con el texto siguiente: «decide inscribir en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) un punto relativo a la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social».
17. **El Grupo de los Trabajadores** propone que se modifique el proyecto de decisión a fin de indicar que: el punto sobre el trabajo decente en la economía de plataformas inscrito en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) será normativo y se examinará mediante el procedimiento de doble discusión; la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos se inscribirá en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026), y el tema de la discusión recurrente inscrita en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) será el diálogo social.
18. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que, entretanto, el Consejo de Administración ha decidido que la discusión sobre la economía de plataformas sea normativa y se lleve a cabo según el procedimiento de doble discusión. Subraya que todas las normas deben ser elaborarse mediante un procedimiento de doble discusión. El proceso iterativo de dos años, que comprende informes, cuestionarios, discusiones, precisiones y nuevas discusiones, es fundamental para que las normas se formen adecuadamente. Además, es un principio esencial que solo en circunstancias sumamente excepcionales pueda elaborarse más de una norma a la vez, a fin de que en el proceso puedan participar todos los países, inclusive aquellos cuya delegación esté integrada únicamente por un miembro gubernamental, un empleador y un trabajador, así como los expertos en la actividad normativa de cada grupo. A este respecto, considera que la elaboración simultánea de más de una norma también pone a prueba la capacidad de la Oficina. Aclara que, si bien en la discusión celebrada en noviembre de 2022 sobre el orden del día de la Conferencia, el Grupo de los Empleadores indicó que, excepcionalmente, no se opondría a la decisión elaborar simultáneamente más de una norma en 2025, sí se opondría a que tal procedimiento se utilizase más allá de 2025.
19. El Grupo de los Empleadores ha propuesto que en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) se inscriba un punto relativo a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022 (Declaración sobre la Justicia Social), pues constituye un vínculo esencial entre las necesidades de los mandantes y las actividades de la Organización; de ahí la necesidad de revisar su seguimiento para que siga siendo eficaz. Su última revisión data de 2016, es decir, de antes

de la pandemia y de que se agregara el quinto principio y derecho fundamental en el trabajo. Además, revisar una de las principales declaraciones de la OIT y su seguimiento es esencial para impulsar la propuesta de crear una Coalición Mundial para la Justicia Social.

20. Asimismo, el Grupo de los Empleadores propone que se celebre una discusión general sobre la informalidad en 2025, cuando tengan lugar también la primera discusión relativa a la acción normativa en la economía de plataformas y la segunda discusión en torno a la elaboración de normas sobre peligros biológicos. Sugiere también que, en 2026, se celebre la segunda discusión acerca del establecimiento de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, junto con la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social y la discusión recurrente sobre diálogo social. En consecuencia, la primera discusión del punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos debería inscribirse en el orden del día de la 115.ª reunión de la Conferencia (2027), y no de la 114.ª reunión (2026), como se indica en la enmienda propuesta por el Grupo, de modo que no coincida con la segunda discusión sobre la economía de plataformas, como se ha decidido entretanto.
21. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que su grupo es partidario de que en 2025 se celebre una discusión general sobre los enfoques para combatir la informalidad. En la discusión se debería tener en cuenta la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y hacer hincapié en las políticas destinadas a solventar los déficits de trabajo decente, inclusive en relación con la libertad sindical y de asociación y la ampliación de la protección social a los trabajadores de la economía informal. La discusión debería centrarse en la aplicación de las normas del trabajo desde el punto de vista de los derechos y tratar el problema de la informalización creciente del empleo formal. Se deberían contemplar los enfoques innovadores desarrollados por los mandantes para hacer frente a los desafíos y resultaría útil integrar en la labor preparatoria un inventario de lo que ya se ha hecho hasta ahora.
22. Por otro lado, es importante que haya avances en el programa normativo referente a las cadenas mundiales de suministro, según lo previsto en el producto 5 de la estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro. En 2027 habrá una oportunidad de elaborar normas en este contexto, una vez que se hayan llevado a cabo las tareas preparatorias para definir los retos que se plantean en las cadenas de suministro transfronterizas, las lagunas advertidas en términos de aplicación y las circunstancias nacionales.
23. El Grupo de los Trabajadores apoya firmemente la propuesta de que durante el segundo semestre de 2024 se organice una reunión técnica sobre el acceso a la justicia laboral, para cuya financiación se consignarían los recursos necesarios en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. El acceso a la justicia laboral es indispensable para garantizar la aplicación efectiva de los derechos de los trabajadores, y es preciso que la OIT brinde orientaciones más consolidadas y actualizadas, en particular mediante actividades normativas. La oradora declara que su grupo mantiene una postura flexible respecto a la necesidad de que el Consejo de Administración celebre una discusión programática sobre este tema.
24. La oradora acoge con satisfacción la propuesta de la Oficina de proporcionar al Consejo de Administración, en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), información adicional sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital, y solicita que se efectúe un análisis resumido del uso y la difusión del repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT de 1997 y de las actividades sobre desarrollo de capacidades conexas, de manera que el Consejo de Administración pueda decidir si la actualización del repertorio es la opción más acertada y recomendable en términos económicos.



25. En cuanto a la protección efectiva de los denunciantes de irregularidades en el sector público, la oradora recuerda que en las conclusiones de la reunión técnica celebrada en 2022 se solicitó a la Oficina que llevase a cabo estudios, recopilar estadísticas y realizar investigaciones a fin de ayudar al Consejo de Administración a adoptar decisiones fundamentadas sobre la necesidad reconocida de emprender acciones y debates en el futuro. La Oficina debería comunicar sus conclusiones en las próximas reuniones del Consejo de Administración con miras a la posible definición de un punto normativo.
26. El seguimiento de las recomendaciones formuladas por el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) es una cuestión prioritaria a escala institucional, como lo ha confirmado el Consejo de Administración en numerosas ocasiones. Por ello, el Grupo de los Trabajadores es partidario de que la primera discusión sobre los peligros químicos se celebre durante la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026). Aun cuando es preferible evitar la inscripción de dos puntos normativos sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST) en una misma reunión de la Conferencia, también es deseable acelerar el seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN. Ahora bien, si la mayoría prefiere que la primera discusión sobre los peligros químicos se mantenga en 2027, el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a apoyar el consenso.
27. En lo relativo a los puntos sobre la ergonomía y la manipulación manual, y la protección de la maquinaria, si bien sería preferible evitar que se traten dos puntos normativos sobre la SST en un mismo año, la Conferencia ya ha debatido en muchas ocasiones sobre la elaboración de dos normas o más en una misma reunión, por lo que la oradora pregunta a la Oficina qué sería factible. Se necesitan opciones creativas para acelerar el proceso, a fin de que el corpus de normas del trabajo se mantenga actualizado y siga respondiendo a su finalidad. Permitir que la Conferencia examine de forma extraordinaria dos puntos normativos en un mismo año es un modo pragmático de salir del paso. El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a respaldar la aplicación de un procedimiento de doble discusión sobre ergonomía en 2028-2029 o más adelante, pero pregunta a la Oficina si la organización de una reunión técnica seguida de una discusión simple podría ser también una opción viable. La oradora afirma que su grupo está dispuesto a apoyar la celebración de una discusión simple sobre la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria en 2029 o más adelante. Solicita a la Oficina que presente propuestas en futuras reuniones del Consejo de Administración y en discusiones tripartitas sobre la forma de acelerar la aplicación de las recomendaciones del GTT del MEN.
28. En lo que respecta a las discusiones recurrentes, la oradora declara que, aun cuando el vínculo existente entre estas y la ratificación de los convenios de la OIT y la transmisión de información mediante los estudios generales sigue siendo frágil, dichas discusiones siguen cumpliendo un objetivo pertinente. El Grupo de los Trabajadores es partidario de que el Consejo de Administración examine sus modalidades en 2025. A fin de dar tiempo para que las discusiones recurrentes se ajusten a la evolución la Coalición Mundial para la Justicia Social y las cumbres conexas de las Naciones Unidas, su grupo prefiere no apoyar la evaluación pormenorizada de la Declaración sobre la Justicia Social que se propone realizar en la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026). Sin embargo, podría respaldar una resolución de la Conferencia en que se solicite al Consejo de Administración que proceda a una evaluación completa y oportuna para fundamentar las decisiones sobre el nuevo ciclo, o en que esta evaluación se confíe a la Comisión de Asuntos Generales. El Grupo de los Trabajadores es partidario de que en 2026 se inicie un nuevo ciclo de discusiones recurrentes que comience por el objetivo estratégico del diálogo social. En relación con el calendario del nuevo ciclo, el Grupo es favorable a que se prevea un intervalo de dos años entre la discusión del estudio

general por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2024 y la discusión recurrente. Se opone firmemente a que se aplaze la selección de los instrumentos sobre la política de empleo, pues ello significaría que no se celebraría una discusión del estudio general en 2026. En conclusión, la oradora subraya la importancia de que la discusión del estudio general en la Comisión de Aplicación de Normas se celebre cada año, así como la necesidad de que se refuerce el seguimiento de las conclusiones. Esta cuestión debería examinarse en la discusión sobre las modalidades de las discusiones recurrentes y la discusión del Consejo de Administración sobre el fortalecimiento del sistema de control de las normas.

29. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Níger reitera la voluntad de su grupo de que se adopte un enfoque estratégico y coherente con respecto a la determinación del orden del día de la Conferencia. Dados los cambios recientes y sin precedentes que se han producido en el mundo del trabajo, es necesario que el orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia incluya puntos relativos a la recuperación económica. La Organización debe tratar los problemas relativos a la protección social, la lucha contra la informalidad y el trabajo precario, y las nuevas formas de trabajo en el contexto de la digitalización creciente. El grupo de África considera que se necesita mantener discusiones detenidas para lograr el trabajo decente en la economía de plataformas y en las cadenas de suministro, pero opina que la acción normativa es prematura. Además, se precisa una discusión sobre los enfoques innovadores para combatir la informalidad.
30. En lo referente a la refundición de los instrumentos relativos a los productos químicos, el grupo de África es partidario de que se organice una conferencia técnica que vaya seguida de un procedimiento de simple discusión, en lugar de un procedimiento de doble discusión. En cuanto a la propuesta de evaluar la Declaración sobre la Justicia Social, el orador opina que convendría realizar dicha evaluación en 2026 y también comenzar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes ese año, de modo que la Coalición Mundial para la Justicia Social, si se pone en marcha, tenga tres años por delante para producir resultados, y que la Oficina pueda tomar una decisión acerca de los parámetros adecuados para la evaluación. Como se indica en el documento, de esta manera se podrían inscribir puntos técnicos de importancia estratégica en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025.
31. Respecto al proyecto de decisión, el orador constata que ya se ha decidido celebrar una discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, pero opina que es una decisión prematura. Su grupo preferiría que el punto relativo a la lucha contra la informalidad y el punto sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos se inscribiesen en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión (2026) y la 115.<sup>a</sup> reunión (2027) de la Conferencia, respectivamente. Por otro lado, su grupo está de acuerdo en que el nuevo ciclo de discusiones recurrentes se inicie con el tema del diálogo social.
32. **Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, una representante del Gobierno de Colombia recalca la necesidad de que la Organización cuente con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo, y destaca la especial importancia que reviste la discusión anual sobre los puntos técnicos, por las implicaciones relativas a si dichos puntos serán abordados con miras a una acción normativa, a una discusión general o a una discusión recurrente. Indica que es urgente disponer de un instrumento normativo que regule el trabajo decente en la economía de plataformas. Por ello, el GRULAC prefiere que esta cuestión se inscriba en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) como punto normativo, con arreglo al procedimiento de doble discusión. Asimismo, su grupo apoya la celebración de una discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad, fenómeno que se ha

visto agravado por la pandemia de COVID-19. Como indica el GTT del MEN, es necesario contar con un instrumento normativo que establezca reglas sobre la exposición a sustancias químicas peligrosas en el trabajo. Por consiguiente, el GRULAC prefiere que esta cuestión se inscriba en el orden de la 115.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2027) como punto normativo, con arreglo al procedimiento de doble discusión. Por otra parte, su grupo apoya firmemente la propuesta de tres etapas recogida en el párrafo 19 del documento para que se aborde el tema del acceso a la justicia laboral. Finalmente, el GRULAC respalda el apartado *d*) del proyecto de decisión, que considera coherente con las discusiones celebradas y las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN, y está de acuerdo en que se añada el nuevo apartado *e*) propuesto por el Grupo de los Empleadores.

**33. Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, una representante del Gobierno de Australia declara que una parte importante de la fuerza de trabajo de la región de Asia y el Pacífico ejerce su actividad laboral en la economía informal y que muchos trabajadores carecen de protecciones básicas, razón por la cual su grupo está dispuesto a que se mantenga una discusión general. Dicho esto, desearía saber cómo este tipo de discusión agregaría valor a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Su grupo considera prioritario que se examinen formas innovadoras de promover las recomendaciones del GTT del MEN, en cumplimiento del compromiso de la Organización de constituir un corpus normativo sólido y actualizado, y sigue dispuesto a que se proceda a una doble discusión normativa sobre los productos químicos en la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026). En cuanto a la celebración de dos discusiones normativas en una misma reunión de la Conferencia y de discusiones normativas en años consecutivos, la oradora solicita a la Oficina que examine cómo se podría asegurar la participación justa y equitativa de todos los mandantes. El ASPAG mantiene una postura flexible en cuanto a las opciones que permitirían tratar la ergonomía y la manipulación manual, y la protección de la maquinaria, y le interesaría conocer el parecer de los demás participantes acerca de modalidades que ayudarían a realizar esta tarea. Su grupo está de acuerdo en que se inicie un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en 2026 y en que se presente un informe intermedio al Consejo de Administración antes de la revisión pormenorizada de la Declaración sobre la Justicia Social en la 119.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2031). El Consejo de Administración debe determinar si la reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral debería celebrarse antes o después de que el GTT del MEN concluya el examen de los instrumentos pertinentes. El ASPAG es partidario de que se elabore un documento de política sobre la protección de los denunciantes de irregularidades y la protección de los datos personales de los trabajadores, que el Consejo de Administración podría examinar en su 349.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023) a fin de que fundamente las decisiones relativas a ese tema.

**34. Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, un representante del Gobierno de Francia subraya la importancia que revisten la coherencia institucional, el tiempo de preparación adecuado, la flexibilidad y el compromiso tripartito a la hora de determinar el orden del día de la Conferencia. Considera que el orden del día también debería reflejar los cambios registrados en el mundo del trabajo, las prioridades de los mandantes y las conclusiones del GTT del MEN. En lo relativo al formato, su grupo celebra que vuelvan a organizarse reuniones presenciales, lo cual contribuye a mejorar la calidad de las discusiones. Si bien el PIEM habría preferido que hubiese consenso sobre el punto relativo al trabajo decente en la economía de plataformas, aguarda con interés la celebración de futuras discusiones acerca de esta cuestión fundamental. En cuanto a la informalidad, es verdad que la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal es una cuestión esencial para subsanar los déficits

de trabajo decente y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Sin embargo, no parece urgente dedicarle una discusión general, dado que la Recomendación núm. 204 brinda orientaciones amplias sobre la cuestión. A este respecto, el orador considera que toda discusión adicional debería prepararse con detenimiento.

35. El orador considera que el seguimiento relativo a las recomendaciones del GTT del MEN es una parte esencial del mandato normativo de la OIT. Por consiguiente, el debate sobre los peligros químicos mediante el procedimiento normativo de doble discusión debería inscribirse en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026). Además, a fin de promover la coherencia y la productividad, las demás cuestiones de SST relativas a la ergonomía y la manipulación manual y la protección de la maquinaria deberían tratarse en 2028 y 2029, respectivamente. Al respecto, el PIEM preferiría la aplicación de un procedimiento de simple discusión precedido por una reunión técnica tripartita, pero está dispuesto a aceptar que se siga un procedimiento de doble discusión si ello permite lograr el consenso. Su grupo valora positivamente los esfuerzos de la Oficina para abordar una amplia serie de cuestiones, pero opina que el orden del día debería seguir siendo lo suficientemente flexible para atender las prioridades emergentes o urgentes. En particular, desea que se mantenga la posibilidad de organizar una discusión normativa sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro a partir de la 115.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2027), incluso si paralelamente tiene lugar, a título excepcional, una discusión normativa sobre la SST. Asimismo, la Oficina debería estudiar con mayor detenimiento las opciones normativa y no normativa para tratar el punto propuesto para futuras reuniones relativo a «aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico», basándose en la discusión general sobre una transición justa que se celebrará en la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2023). Finalmente, respecto a la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector público y al acceso a la justicia laboral, el PIEM alienta a la Oficina a realizar estudios adicionales que permitan determinar las próximas etapas en la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.
36. **Un representante del Gobierno de Eswatini** declara que, si bien preferiría la celebración de una reunión de expertos, respalda la propuesta de mantener una reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral en el segundo semestre de 2024, y de consignar los recursos necesarios en las propuestas de programa y presupuesto para 2024-2025. El acceso a la justicia laboral sigue siendo un eje fundamental de la búsqueda de la justicia social, y la Oficina debería seguir prestando apoyo a los organismos encargados de resolver los conflictos laborales, a fin de mejorar su eficacia.
37. **Un representante del Gobierno de México** declara que su Gobierno posee una experiencia significativa en el ámbito del acceso a la justicia laboral, al haber desarrollado e implementado, con el apoyo de la OIT, una herramienta de autodiagnóstico destinada a las instituciones de resolución de conflictos, que ha sido de suma utilidad. Por otra parte, indica que participará activamente en las discusiones sobre el acceso a la justicia laboral, con miras a que esta cuestión se inscriba en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.
38. **Una representante del Director General** (Subdirectora General del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo) declara que, pese a tratarse de una práctica más frecuente en el pasado, se podría examinar más de una cuestión normativa en una misma reunión de la Conferencia, siempre que los puntos no guarden relación con la SST, pues ello generaría una presión considerable en el mismo departamento técnico. Volviendo al punto relativo a la ergonomía y la manipulación manual, la Oficina no aconseja un procedimiento de simple discusión precedido de una reunión técnica tripartita. Sería preferible aplicar un procedimiento de doble discusión, en vista de todo el trabajo que implica revisar las normas sobre la manipulación manual e incorporar la ergonomía, que las normas no contemplan todavía. En

cambio, sí cabría aplicar un procedimiento de simple discusión a la protección de la maquinaria. Respecto al valor añadido de una discusión general sobre la informalidad, aunque la Recomendación núm. 204 relativamente reciente, la pandemia de COVID-19 ha afectado considerablemente a la dinámica del trabajo en el sector informal. Una discusión general permitiría evaluar las repercusiones de la pandemia y las respuestas aportadas por los Estados Miembros y los mandantes, además de intercambiar enfoques innovadores para paliar la informalidad, incluida la informalización de la economía formal. En conclusión, la oradora confirma que se tendrán en cuenta todos los comentarios formulados cuando se prepare el documento sobre el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, el cual se presentará en la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.

39. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** confirma que respalda la propuesta de inscribir el punto sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025). Su grupo preferiría que el punto relativo a los peligros químicos se examinara en 2026, pero puede aceptar que se trate en 2027. Con respecto al apartado d) del proyecto de decisión, la oradora respalda que en 2026 se inicie un nuevo ciclo de discusiones recurrentes, pero cuestiona la propuesta del Grupo de los Empleadores de inscribir un punto relativo a la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2026. Esa evaluación ya debería efectuarse en la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.
40. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** confirma que su grupo ha aceptado que la informalidad se examine en la reunión de la Conferencia de 2025. Dado que el punto relativo a los peligros químicos se tratará con arreglo al procedimiento de doble discusión, lo más adecuado será que ese procedimiento se inicie en 2027, pero la decisión correspondiente podrá adoptarse posteriormente. En relación con las discusiones recurrentes y la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social, el extracto de su seguimiento contenido en el anexo II del documento GB.347/INS/2/1 se refiere a la evaluación por la Conferencia. Si esta evaluación debiera ser realizada por el Consejo de Administración, en ella no podrían participar todas las partes en la Declaración. Sin embargo, de resultar difícil realizar una evaluación de las discusiones recurrentes el mismo año en que se mantenga una discusión sustantiva, su grupo no descarta debatir disposiciones alternativas.
41. **Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia reitera que su grupo aceptaría la propuesta de que celebre una discusión general sobre la lucha contra la informalidad en 2025.
42. **Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de Francia declara que podría ser flexible con respecto a la fecha de esa discusión. También podría amoldarse a la propuesta del Grupo de los Empleadores relativa a la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social si eso facilitara el consenso.
43. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que su grupo no es partidario de que en el orden del día de la reunión de 2026 se inscriba un punto sobre la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social. Más adelante se realizará una evaluación completa al respecto. No hay motivo alguno para que el Consejo de Administración no pueda debatir sobre una evaluación intermedia. Su grupo preferiría que el espacio en el orden del día de la reunión de 2026 se utilizara para otra discusión. La oradora solicita a la Oficina que aclare qué elementos del proyecto de decisión han de concretarse en la presente reunión.
44. **La representante del Director General** (Subdirectora General del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo) declara que esta evaluación compete a la Conferencia, lo cual no excluye

que el Consejo de Administración celebre una discusión inicial sobre las modalidades de las discusiones recurrentes o la evaluación final por la Conferencia. En cualquier caso, si el Consejo de Administración decidiera iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en virtud de la Declaración sobre la Justicia Social en 2026, no quedarían espacios disponibles para esa evaluación. Con referencia a los puntos pendientes del proyecto de decisión, hay consenso respecto a que el punto relativo a los enfoques para combatir la informalidad se examine en la 113.ª reunión de la Conferencia (2025). En lo relativo a la 114.ª reunión de la Conferencia (2026), el único punto pendiente es el referente a los peligros químicos, de conformidad con el apartado c) del proyecto de decisión, pero eso no debe decidirse de forma inmediata.

45. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** propone que se aplase la decisión sobre el apartado c) para que el Consejo de Administración pueda debatirla de manera más específica en 2023.
46. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que la decisión puede adoptarse más adelante, pero el GTT del MEN ha recalcado durante mucho tiempo la urgencia de asegurar que la OIT disponga de un corpus sólido y actualizado de normas sobre los peligros químicos. La Oficina estará preparada para acometer esa labor en 2026, una vez que el punto de carácter normativo relativo a los peligros biológicos se haya examinado en la 112.ª y la 113.ª reuniones de la Conferencia (2024 y 2025). Aunque la oradora coincide en que debería mantenerse cierta flexibilidad en el orden del día para tratar cuestiones urgentes, considera que sería más adecuado decidir directamente inscribir el punto sobre los peligros químicos en el orden del día de la 114.ª reunión de la Conferencia (2026). En relación con la Declaración sobre la Justicia Social, la oradora aclara que el Consejo de Administración no debería realizar una evaluación completa si dicha evaluación compete de hecho a la Conferencia. No obstante, sería útil examinar las modalidades de las discusiones recurrentes en la 349.ª reunión del Consejo de Administración. En vista de estas consideraciones, el orden del día de la 114.ª reunión (2026) debería incluir la segunda discusión sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, la primera discusión sobre los peligros químicos y la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social.
47. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia confirma que su grupo prefiere que la discusión sobre los peligros químicos tenga lugar en 2026.
48. **Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de Francia coincide en que la discusión sobre los peligros químicos debería inscribirse en el orden del día de la reunión de 2026.
49. **Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia reitera que también su grupo está abierto a que se inicie un procedimiento normativo de doble discusión sobre los peligros químicos en la reunión de 2026.
50. **La Presidenta** pregunta si hay consenso respecto a la inscripción del punto relativo a los peligros químicos en el orden del día de la 114.ª reunión (2026).
51. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que el hecho de que una mayoría esté a favor de esa decisión no significa necesariamente que haya un consenso. Al no requerirse una decisión inmediata sobre este particular, esta podría adoptarse en la 349.ª reunión del Consejo de Administración.
52. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que no está claro cómo cambiarán las posiciones en el entretanto. Una mayoría significativa desea que el punto se examine en 2026 y entiende que la inclusión de dos puntos de carácter normativo en un mismo orden del día representa un caso excepcional.

- 53. La portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que su grupo solo desea considerar los aspectos prácticos con mayor detenimiento. Después de la votación sobre el punto relativo al trabajo decente en la economía de plataformas se hizo ya una excepción para poder inscribir dos puntos de carácter normativo en el orden del día de la reunión de 2025. No tiene sentido repetir esa excepción de forma inmediata sin un debate en mayor profundidad.
- 54. La representante del Director General** (Subdirectora General del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo), volviendo a la Declaración sobre la Justicia Social, confirma que el Consejo de Administración puede evaluar las modalidades de la discusión recurrente. Sin embargo, la evaluación exhaustiva de las repercusiones del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social debe ser efectuada por la Conferencia.
- 55. La Presidenta** pregunta si el Consejo de Administración podría aceptar el apartado c) del proyecto de decisión si ambas opciones indicaran que el punto sobre los peligros químicos se inscribirá en el orden del día ya sea de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) o de la 115.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2027).
- 56. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera que no cree que las posiciones vayan a cambiar de aquí a la próxima reunión, pero puede aceptar esa propuesta para que se pueda seguir avanzando.
- 57. El portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge favorablemente la propuesta. Su grupo también seguirá reflexionando sobre el seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.

## Decisión

- 58. El Consejo de Administración:**
- a) decide inscribir en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) un punto normativo, con arreglo al procedimiento de doble discusión, sobre el trabajo decente en la economía de plataformas;**
  - b) decide inscribir en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) un punto de discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente;**
  - c) decide inscribir en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) o de la 115.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2027) un punto normativo, con arreglo al procedimiento de doble discusión, sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos;**
  - d) decide iniciar en 2026 un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, e inscribir un punto en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) relativo a una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social, y**
  - e) pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas al preparar el documento relativo al orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, que se ha de presentar en la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2023).**

(GB.347/INS/2/1, párrafo 48, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

## 2.2. Disposiciones para la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.347/INS/2/2)

59. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que en el documento GB.347/INS/2/2 se tratan importantes consideraciones prácticas a fin de que la Conferencia sea lo más fructífera posible para todas las partes interesadas. Su grupo acoge con satisfacción que las reuniones vuelvan a celebrarse de manera presencial, pues ha quedado demostrado que el diálogo en persona es más eficaz para lograr resultados positivos y productivos. La asistencia es una obligación constitucional de todos los Estados Miembros y la participación a distancia solo debería permitirse cuando exista una razón válida para no asistir en persona. La Oficina debería promover activamente la participación y recordar a los Estados Miembros que sus delegaciones deben ser completas y tripartitas.
60. Considerando la incertidumbre respecto al lugar de reunión y el efecto perturbador que los desplazamientos entre la sede de la OIT y el Palacio de las Naciones podría tener en el funcionamiento de la reunión de la Conferencia, el orador solicita al Consejo de Administración que informe a las secretarías de los grupos sobre las repercusiones de las obras de renovación en las reuniones 112.<sup>a</sup> y 113.<sup>a</sup> de la Conferencia (2024 y 2025)), y que presente información actualizada y mantenga consultas con dichas secretarías sobre el orden indicativo de las labores y los posibles métodos de trabajo, así como sobre la preparación de las distintas comisiones y sus respectivos lugares de reunión.
61. Las declaraciones de los representantes gubernamentales en las sesiones plenarias deberían limitarse a una por cada Estado Miembro y tener una duración máxima de cuatro minutos. Las declaraciones pregrabadas en vídeo solo deberían permitirse en circunstancias excepcionales, a fin de no disuadir a los participantes e invitados de alto nivel de asistir en persona. Los grupos deberían velar por que la mayor parte de sus delegaciones asista presencialmente a las reuniones de las comisiones, y la participación en línea solo debería permitirse mediante un procedimiento de autorización, que han de acordar las respectivas secretarías de los grupos. En cambio, los observadores no deberían tener la posibilidad de asistir presencialmente, pues al no haber suficientes salas disponibles sería preferible que lo hicieran de manera telemática.
62. Las reuniones de los grupos de redacción y las votaciones en las comisiones deberían celebrarse únicamente de manera presencial. El nuevo sistema de votación electrónica que se utilizará en las sesiones plenarias debería ser intuitivo y fácil de utilizar, incluir indicaciones para los usuarios y ser compatible con todos los sistemas operativos. La Oficina debería facilitar a los grupos orientaciones claras sobre el funcionamiento del sistema inmediatamente antes de una votación y durante la misma, así como antes de la reunión de la Conferencia.
63. En relación con el orden indicativo de las labores, el Grupo de los Empleadores coincide en que la sesión de apertura debería celebrarse el día 5 de junio de 2023 por la mañana y en que las comisiones técnicas deberían iniciar sus labores a las 15.30 horas de ese mismo día. Las sesiones nocturnas deberían evitarse en la medida de lo posible. El orador solicita a la Oficina que presente un programa de trabajo revisado según el cual las sesiones finalizarán a las 18.30 horas. En cuanto a la Comisión de la Discusión Recurrente y la Comisión de la Discusión General, deberían bastar tres sesiones para las declaraciones generales: una el lunes por la tarde y dos el martes. Las modalidades de trabajo precisas aún deben ultimarse mediante consultas informales entre la Oficina y los grupos. Acoge favorablemente las medidas de gestión del tiempo descritas en el párrafo 40 del documento y subraya la importancia de que las sesiones comiencen puntualmente. Asimismo, las conclusiones provisionales redactadas



por la Oficina, que se presentarán a los grupos durante la noche del 7 de junio, deberían ser tan concisas como sea posible y distribuirse a más tardar a las 20 horas a fin de que los delegados puedan prepararse adecuadamente para el inicio de las labores del grupo de redacción el día 8 de junio. Los proyectos de conclusiones deberían ser breves y reflejar mejor todas las opiniones expresadas. Deberían publicarse en las páginas web oficiales de cada comisión y notificarse por correo electrónico a las secretarías de los grupos tan pronto como estén disponibles. Por último, los 90 minutos previstos para la aprobación de los informes de las comisiones en sesión plenaria parecen suficientes y deberían gestionarse de manera rigurosa. Convendría alentar a cada delegado gubernamental a que, en la medida de lo posible, canalice sus intervenciones mediante los representantes de los grupos regionales.

64. En cuanto a las comisiones permanentes, cada grupo debería determinar cómo se organizará para las labores de la Comisión de Verificación de Poderes, en particular para al nombramiento de los suplentes. Como es habitual, las disposiciones relativas a la Comisión de Aplicación de Normas deberían determinarse mediante consultas informales y teniendo en cuenta el contexto posterior a la COVID-19. No parece idóneo que la Oficina adelante una decisión sobre el número de casos que se examinarán. En relación con las comisiones técnicas, el Grupo de los Empleadores apoya la opción, propuesta por la Oficina, de que las enmiendas a los proyectos de conclusiones se presenten el 10 de junio. El Grupo lamenta que, pese a sus reiterados llamamientos a fin de que la labor de redacción se desenvuelva simultáneamente en los tres idiomas oficiales de la OIT, los métodos de trabajo propuestos para los grupos de redacción sigan preceptuando la redacción y presentación de los textos en inglés solamente, lo cual no refleja la diversidad de los participantes. El Grupo solicita a la Oficina que tome medidas para que los textos se redacten en los tres idiomas. En la inteligencia de que sus comentarios se tendrán debidamente en cuenta, el Grupo de los Empleadores respalda el proyecto de decisión.
65. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** se congratula de que la reunión de la Conferencia vuelva a celebrarse de manera totalmente presencial, con la participación de delegaciones completas, de organizaciones internacionales no gubernamentales y del público en general. La comunicación en persona es importante, en especial porque permite intercambios y negociaciones informales, lo cual propicia la consecución de consensos. Sin dejar de aprovechar las facilidades de participación en línea desarrolladas en los últimos años, convendría que el estatus de los participantes se definiese con claridad, según se sugiere en el documento. Los Estados Miembros tienen la obligación constitucional de enviar delegaciones tripartitas a la reunión de la Conferencia; las delegaciones incompletas no gozan de derecho de voto.
66. El Grupo de los Trabajadores nombrará pronto a sus miembros que hayan de integrar las mesas de la Conferencia y de las comisiones, pero no dará su confirmación hasta después de una reunión de grupo que se mantendrá el 4 de junio y en la que los delegados de los trabajadores deberán poder participar para asegurar la legitimidad democrática de las mesas. La oradora invita a todas las delegaciones a que tengan presente esta fecha cuando realicen sus preparativos de viaje, alojamiento y de otra índole.
67. El Grupo de los Trabajadores espera con interés aprender a manejar el nuevo sistema de votación electrónica, que debería ser fácil de utilizar, y coincide en que debería mantenerse la posibilidad de celebrar votaciones nominales o a mano alzada en las comisiones. El Grupo suscribe el programa de la sesión plenaria de la Conferencia, incluidos los límites de tiempo que la Oficina propone señalar para las intervenciones, pero no la propuesta del Grupo de los Empleadores de que esos límites se reduzcan a cuatro minutos. La Comisión de Aplicación de Normas debería reanudar la práctica consistente en examinar 24 casos, pues ya no hay

motivo para reducir ese número después del periodo de la COVID-19. En cuanto al programa de trabajo de las comisiones técnicas, el Grupo es partidario de que las enmiendas a los proyectos de conclusiones se presenten el 10 de junio y liberar más tiempo para negociar durante la segunda semana de la reunión de la Conferencia. Sin embargo, no está de acuerdo con el Grupo de los Empleadores en que un proyecto de conclusiones más breve sea necesariamente mejor. Si bien la concisión es deseable, no siempre resulta posible cuando deben plasmarse diferentes puntos de vista. Del mismo modo, aunque las posturas expresadas por los grupos regionales contribuyen a fomentar la sensación de que se aglutinan mayorías respecto a asuntos específicos, el Grupo de los Trabajadores no desanimaría a los Gobiernos de intervenir a título individual. En cuanto a las reuniones de la Conferencia de 2024 y 2025, el Grupo alienta a la Oficina a que reserve lo antes posible un lugar de reunión suficientemente grande y a que organice un sistema de transporte seguro y fluido entre la sede de la OIT y ese lugar. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.

- 68. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia declara que se agradecería disponer de más información sobre la presentación de alto nivel de la Coalición Mundial para la Justicia Social, de acuerdo con los resultados de la discusión del Consejo de Administración sobre el documento GB.347/INS/4. El GRULAC considera que es importante tener en cuenta las enseñanzas derivadas de la celebración de las reuniones de la Conferencia de 2021 y 2022 en formato virtual e híbrido, respectivamente. Además, celebra que la reunión de 2023 sea plenamente presencial con acceso remoto. Aunque la participación en persona es ideal, muchas razones justifican un acceso remoto a las discusiones. Por lo tanto, el grupo está de acuerdo en que las sesiones plenarias puedan seguirse en línea en tiempo real y en que se conserve la posibilidad de enviar declaraciones pregrabadas en vídeo. El grupo está de acuerdo con que no haya conexión remota para los grupos de redacción, pero no con el hecho de que los participantes en línea en las comisiones solo gocen de una participación pasiva. Si bien se da prioridad a los participantes en sala, también los asistentes a distancia deberían poder hacer uso de la palabra para asegurar una participación en igualdad de condiciones para todos. En cuanto al proceso preparatorio, la oradora solicita a la Oficina que organice sesiones informativas para los Gobiernos en horas que sean convenientes para todos los grupos. En la inteligencia de que sus comentarios se tendrán debidamente en cuenta, el GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 69. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Nigeria declara que la vuelta a un formato presencial brinda a los delegados la posibilidad de construir consensos y permitirá que las labores se desenvuelvan con fluidez. Destaca la importancia de tener en cuenta la carga de trabajo que suponen los distintos puntos del orden del día, en particular la discusión normativa sobre los aprendizajes. Tras observar que la reunión de la Conferencia se celebrará en el Palacio de las Naciones, expresa el deseo de que la distribución de los asientos en sala se ajuste adecuadamente a la estructura tripartita de la Organización. Felicita a la Oficina por su utilización de herramientas tecnológicas para mejorar el funcionamiento de la reunión de la Conferencia, lo cual incluye la inscripción de los delegados, las votaciones y la gestión de documentos, y solicita que la adaptación prosiga conforme se va retomando el formato presencial. Acoge con satisfacción el inicio del proceso preparatorio, como la presentación de candidaturas para conformar las mesas de la Conferencia y de las comisiones. Indica que su grupo se congratula de la publicación inminente de una *Guía de la Conferencia* detallada en la página web de la Conferencia, que se irá actualizando regularmente, y agradecería obtener información sobre la utilización de un sistema de distintivos diferenciado para los delegados con miras a gestionar el aforo limitado de las salas. Aplauda las restricciones impuestas a los horarios de las reuniones de las

comisiones y los grupos de redacción, lo cual contribuirá a que la Conferencia practique lo que predica. En cuanto a las reuniones de 2024 y 2025, su grupo agradecería que en la 349.ª reunión del Consejo de Administración se facilitase información detallada sobre el avance de las conversaciones entre la Oficina y las autoridades suizas, en particular acerca del lugar de reunión y las opciones de participación en la financiación de los costos. En la inteligencia de que sus comentarios se tendrán debidamente en cuenta, el grupo de África apoya el proyecto de decisión.

- 70. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá declara que su grupo aprecia que las disposiciones propuestas para la 111.ª reunión de la Conferencia se ajusten a las orientaciones señaladas por el Consejo de Administración y se basen en la experiencia adquirida durante la pandemia. Con respecto al lugar de reunión, solicita que se facilite cuanto antes información sobre las disposiciones correspondientes a las reuniones de 2024 y 2025, y alienta a la Oficina a que defina medidas para reducir gastos y explore todas las opciones disponibles con el Gobierno anfitrión. El PIEM está de acuerdo con que la reunión se celebre de manera plenamente presencial, con la opción de una participación pasiva en línea, pero agradecería que se permitiese una participación totalmente telemática en las reuniones de coordinación de grupo. En los grupos de redacción, el formato presencial es indispensable para asegurar la eficacia de las negociaciones y alcanzar resultados consensuados. Además, el grupo apoya la posibilidad de que los delegados que no puedan asistir en persona formulen declaraciones pregrabadas en vídeo durante las sesiones plenarias. También se agradecería que los funcionarios de alto nivel pudieran intervenir en la sesión plenaria antes de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo y durante la misma.
- 71.** En lo referente al proceso preparatorio, la oradora reitera la importancia de que se celebren consultas y reuniones preparatorias tripartitas plenas y abiertas a todos los Estados Miembros para alcanzar un consenso y facilitar las discusiones en el seno de las comisiones. Con respecto a las votaciones, está de acuerdo con la orientación planteada en el informe y destaca la importancia de que las votaciones sean presenciales y no requieran disposiciones especiales. Su grupo espera recibir más información sobre el nuevo sistema de votación electrónica y alienta a la Oficina a que garantice una comunicación clara y oportuna sobre la manera y el momento en que celebrarán las votaciones. El PIEM solicita que se siga respetando rigurosamente el tiempo asignado para la aprobación de los informes de las comisiones.
- 72.** Es importante que en los eventos de alto nivel de la Conferencia puedan participar personalidades políticas. Por lo tanto, el PIEM agradecería recibir información adicional sobre el segmento de alto nivel, incluida la posibilidad de permitir una participación política en varios planos. El grupo agradecería también que se procurase poner a disposición de los Estados Miembros salas para celebrar reuniones bilaterales.
- 73.** Con respecto a las comisiones, el PIEM coincide en que la Comisión de Aplicación de Normas debería reanudar su práctica de examinar 24 casos y anima a la Oficina a seguir estudiando maneras de mejorar los métodos de trabajo de dicha comisión, incluidas buenas prácticas derivadas de sus anteriores reuniones en formato virtual e híbrido. En cuanto a las dos opciones presentadas para elaborar los proyectos de conclusiones, el grupo recomienda que se mantenga la práctica de 2022 consistente en adelantar las reuniones de los grupos de redacción al primer jueves y la presentación de enmiendas al primer sábado, a fin de que las comisiones puedan dedicar todas las sesiones de la segunda semana a examinar los proyectos de conclusiones. También deberían evaluarse los horarios de la Comisión de la Discusión Recurrente y de la Comisión de la Discusión General, de forma que el programa de trabajo sea más enjundioso en la primera semana para alentar una participación mayor y

permitir a los participantes que estén presentes aprovechar mejor su tiempo. El PIEM reitera la importancia del apoyo fuera de los horarios de oficina, así como de la disponibilidad de alimentos básicos, dado que las comisiones se reúnen a menudo hasta tarde, e insta a la Oficina a que adopte medidas para garantizar la seguridad de los delegados que trabajan hasta altas horas de la noche, lo cual incluye facilitarles el acceso a servicios de transporte.

- 74. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales) indica que, a diferencia de la reunión de 2022, que fue híbrida, la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia volverá a un formato totalmente presencial y también caracterizado por permitir la participación telemática. Esta posibilidad añadida demuestra que no se trata de reanudar las prácticas vigentes en 2019, sino de integrar la experiencia derivada de la pandemia y las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022). Otra diferencia importante con respecto a la pasada reunión radica en que este año no faltará espacio, pues habrá más salas disponibles en el Palacio de las Naciones, aunque aún no se sabe a ciencia cierta si se podrá utilizar la Sala de Asambleas. El representante del Director General agradece a los miembros del Consejo de Administración sus comentarios y consejos sumamente enriquecedores y asegura que la Oficina contactará con los distintos grupos en las próximas semanas para seguir examinando las disposiciones.
- 75. El portavoz del Grupo de los Empleadores** destaca la importancia de que se faciliten servicios de transporte a los participantes, muchos de los cuales son jóvenes que deben moverse en una ciudad desconocida. Antes de la pandemia se ofrecía un servicio de minibuses para llevar a los participantes a la estación central de trenes, lo cual constituye una medida de seguridad excelente. También se agradecería un acceso mejorado a alimentos durante la Conferencia.

## Decisión

- 76. El Consejo de Administración:**
- decide que la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se celebrará de manera presencial, con la opción de seguir las deliberaciones a distancia en las condiciones descritas en el párrafo 8 del documento GB.347/INS/2/2;**
  - aprueba el programa de trabajo provisional que figura en el anexo del documento, a reserva de cualquier ajuste que deba introducirse antes de su aprobación por la Conferencia en la sesión de apertura de su 111.<sup>a</sup> reunión, y**
  - pide a la Oficina que aplique todas las disposiciones descritas en el documento, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas.**

(GB.347/INS/2/2, párrafo 43)

## 3. Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 (GB.347/INS/3)

- 77. El portavoz del Grupo de los Empleadores** pide que se desplieguen más esfuerzos y se actúe con mayor determinación para dar efecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la práctica, tanto por parte de los países que todavía no han ratificado los convenios fundamentales como por aquellos que ya lo han hecho. El seguimiento de la

Declaración de 1998 brinda una importante oportunidad a los Gobiernos y a los interlocutores sociales para determinar las medidas necesarias a fin de lograr la aplicación efectiva de sus principios. La asistencia técnica de la OIT ha resultado útil para ayudar a los Estados Miembros a respetar y aplicar los derechos fundamentales. Por ello, la falta de solicitudes de asistencia técnica en relación con algunos principios y derechos fundamentales en el trabajo, como el trabajo infantil, causa inquietud. El examen anual no es un fin en sí mismo, sino que constituye el punto de partida para determinar las medidas que los Miembros y la OIT deben adoptar. La tasa de presentación de memorias no ha alcanzado el 50 por ciento, lo que resulta preocupante y es inferior a la de 2021. También resulta preocupante que algunos Estados hayan presentado su memoria sobre el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, sin poner al día su información relativa a los otros convenios fundamentales o viceversa. El cuestionario en línea, que debía servir para facilitar y simplificar la presentación de memorias por parte de los Estados, no parece haber alcanzado su pleno potencial. La Oficina debe hacer todo lo posible para mejorar la tasa de presentación de memorias en 2023, ya que la elaboración de memorias coherentes y homogéneas es un requisito previo indispensable para un seguimiento eficaz.

78. Es necesario replantearse la estructura y los objetivos de la memoria anual, de modo que incluya un análisis y una discusión que permitan poner de manifiesto las circunstancias actuales, los progresos, los retrocesos y las oportunidades para un trabajo técnico y programático. Como ya señaló hace un año el Grupo de los Empleadores, el examen debería contener más información sobre los esfuerzos desplegados para llevar a efecto los principios establecidos en los convenios fundamentales por parte de los Estados que todavía no han ratificado la totalidad de esos convenios. Además, las ratificaciones no deberían ser el único medio para determinar los progresos realizados en la promoción de los principios y derechos; el examen debería ser un instrumento que ayude a los Estados a respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
79. Es importante velar por que las memorias de los Estados Miembros sean de igual calidad. Además, en el examen se deberían enumerar los países que han adoptado medidas en esferas concretas. Para asegurar la transmisión oportuna de la información, debería priorizarse asimismo una mejor comunicación entre la Oficina y los Estados Miembros. El examen debería incluir un análisis más cualitativo que permita a los mandantes evaluar sus circunstancias a nivel nacional, presentar un panorama más claro de las buenas prácticas y alentar el aprendizaje *inter pares*. El Grupo de los Empleadores considera que es necesario adaptar el cuestionario electrónico, por lo que sigue trabajando en este ámbito y estaría dispuesto a examinar esta cuestión con la Oficina de manera más detallada. Un aspecto positivo del examen es el aumento de los comentarios presentados por los interlocutores sociales, ya sea de forma directa o a través de las memorias de los Gobiernos. El Grupo de los Empleadores está dispuesto a debatir con la Oficina la forma de reforzar la participación y de recabar las opiniones de las organizaciones de empleadores.
80. El Grupo de los Empleadores considera que el examen no debería limitarse solo a la cuestión de las ratificaciones, sino que también debería abarcar la cooperación técnica y el fortalecimiento de las capacidades, ya que son cruciales para la satisfactoria aplicación de las normas y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El ejemplo de Uzbekistán en la erradicación del trabajo infantil sistémico y el trabajo forzoso en la recolección del algodón ha demostrado lo que se puede hacer cuando se conjuga la voluntad política de los Gobiernos, la cooperación técnica eficaz de la OIT y de otras instituciones internacionales y la acción colectiva de los interlocutores sociales. Cabe lamentar, por tanto, que no se haya incluido esa importante información en el examen.

81. El mecanismo de seguimiento es una herramienta importante para asegurar la aplicación de los principios y derechos fundamentales de forma adecuada y sin demora. Es hora de reconsiderar la manera en que se elabora el cuestionario, de modo que la memoria pueda ayudar a los países a crear las circunstancias propicias para cumplir sus responsabilidades en materia de derechos humanos y avanzar hacia la reducción de la brecha entre las aspiraciones de la Declaración y la realidad en el terreno. El orador pide a la Oficina que tenga en cuenta las observaciones de su grupo en su labor preparatoria con miras a la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que es un punto inscrito en el orden del día de la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024). El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
82. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa que 38 Estados Miembros todavía no han ratificado todos los convenios fundamentales, y que se necesitan 104 ratificaciones más para lograr la ratificación universal de todos ellos. La oradora lamenta la disminución del número de memorias recibidas, lo que podría deberse a la introducción de la herramienta en línea. No obstante, acoge con satisfacción que se haya utilizado esta herramienta para presentar casi todas las memorias recibidas y alienta a la Oficina a resolver los problemas que enfrentan algunos Gobiernos al utilizar el sistema. El Grupo de los Trabajadores elogia el aumento en la presentación de comentarios por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y seguirá promoviendo esa práctica entre las organizaciones de trabajadores.
83. La oradora constata con pesar que no se ha recibido ninguna nueva ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). A ese respecto, propone que la Oficina se empeñe en lograr la plena ratificación por región. Su grupo exhorta a los países de Asia y el Pacífico que aún no han ratificado esos dos convenios fundamentales a que adopten medidas para proceder a su ratificación. La oradora lamenta que algunos países todavía limiten la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, e insta a la Oficina a prestar el apoyo necesario para impulsar la ratificación y aplicación de ambos convenios.
84. La oradora exhorta a los Estados que aún no han ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) a que lo hagan; y anima a los 28 Miembros que han indicado su intención de ratificar el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 a que prosigan sus esfuerzos a tal fin. Asimismo, insta a Malasia y a Singapur, que en el pasado denunciaron el Convenio núm. 105, a que lo ratifiquen de nuevo.
85. La ratificación universal del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) es motivo de orgullo. La oradora felicita a Bangladesh y Liberia por haber ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), al tiempo que observa que otros 12 Estados Miembros aún no lo han hecho. Tras constatar que todos los países de las regiones de los Estados Árabes y de Europa han ratificado ambos convenios fundamentales sobre el trabajo infantil, invita a la región de África a que aliente a Somalia a ratificar el Convenio núm. 138 y a la región de las Américas a que anime a Santa Lucía y a los Estados Unidos de América a hacer lo propio, con objeto de lograr la plena ratificación en sus respectivas regiones. La oradora observa con preocupación que la región de Asia y el Pacífico tiene la tasa más baja de ratificaciones del Convenio núm. 138, con nueve países que todavía no lo han hecho.
86. La oradora acoge con beneplácito que Liberia haya ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) en junio de 2022, pero lamenta que no se hayan registrado nuevas ratificaciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

(núm. 111) durante el actual ciclo de presentación de memorias. Por consiguiente, exhorta a los 16 países que todavía no han ratificado uno de esos convenios —o ambos— a hacerlo. Tras observar los diversos cambios legislativos, las actividades de promoción y los retos que se exponen en el documento, la oradora insta a la Oficina a proporcionar la asistencia técnica necesaria para seguir impulsando la ratificación y la aplicación efectiva de esos convenios. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.

- 87. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Senegal felicita a la Oficina por la calidad del documento presentado y observa que la tasa de ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 todavía se encuentra por debajo del 40 por ciento. Sin embargo, considera alentador que 24 Estados Miembros hayan indicado su intención de ratificarlo, cinco de los cuales son países africanos. La Organización se acerca a su meta de lograr la ratificación universal de los convenios fundamentales, aunque es necesario seguir animando a 38 Estados Miembros en ese sentido. Los países africanos han ratificado prácticamente todos los convenios fundamentales, por lo que su grupo exhorta a los demás Estados Miembros a hacer lo mismo. El orador constata con satisfacción que los Convenios núms. 29, 105, 138, 100 y 111 están muy cerca de la ratificación universal. No obstante, en otros casos, como los Convenios núms. 87 y 98, parece que los progresos se han estancado y el porcentaje de Estados Miembros que no han ratificado el Protocolo sigue siendo bastante elevado. A pesar de que el sistema en línea tenía la finalidad de facilitar la presentación de memorias, menos del 50 por ciento de los Estados Miembros lo han hecho, en parte debido a la falta de familiaridad con la herramienta en línea o a problemas con la lista de distribución de correos electrónicos basada en la información protocolaria. Para superar esos obstáculos, la Oficina debería prestar apoyo técnico y formar a los funcionarios encargados de elaborar las memorias. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 88. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que el hecho de que, en la mayoría de las memorias presentadas por los Gobiernos, se facilite información sustantiva sobre sus intenciones, las dificultades encontradas y las medidas emprendidas para hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo es esencial, ya que proporciona orientaciones a la Oficina sobre la forma de ayudar a los Estados a colmar las brechas existentes en la legislación y en la práctica. La región de América Latina y el Caribe tiene una elevada tasa de ratificación de los convenios fundamentales. No obstante, aún quedan muchos desafíos, y la asistencia técnica que la Oficina brinda es importante para superarlos.
- 89.** Su grupo considera alentador que alrededor del 72 por ciento de los países que han presentado memorias cuenten con una política o un plan de acción nacionales para luchar contra la trata de personas; y espera que la Oficina continúe desarrollando estrategias conjuntas con los mandantes para luchar contra este flagelo. La oradora destaca la labor intergubernamental y tripartita realizada en el marco de la «Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil», a fin de consolidar los avances y acelerar la erradicación del trabajo infantil en la región a través de planes de acción con metas concretas y un presupuesto. También se han logrado avances importantes en la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 en la región. Algunos países han estado a la vanguardia en conquistas de derechos de comunidades especialmente vulnerables a la discriminación y en el desarrollo de iniciativas sobre paridad de género. La OIT y sus Estados Miembros deben redoblar sus esfuerzos a fin de subsanar las brechas que aún existen para la inclusión de todos los grupos vulnerables a la discriminación, a nivel mundial, regional y nacional. El GRULAC reitera su compromiso de seguir desplegando iniciativas de

sensibilización y formulando nuevas políticas para avanzar en el respeto de los derechos fundamentales, y apoya el proyecto de decisión.

- 90. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán señala que la incorporación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) a los convenios fundamentales en 2022 —el periodo abarcado por el presente informe— constituye un importante punto de inflexión en el cumplimiento e integración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Aunque el seguimiento de la Declaración no contemplará los avances relativos a esos convenios hasta 2024, podría ser útil incluir información general sobre las nuevas ratificaciones para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 91.** En general, el informe refleja el interés, la dedicación y el empeño de los Gobiernos en muchos países a fin de lograr el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Resulta encomiable que, durante el periodo objeto de examen, se hayan registrado ocho nuevas ratificaciones, seis de las cuales de países de la región de Asia y el Pacífico. Sin embargo, es necesario examinar debidamente la composición de las ratificaciones registradas y la alarmante disminución del número de ratificaciones del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, así como la moderada disminución en el número de ratificaciones de los convenios fundamentales. El orador anima a la Oficina a retomar sus campañas de ratificación, en particular las de los convenios que han logrado la mayor ratificación, como el Convenio núm. 29, y a proporcionar la asistencia técnica solicitada por los Estados Miembros que han confirmado su intención de ratificar. En ese sentido, se debería incluir en el informe de seguimiento más información sobre las respuestas de la Oficina a las solicitudes de asistencia técnica de los Estados Miembros.
- 92.** Aunque se han logrado avances en la tasa de presentación de memorias con respecto a los Convenios núms. 87, 98 y 100, han disminuido las tasas relativas a otros convenios y al Protocolo. El ASPAG reconoce los desafíos y las dificultades técnicas que han experimentado los Estados Miembros para adaptarse a la presentación de memorias en línea, por lo que alienta a la Oficina a resolver esas dificultades y facilitar el uso del sistema, a fin de propiciar un aumento significativo de las tasas de presentación de memorias. En el examen se destacan los desafíos que los Estados Miembros enfrentan, especialmente en la región de Asia y el Pacífico, para ratificar y aplicar el principio de libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Pese a que el ligero aumento de la tasa de presentación de memorias con respecto a los Convenios núms. 87 y 98 resulta alentador, es necesario desplegar esfuerzos adicionales para analizar los obstáculos a la ratificación que plantean las condiciones nacionales, jurídicas y socioeconómicas de los Estados Miembros, seguidos de la adecuada asistencia técnica de la OIT. Con estas observaciones, el ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 93. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Islandia observa que no ha habido ninguna nueva ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 durante el periodo objeto de examen y, por tanto, son los convenios fundamentales menos ratificados. Por consiguiente, acoge con beneplácito la noticia de que algunos países (cinco para el Convenio núm. 87 y tres para el Convenio núm. 98) tienen la intención de ratificarlos, así como la mejora de la tasa de presentación de memorias con respecto a esos convenios. También acoge con satisfacción las nuevas ratificaciones de los Convenios núms. 29 y 105 durante el periodo objeto de examen, así como del Protocolo. La Oficina debería seguir proporcionando asistencia técnica a ese respecto. El PIEM espera que la puesta en marcha del Observatorio



del Trabajo Forzoso contribuya a erradicar las nuevas formas de trabajo forzoso y de trata de personas contempladas en el Protocolo.

94. La oradora destaca el éxito del Convenio núm. 182, que logró la ratificación universal en agosto de 2020, convirtiéndose así en el acuerdo más rápidamente ratificado en la historia de las Naciones Unidas. La importante y satisfactoria información presentada en el informe sobre las actividades de promoción y sobre la evolución en materia legislativa y de políticas podría servir de fuente de inspiración y de mejores prácticas para otros Estados Miembros. Varios países han informado sobre los desafíos que enfrentan y algunos también han solicitado asistencia técnica. El PIEM da las gracias a los interlocutores sociales por sus contribuciones, incluidas sus perspectivas sobre la situación y las posibilidades de ratificación en algunos países.
95. La oradora observa con preocupación la reducción del número de memorias recibidas en comparación con el año anterior, y señala que el proceso de presentación de memorias debe facilitarse lo más posible. Su grupo acoge con beneplácito que la gran mayoría de los Estados que han presentado memorias lo hayan hecho mediante la nueva herramienta en línea, y considera que la Oficina debe tener en cuenta los problemas técnicos existentes con miras a reforzar en el futuro el proceso de presentación de memorias en línea. También acoge con satisfacción la continua flexibilidad mostrada a fin de que los Gobiernos puedan presentar sus memorias mediante el formulario en papel, ya que es la opción que siguen prefiriendo algunos Estados Miembros. El PIEM apoya el proyecto de decisión y anima a la Oficina a proseguir su cooperación técnica para superar los obstáculos que impiden la ratificación y el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
96. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia dice que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Chequia y Noruega suscriben su declaración. El orador señala que la Unión Europea hace suya la declaración formulada por el PIEM; y elogia a la Oficina por el examen anual. El pleno cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es un requisito previo esencial para una sociedad y un mercado de trabajo mundiales justos y equitativos. Por esa razón, la Unión Europea aborda de forma integral la aplicación efectiva de las normas del trabajo fundamentales en sus instrumentos comerciales. La Oficina debería seguir desplegando esfuerzos para facilitar la presentación de memorias en línea por parte de los Estados Miembros y mejorar el sistema a tal efecto en el futuro.
97. Se han producido avances alentadores en varios países con respecto a las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. En particular, el orador aplaude las iniciativas de sensibilización y la formulación y aplicación mejorada de nuevas políticas y leyes, que en algunos casos han incluido la adopción de medidas para avanzar en el proceso de ratificación de los instrumentos pertinentes. No obstante, el hecho de que varios países no hayan ratificado varios de los instrumentos normativos fundamentales considerados en el informe, ni hayan expresado la intención de hacerlo, resulta menos alentador. Además, el pleno cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo se ha visto obstaculizado en varios países por diversos desafíos, como la falta de datos y de sensibilización, la falta de recursos y capacidades y la inestabilidad política.
98. Algunos países también han mencionado el surgimiento de las nuevas tecnologías y los efectos de la pandemia de COVID-19 como importantes desafíos con el potencial de repercutir en el cumplimiento de esos derechos y principios en el futuro. Es necesario abordar esos desafíos y tomar en consideración las solicitudes de asistencia. Tras aplaudir la puesta en marcha del Observatorio del Trabajo Forzoso, el orador confía en que la Oficina seguirá

promoviendo la ratificación de los convenios fundamentales y del Protocolo y apoyará el pleno cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluido en el contexto del diálogo social tripartito. La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen su firme compromiso con el progreso mundial, en consonancia con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 2017. El orador elogia a la Oficina por sus esfuerzos y apoya el proyecto de decisión.

- 99. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) da las gracias a los miembros del Consejo de Administración por sus comentarios y sugerencias; y agradece el interés del Grupo de los Empleadores en proseguir la discusión, así como el apoyo expresado con respecto a la importancia de la asistencia técnica. La oradora explica que la razón de que no se haya mencionado en el informe el éxito de Uzbekistán en la erradicación del trabajo infantil en su industria algodonera, tras diez años de esfuerzo, es porque dicho país ha ratificado el Convenio. Por último, da las gracias al Consejo de Administración por sus palabras alentadoras.
- 100. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que todos deben desempeñar la parte que les corresponde, cumpliendo los compromisos que han asumido, aumentando las tasas de ratificación y adoptando medidas para superar las disparidades que existen en cada región del mundo.

## Decisión

### 101. El Consejo de Administración:

- a) **toma nota de la información presentada en el examen anual en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para el periodo 2022;**
- b) **invita a la Oficina a que siga prestando apoyo a los Estados Miembros para asegurar la presentación puntual de memorias sobre todos los convenios fundamentales y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que no hayan ratificado y a que asegure el seguimiento prioritario de las solicitudes de asistencia técnica para superar los obstáculos que impiden la ratificación y el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y**
- c) **reitera su apoyo a la movilización de recursos a fin de seguir prestando asistencia a los Estados Miembros en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, inclusive mediante la ratificación universal de todos los convenios fundamentales y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.**

(GB.347/INS/3, párrafo 125)

## 4. Información actualizada sobre la Coalición Mundial para la Justicia Social (GB.347/INS/4)

- 102.** El Consejo de Administración procede a examinar dos enmiendas al proyecto de decisión: el Grupo de los Trabajadores propone sustituir en el apartado a), las palabras «incluido su establecimiento» por la expresión «incluso a través de un evento de alto nivel», y el Grupo de los Empleadores propone la siguiente versión enmendada:

31. El Consejo de Administración:

- a) ~~respalda~~ toma nota de la propuesta del Director General de forjar una Coalición Mundial para la Justicia Social, ~~incluida~~ a su establecimiento ~~presentación~~ durante la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2023); y;
- b) pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones ~~para el desarrollo~~ ulterior de la Coalición Mundial para la Justicia Social, y que le informe, en su 349.ª reunión ~~(octubre-noviembre de 2023), sobre los progresos alcanzados. y~~ defina, en estrecha consulta con los mandantes tripartitos:
  - i) una estructura de gobernanza, incluidos los criterios y el procedimiento para la participación de los asociados, y la correspondiente asignación de recursos, y
  - ii) un plan de acción que incluya resultados específicos y esferas temáticas y funcionales, sobre la base del mandato de la OIT y en consonancia con la Declaración del Centenario, y
- c) solicita al Director General que le mantenga informado sobre su desarrollo en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023).

- 103. La portavoz del Grupo de los Empleadores,** reiterando las cuestiones planteadas anteriormente por su grupo, apoya los esfuerzos realizados para fortalecer la coherencia de las políticas y promover la colaboración en materia de justicia social, pero subraya la necesidad de evitar duplicaciones de las actividades de la OIT. Destaca como aspecto más importante que la Coalición debería aumentar la visibilidad y la importancia de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas. La Coalición debe centrarse en actividades que tengan efectos directos a nivel nacional y su ámbito de aplicación debe abarcar las necesidades de las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas, y abordar el empleo juvenil y el empoderamiento económico de las mujeres. La Coalición debería mejorar y ampliar las iniciativas y los programas existentes, y evitar las duplicaciones.
- 104.** Sin embargo, todavía no se ha respondido a algunas preguntas esenciales en relación con los objetivos, planes y resultados previstos de la Coalición; su valor añadido y su impacto en el terreno; y el proceso de toma de decisiones con respecto a sus prioridades y asociados. No está claro de qué modo se gobernará la Coalición, cómo se coordinará con los procesos e iniciativas multilaterales ni cuánto costará. Su ámbito de aplicación sigue siendo amplio y nebuloso, e incoherente con las prioridades acordadas en la Declaración del Centenario. También es necesario aclarar de qué manera la Coalición está relacionada con la Declaración del Centenario, el Llamamiento mundial a la acción, el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, y con otras iniciativas mundiales.
- 105.** Resulta preocupante que la Coalición incluya flujos de trabajo sobre temas que trascienden el mandato de la OIT, a pesar de que el Consejo de Administración ha recalcado la necesidad de circunscribirse al mundo del trabajo. Es preciso que haya un entendimiento claro y compartido de los objetivos, las modalidades y el valor añadido de la Coalición para que las partes interesadas previstas se impliquen de forma más significativa en el apoyo de sus objetivos.
- 106.** La Coalición brinda la oportunidad de reforzar el papel de la OIT en la implementación de la iniciativa *Nuestra Agenda Común* del Secretario General de las Naciones Unidas, pero el documento de la Oficina sugiere que la función de la Coalición se limita a la movilización de apoyo político, técnico y financiero para la Cumbre Social Mundial de 2025 y no presenta resultados claros ni define la función que los mandantes de la OIT han de desempeñar para alcanzar algún resultado en el marco de la Cumbre.
- 107.** El documento incluye compromisos de integrar el tripartismo y el diálogo social, pero no prevé medidas prácticas. Si bien indica que no habrá repercusiones financieras, señala asimismo que, en 2023, los costos asociados al establecimiento de la Coalición y las

actividades conexas se sufragarán con los recursos existentes. Además, del resultado 8 y los catalizadores A y B de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 se desprende que la Coalición requiere considerables recursos financieros, en particular para sufragar los gastos de personal, y que las actividades de investigación, promoción y diálogo implicarán la utilización de recursos adicionales. Es imperativo aclarar el posible costo y la sostenibilidad de la iniciativa.

108. Todas las esferas temáticas enumeradas ya forman parte del programa actual de la OIT; por lo tanto, la necesidad de la Coalición y su valor añadido no están claros. La protección social se menciona sin hacer referencia a la sostenibilidad, lo que indica una discordancia con la discusión recurrente de la Conferencia sobre la protección social. No se han incluido algunos aspectos fundamentales de la justicia social, como las competencias, el aprendizaje permanente, el empoderamiento de las mujeres y la perspectiva sobre los jóvenes. Lo que resulta aún más preocupante es que el entorno propicio para las empresas sostenibles haya quedado subsumido en el ámbito del «empleo productivo y libremente elegido», en lugar de constituir un elemento independiente.
109. Las esferas funcionales también se asemejan en gran medida a la labor actual de la OIT. La influencia de los interlocutores sociales no está clara, como tampoco lo están las repercusiones presupuestarias. Persisten las dudas acerca de los criterios de elegibilidad para los asociados, el proceso de toma de decisiones y sobre si se establecerá un comité directivo tripartito. Los contactos que se mantengan con las empresas no deberían hacerse al margen de la Organización Internacional de Empleadores (OIE). La Oficina ha afirmado durante las consultas que todavía no es necesario dotar a la Coalición de una estructura de gobernanza, pero en el párrafo 27 del documento se indica que las actividades serán coordinadas por asociados de la Coalición. En el documento se establece que la Coalición no será una nueva entidad; sin embargo, los planes tienen todos los rasgos distintivos de una entidad, que requiere apoyo y financiación de la Secretaría.
110. El Grupo de los Empleadores está a favor del concepto de una coalición mundial, pero a fin de poder respaldarlo, pide que se revise el documento propuesto con miras a establecer un proceso para su puesta en práctica, en el que se definan claramente los objetivos, los procesos, los resultados previstos claros y la estructura de gobernanza. El Grupo de los Empleadores puede apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores de celebrar un evento de alto nivel durante la reunión de la Conferencia de 2023. La enmienda presentada por el propio Grupo de los Empleadores tiene por finalidad aportar claridad sobre las preguntas planteadas antes de seguir avanzando.
111. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** apoya la iniciativa del Director General de impulsar una acción coordinada para luchar contra la desigualdad a nivel mundial. La Coalición tiene la ambición y el potencial de promover la misión de la OIT de forma significativa. Debe estar impulsada por los mandantes, a través de esfuerzos colectivos y coordinados a todos los niveles. El orador está de acuerdo con la medida propuesta de que la Coalición combata las desigualdades mediante la protección de los derechos de los trabajadores, y con que se preste una atención particular a las personas más vulnerables y marginadas.
112. El Grupo también está de acuerdo con el objetivo y ámbito de aplicación declarados de la Coalición. Esta podría funcionar sin un marco de gobernanza independiente, siempre que se celebren debates periódicos y estructurados en los foros de gobernanza existentes a fin de definir sus orientaciones a través de la participación de los mandantes tripartitos a todos los niveles. La labor de la Coalición debería estructurarse en torno a los objetivos estratégicos de

la Declaración sobre la Justicia Social y las siete esferas temáticas previstas en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada por la Conferencia en 2021. El orador expresa la esperanza de que otros grupos accedan a reorientar la inversión de la industria militar hacia los servicios de salud, educación y otros servicios públicos, las transiciones justas y la transformación industrial para la paz y la resiliencia. Si la labor de la Coalición está en consonancia con las declaraciones y conclusiones acordadas, no se requerirán estructuras ni mecanismos de gobernanza adicionales; también se facilitará la presentación de informes periódicos. Redefinir las prioridades de la labor de la Coalición entrañaría el riesgo de desviarse de las prioridades acordadas y podría generar debates extensos antes de que la Coalición pudiera pasar a la acción. El orador solicita aclaraciones en cuanto a los distintos flujos de trabajo, ya que la experiencia similar en el marco de la Alianza 8.7 ha demostrado que es difícil asegurar que estas contribuyan a la iniciativa en su conjunto.

- 113.** En cuanto a las esferas temáticas, el orador coincide con la propuesta de centrarse en: la promoción de los derechos laborales como derechos humanos; el seguimiento de las recomendaciones formuladas por el sistema de control; la ampliación del espacio fiscal para aumentar la inversión en protección social, y la inclusión del trabajo decente en los marcos socialmente sostenibles de lucha contra la crisis y en los programas de recuperación. No obstante, la idea inicial para los marcos de lucha contra la crisis consistía en crear vínculos en todo el sistema de las Naciones Unidas y con las instituciones financieras internacionales, a fin de contar con mecanismos acordados que combinaran los fondos relacionados con las crisis con las intervenciones de la OIT, mientras que la referencia que figura en el párrafo 14 parece referirse únicamente al contexto de la protección social. Es importante volver a una formulación más rotunda con respecto a esa colaboración.
- 114.** El orador celebra la atención que se dedica a la ampliación del empleo en el documento, que, en cambio, no aborda la cuestión de los salarios mínimos. La lucha contra la pobreza y la desigualdad en el trabajo debería constituir una prioridad global. Las consideraciones sobre el empleo se centran en las medidas relacionadas con la oferta. La promoción de un entorno propicio para el crecimiento empresarial y productivo sin contar con planes nacionales de política industrial y microeconómica favorable al empleo, y de estrategias para una transición justa sin salvaguardar el salario mínimo vital y los derechos de negociación colectiva conllevaría el riesgo de exacerbar la desigualdad y la injusticia social. El orador acoge con satisfacción la atención prestada a las desigualdades, pero considera que faltan medidas para reducir la desigualdad de la riqueza y subsanar la disminución de la proporción de los ingresos procedentes del trabajo.
- 115.** El Grupo de los Trabajadores también está de acuerdo en que se preste atención prioritaria a una transición justa. Sin embargo, la protección de los derechos de los trabajadores no debería equipararse con el apoyo a las empresas, ya que la OIT no tiene un mandato en materia de promoción empresarial. El orador reconoce la necesidad de una financiación sostenible para el desarrollo, destaca la importancia de un régimen tributario equitativo y la cancelación de la deuda, y subraya que los trabajadores y sus organizaciones deben participar a todos los niveles para asegurar que las inversiones refuercen el trabajo decente. El orador celebra las actividades de sensibilización previstas a fin de incluir cláusulas laborales en los acuerdos comerciales. Debería haber una mayor participación y capacitación de los mandantes en los ámbitos del comercio socialmente justo y las políticas de inversiones. En el marco del Mecanismo de Examen de las Políticas Comerciales de la Organización Mundial del Comercio (OMC), la Oficina podría preparar informes sobre las normas del trabajo en los países objeto de examen. Sin embargo, la labor en el ámbito del comercio no debería

limitarse a cláusulas sociales y exámenes de las políticas comerciales; la Coalición debería tratar de situar la justicia social en el centro de las negociaciones de los acuerdos bilaterales, regionales y multilaterales en el marco de la OMC.

116. En referencia a las esferas funcionales, el orador pregunta de qué modo el informe previsto sobre la justicia social está relacionado con los informes de referencia de la OIT. La OIT debería considerar la posibilidad de realizar estudios de investigación conjuntos con la División de Globalización y Estrategias de Desarrollo de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) con el objeto de determinar los efectos de las normas actuales sobre comercio e inversión en la justicia social, y crear un nuevo entendimiento entre las instituciones involucradas. Más allá del comercio, la Oficina podría investigar los vínculos existentes entre los marcos microeconómicos sostenibles y favorables al empleo, por un lado, y las instituciones y políticas laborales, por otro, a fin de poner de relieve el valor añadido de la OIT en materia de desarrollo sostenible.
117. En relación con la gobernanza y la participación, al orador le preocupa que se contemple una participación abierta e incondicional en la Coalición. Deberían instituirse reglas y salvaguardias claras, basadas en el compromiso de los Gobiernos con el sistema de control y la adhesión de las empresas a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), a fin de asegurarse de que estén en conformidad con las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y la ambición general de la Coalición. Será esencial facilitar o revisar y fortalecer las estructuras existentes de debida diligencia de la OIT. Las discusiones periódicas en el Consejo de Administración no bastarán para perfilar la labor de la Coalición; por consiguiente, deben celebrarse consultas continuas. Se requieren aclaraciones adicionales sobre el mandato y la composición del grupo pequeño de asociados previsto de la Coalición.
118. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo en enmarcar la Coalición como una contribución a la iniciativa *Nuestra Agenda Común* del Secretario General de las Naciones Unidas, incluido el llamamiento para un contrato social renovado, en el marco de la cual la Cumbre Social Mundial de 2025 constituye un momento crucial. Esta visión y cronograma permitirán acrecentar el apoyo político y la ambición de la Coalición.
119. El Grupo de los Trabajadores apoya la celebración de un evento de alto nivel durante la reunión de la Conferencia en junio de 2023. Sin embargo, este no debería servir para presentar el establecimiento de la Coalición, porque falta poco tiempo para la reunión y la brevedad de este plazo podría ser perjudicial para fomentar la adhesión de los mandantes. Por consiguiente, el orador propone enmendar el proyecto de decisión de forma que las palabras «incluido su establecimiento» se sustituyan por la frase «incluso a través de un evento de alto nivel».
120. **Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Alemania expresa su agradecimiento por las dos fructíferas sesiones de consulta sobre el valor añadido de la Coalición Mundial y sobre su marco internacional e institucional, y espera con interés celebrar nuevas consultas antes de su establecimiento programado. La coherencia entre los actores multilaterales es uno de los objetivos esenciales de la iniciativa en la lucha contra las desigualdades. El multilateralismo reviste una importancia fundamental y la necesidad de velar por el trabajo decente es un pilar central de la colaboración multilateral. La Coalición debería tratar de elevar las normas internacionales del trabajo —la piedra angular del mandato de la OIT— y el diálogo social, que constituye su ventaja competitiva. Aunque la ambición de la Coalición abarca un amplio mandato de justicia social, las contribuciones de la OIT deberían estar fundadas en cuestiones relativas al mundo del

trabajo, puesto que es en ese ámbito en el que la Organización puede ejercer su liderazgo y aportar un valor añadido.

121. El documento de la Oficina ha tenido en cuenta las observaciones y preguntas de los mandantes, aunque quedan algunas cuestiones sin resolver sobre el efecto de los gobiernos y la puesta en marcha de la Coalición. Muchos grupos regionales y Gobiernos a título individual han expresado su apoyo general y continuado a la iniciativa del Director General. La Oficina debería atender las preguntas y observaciones formuladas por todos los mandantes, mantener a los mandantes informados y recabar su participación en los próximos preparativos para el lanzamiento de la Coalición.
122. Asimismo, persisten los interrogantes acerca de cómo contribuirá la Coalición a la gobernanza interna de la Oficina, sobre si los 25 asociados mencionados constituyen el pequeño grupo de asociados de la Coalición, y si el grupo incluirá Gobiernos, interlocutores sociales y organizaciones internacionales. La oradora pregunta con qué posibles asociados se ha contactado, cuáles de ellos han accedido a adherirse a la Coalición y si estos tendrían que asumir compromisos específicos antes de la adhesión. También pide que se aclare cuál es el impacto real que la Coalición trata de lograr sobre el terreno, y cómo pueden los Estados Miembros contribuir a ese impacto.
123. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini acoge con agrado la iniciativa, que reforzará las alianzas y la cooperación en aras de la justicia social. Sin embargo, su grupo tiene varias preguntas a las que todavía no se ha respondido. El orador pregunta de qué forma vinculará la Coalición los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible con el desarrollo de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), en particular a la luz de la Resolución 72/279 de la Asamblea General de las Naciones Unidas; qué se quiere decir con que la Coalición no será una nueva entidad institucional y no tendrá una existencia separada o distinta de la de sus asociados; y si se tratará de una Coalición o un Foro Mundial sobre Justicia Social, como se menciona en el párrafo 24 del documento. El orador desea conocer el alcance de las consultas celebradas con las estructuras de coordinación de políticas de las Naciones Unidas y los resultados alcanzados, el nivel de aprobación política necesario para el establecimiento de la Coalición, y los procedimientos para obtener la aprobación. Pregunta cómo encajará la Coalición en el marco existente de instrumentos que contribuyen al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), y cuándo concluirán las negociaciones con los posibles asociados sobre la estrategia y los términos de la Coalición. Por último, el orador cuestiona la corrección del procedimiento al incluir el lanzamiento de la Coalición en la carta de convocatoria a la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2023), antes de que el Consejo de Administración concluyera su discusión. Su grupo propone que se establezca un grupo de trabajo tripartito para prestar apoyo y orientar a la Oficina en su labor relativa a la Coalición. El grupo de África se reserva su posición con respecto al proyecto de decisión a la espera de que la Oficina responda a las cuestiones planteadas, pero apoyará una decisión basada en el consenso.
124. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que la Coalición Mundial para la Justicia Social permitirá lograr una mayor coherencia de políticas tanto a nivel internacional como dentro de la OIT y posibilitará a los actores trabajar conjuntamente para combatir los numerosos desafíos a los que se puede enfrentar el sistema multilateral. La búsqueda de la justicia social va más allá del mundo del trabajo, e involucra avanzar hacia un mayor desarrollo humano y dignidad de las personas, con un enfoque particular en los derechos humanos y el género. La oradora valora que se incluya un área temática específica para atender la desigualdad, la discriminación y la exclusión en todas sus

formas, así como para combatir la violencia y el acoso, ya que es un aspecto fundamental para alcanzar la justicia social.

125. La oradora solicita información adicional sobre la estructura y la gobernanza de la Coalición, en particular con respecto al pequeño grupo de asociados de la Coalición que coordinará las actividades. El Consejo de Administración debería definir los criterios de designación, los métodos de trabajo y los mecanismos de participación y rendición de cuentas del grupo, en el entendido de que la transparencia, el tripartismo y el diálogo social constituirán pilares fundamentales de la Coalición. Adicionalmente, la Oficina debería organizar consultas tripartitas para conocer las necesidades de cada región. La oradora observa que, en 2023, los costos asociados a la Coalición se sufragarán con los recursos existentes; sin embargo, para futuros bienios, esos costos deberían incluirse en las propuestas de Programa y Presupuesto. La oradora solicita a la Oficina que confirme que no se prevé que la iniciativa tenga ningún tipo de repercusiones presupuestarias.
126. El GRULAC estima que las enmiendas presentadas tanto por el Grupo de los Trabajadores como el Grupo de los Empleadores tienen elementos que merecen ser considerados con mayor detenimiento.
127. **Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Filipinas observa que, en la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico (2022), los Estados Miembros acordaron trabajar colectivamente para promover la justicia social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y entablar consultas encaminadas al establecimiento de la Coalición Mundial para la Justicia Social, lo que contribuiría al programa más amplio de las Naciones Unidas en aras de un nuevo contrato social. La Coalición tratará de abordar las crecientes desigualdades dentro de los países y entre ellos e impulsar la justicia social. Para que la Coalición tenga éxito, se precisará una participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza de la OIT; la coherencia de las políticas con el sistema multilateral; un sólido tripartismo, y la solidaridad mundial. El documento no aborda suficientemente la importancia de la democratización de la OIT ni la de asegurar una representación equitativa de todas las regiones, como se exige en la Declaración de Singapur. Habida cuenta de que el 60 por ciento de la fuerza de trabajo del mundo vive en Asia y el Pacífico, es necesario escuchar la voz de la región.
128. El grupo coincide en que la Coalición debería incluir al mayor número posible de participantes pertinentes. La participación de actores de otras organizaciones internacionales, instituciones financieras internacionales y otras partes interesadas pondría de manifiesto la solidaridad mundial necesaria para la eficacia de la Coalición. La oradora pregunta cuáles de los posibles miembros ya han expresado interés en adherirse a la Coalición, y qué criterios se utilizarán para determinar las partes interesadas pertinentes.
129. La oradora insta a la Oficina a que, al referirse a la Coalición en los documentos, actúe con cautela mientras no se haya ultimado su estructura y gobernanza. Pide que se aclaren la naturaleza y el objetivo del lanzamiento de la Coalición durante la 111.ª reunión de la Conferencia (2023). El grupo apoya el establecimiento de la Coalición, pero este debe tener lugar en el momento adecuado. Por consiguiente, el ASPAG apoya el apartado *b)* del proyecto de decisión, pero se reserva su posición con respecto al apartado *a)*.
130. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Bélgica indica que la Coalición podría proporcionar, en el marco fundamental del multilateralismo, un enfoque centrado en las personas para hacer frente al aumento del malestar social y de las desigualdades. La Oficina debería poner de relieve el papel decisivo de la libertad sindical y la negociación colectiva en la lucha contra la desigualdad y la consecución de la justicia social. El objetivo y ámbito de aplicación de la Coalición deberían definirse con más claridad. La labor



de promoción es importante para dar a conocer los objetivos de la Coalición y lograr su comprensión, pero debería definirse un número limitado de actividades concretas a las que puedan contribuir los Estados Miembros. La Coalición debería hacer hincapié en los derechos laborales. Las esferas temáticas propuestas podrían basarse en mayor medida en los objetivos estratégicos de la OIT y las esferas funcionales propuestas podrían vincularse con actividades que producen efectos sobre el terreno. La oradora acoge con satisfacción la atención dada al fomento de la generación de conocimientos sobre la justicia social, lo que está en consonancia con el producto relativo a la mejora de la comunicación previsto en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. Las actividades de comunicación y las acciones concretas deberían centrarse en el valor añadido del tripartismo y en el contenido de las normas internacionales del trabajo.

131. Celebra que el informe periódico propuesto sobre la situación de la justicia social en el mundo se basará en los informes de referencia existentes, y apoya el establecimiento de vínculos con el Departamento de Investigaciones y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. La Oficina debería llevar a cabo una investigación para determinar la mejor manera en que el informe propuesto puede aportar un valor añadido a los informes pertinentes existentes y proporcionar información más detallada al respecto en la reunión del Consejo de Administración de octubre-noviembre de 2023.
132. La Coalición representa una gran oportunidad para integrar mejor el tripartismo y el diálogo social en la cooperación multilateral y permitirá apoyar a los países en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, que es fundamental para lograr la justicia social. La secretaría de la Coalición debería estar dotada de un mandato para garantizar un diálogo social constante y fomentar el intercambio entre los asociados. La Coalición debería permitir a la Oficina y a los mandantes examinar todas las políticas económicas y financieras a la luz del objetivo fundamental de la justicia social.
133. La oradora plantea varias preguntas de su grupo sobre la estructura de gobernanza de la Coalición, a saber: si la Coalición será un foro abierto y de qué manera se organizarán las interacciones con los asociados externos; quiénes serán los 25 asociados propuestos; cuáles serán las organizaciones internacionales asociadas que se encargarán de la coordinación; cuáles son los resultados de los intercambios del Director General con las organizaciones multilaterales; si las instituciones financieras internacionales se han mostrado dispuestas a trabajar con la Coalición; cuáles serán los procesos de toma de decisiones dentro de la Coalición; a quiénes se confiará la dirección de cada flujo de trabajo; si todo asociado que se sume a la Coalición tendrá que comprometerse a aplicar determinadas medidas en apoyo de la justicia social, la lucha contra las desigualdades y la promoción del trabajo decente; cómo se garantizará la participación de los interlocutores sociales y el lugar central de los valores y principios de la OIT; cuál será la composición y la estructura del pequeño grupo de asociados de la Coalición encargado de la coordinación de las actividades; y, por último, qué actividades se prevén en el marco de los distintos flujos de trabajo. A reserva de estos comentarios y de la respuesta de la Oficina, el PIEM podría apoyar el proyecto de decisión.
134. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia dice que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Ucrania, Georgia, Islandia, Noruega y Armenia suscriben su declaración. Señala que la Unión Europea y sus Estados miembros se adhieren a la declaración realizada en nombre del PIEM. Expresa su apoyo a la Coalición Mundial para la Justicia Social y a su enfoque multilateral, y destaca la necesidad de encontrar un equilibrio adecuado entre los mandantes tripartitos de la OIT y otros asociados interesados.

135. Será fundamental velar por que la Coalición aporte valor al panorama actual. En efecto, el hecho de que esté integrada dentro de las estructuras internacionales existentes significa que se evitará la duplicación del trabajo. La Oficina debería aclarar los aspectos relativos a la gobernanza de la Coalición, incluido su papel en el diálogo político, la prestación de asistencia oficial para el desarrollo y la coordinación de los donantes. La oradora pregunta cómo se elegirá al pequeño grupo de asociados que se encargará de coordinar las actividades de la Coalición y cuál será su mandato; si el Director General presidirá la Coalición; en qué consistirán los distintos flujos de trabajo y cómo se organizarán para garantizar que no se pierda de vista su objetivo. Solicita información sobre los resultados de las reuniones del Director General con los posibles asociados, sobre las organizaciones internacionales a las que se invitará a sumarse a la Coalición y sobre el compromiso a largo plazo de dichos asociados y organizaciones con los objetivos de la Coalición.
136. La oradora acoge con satisfacción la inclusión de los bancos multilaterales de desarrollo en la Coalición. Debido a las probables repercusiones financieras que tendrá la Coalición, pide a la Oficina que proporcione más detalles sobre la planificación para tal eventualidad. Señala que en las labores de la Coalición deberían tenerse en cuenta las conclusiones de la discusión sobre la justicia social que se celebrará en la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023). Alienta a la Oficina a que involucre a los mandantes en los preparativos para la puesta en marcha de la Coalición y en otras actividades conexas. A la espera de que la Oficina proporcione la información solicitada, la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión en su versión inicial.
137. **Hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**, un representante del Gobierno de Indonesia dice que su grupo suscribe la declaración formulada en nombre del ASPAG y respalda la creación de la Coalición Mundial para la Justicia Social, que se corresponde con las prioridades de su grupo. El lema de la ASEAN para el año en curso «La ASEAN importa: Epicentro del crecimiento» promueve la cooperación y las alianzas para hacer frente a los problemas mundiales, como el déficit de justicia social, y se centra en los aspectos socioeconómicos del desarrollo. Dado que la búsqueda de la justicia social va más allá del mundo del trabajo, la ASEAN extiende las prioridades en materia de trabajo decente a iniciativas en múltiples sectores, como la salud, la educación y la formación. El grupo está dispuesto a colaborar con los asociados y participantes de la Coalición para reducir el déficit de justicia social y desea proseguir las discusiones sobre los planes para poner en marcha de la Coalición en la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
138. **Un representante del Gobierno de China** acoge con satisfacción el establecimiento de la Coalición Mundial para la Justicia Social como una plataforma para reforzar la cooperación práctica. La Coalición debería adoptar un enfoque centrado en las personas, con el objetivo de mejorar el bienestar, apoyar a los grupos vulnerables, fortalecer la cohesión social y promover el desarrollo, y debería proteger eficazmente los derechos de los trabajadores mediante la intensificación de la coordinación multilateral para atender los problemas mundiales a los que se enfrenta el mundo del trabajo.
139. El orador se congratula por la voluntad de incrementar la coordinación de las políticas entre la OIT y otras organizaciones internacionales, así como por la sinergia que se prevé establecer entre la Coalición y otros mecanismos multilaterales. La Coalición debe permitir la celebración de amplias consultas, la realización de contribuciones conjuntas y la obtención de beneficios compartidos, de manera que los mandantes tripartitos tengan plena participación en la toma de decisiones. Su composición debería respetar el principio de representación geográfica equitativa, sin importar el nivel de desarrollo económico de los participantes. Deberían

desarrollarse sinergias eficaces entre la Coalición y la Iniciativa para el Desarrollo Mundial propuesta por el Presidente de China Xi Jinping en apoyo a la aplicación de la Agenda 2030.

- 140. Un representante del Gobierno del Brasil** hace hincapié en que es de suma importancia que la Coalición Mundial para la Justicia Social preste especial atención a los derechos de los grupos vulnerables, como las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, *queer*, intersexuales, asexuales y de otras orientaciones sexuales e identidades de género diversas, los refugiados y los pueblos indígenas, y que luche al mismo tiempo contra la desigualdad de género, la explotación, la violencia, el acoso y la estigmatización en los sectores público y privado.
- 141.** La Coalición debería intentar aumentar la coherencia del sistema multilateral a través de la cooperación para el desarrollo. El Brasil reafirma su empeño en mejorar la cooperación Sur-Sur en el seno de la Coalición y solicita aclaraciones sobre la composición del grupo de asociados que coordinará las actividades de la Coalición y las posibles repercusiones presupuestarias y financieras que esta generaría. El Brasil tiene la firme determinación de colaborar con la dirección de la OIT y el sistema tripartito para obtener resultados, ya que la eficacia debería ser el principal motor de la Coalición.
- 142. Una representante del Gobierno de Francia** pone de manifiesto el consenso emergente en torno a que la Coalición Mundial para la Justicia Social se ajusta al mandato de la OIT de promover la coherencia de las políticas en el sistema multilateral y responde a la necesidad de una mayor convergencia en las esferas del empleo y la política social. Es preciso promover la cooperación y la coherencia para integrar mejor las normas internacionales del trabajo en las políticas. Por lo tanto, la Coalición supondrá un paso audaz hacia el fortalecimiento de las normas internacionales del trabajo y del tripartismo, que podría garantizar una transición justa en todo el mundo del trabajo. Así pues, es necesario impartir un mandato claro y tripartito al Director General para que pueda iniciar el trabajo que se requiere con la comunidad multilateral, en particular dentro del sistema de las Naciones Unidas. La puesta en marcha de la Coalición en la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo permitirá a los mandantes tripartitos apoyar la iniciativa, y el Consejo de Administración podría proporcionar orientaciones de manera permanente.
- 143. Un representante del Gobierno de la India** acoge con satisfacción la atención prestada a la dimensión social y a los derechos humanos de los grupos vulnerables y marginados, así como el objetivo de la Coalición de promover la justicia social a través de los instrumentos de la OIT y una colaboración más estrecha con otros organismos multilaterales. Sin embargo, la Coalición debería ponerse en marcha solo cuando todas las principales partes interesadas hayan alcanzado un consenso en lo que respecta a una definición universal de justicia social. La Coalición debe complementar los mecanismos existentes y evitar duplicar la labor de otras organizaciones internacionales. Hay que actuar con cuidado al incorporar la justicia social y los derechos laborales en los acuerdos financieros, comerciales y de inversión a fin de que los mandantes de ingreso bajo y mediano no se vean obligados a suscribir acuerdos que puedan ser perjudiciales para sus intereses. Dichos acuerdos no deben utilizarse en forma de obstáculos no arancelarios, ya que esto podría ser contraproducente para el programa de la Coalición y agravar aún más las desigualdades socioeconómicas. Lo que se necesita es apoyo, orientación, recursos y crecimiento económico, y no un aumento de las obligaciones internacionales.
- 144.** Es necesario seguir examinando el enfoque abierto de la participación en la Coalición, teniendo en cuenta la función de desempeñarán las partes interesadas distintas de los mandantes y el impacto de su participación en la estructura tripartita. La decisión que se tome a este respecto debe ser consensuada y tener en cuenta las opiniones de los mandantes. Es

necesario aclarar la manera en que la Coalición podrá alcanzar su objetivo de forma eficaz sin contar con una carta fundamental y sin ser una entidad institucional independiente dotada de financiación a largo plazo y cómo se logrará la coherencia multilateral si las facultades decisorias recaen en el Consejo de Administración. El grupo relativamente pequeño de asociados de la Coalición que coordinará las actividades debe gozar de una representación geográfica y de género adecuada. La función de la OIT en la Coalición debe definirse más claramente y la Organización debe centrarse en su mandato principal —que consiste en lograr la justicia social a través del trabajo decente y no en liderar esfuerzos más amplios en pro de la justicia social— evitando que sus recursos se desvíen de ese mandato fundamental. La Oficina debería aclarar estos aspectos clave de la Coalición antes de seguir adelante con su puesta en marcha.

145. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** aplaude los esfuerzos desplegados por el Director General para promover la coherencia de las políticas y la estructuración de las actividades de la OIT en el ámbito de la justicia social. El éxito de la Coalición Mundial para la Justicia Social, que su país apoya, depende de la formulación de un plan de aplicación completo, claro y estructurado. El orador hace suya las solicitudes de aclaraciones adicionales sobre los aspectos prácticos del funcionamiento de la Coalición, en particular sus objetivos, ámbito de aplicación, gobernanza y repercusiones financieras. Acogerá con agrado recibir información sobre la composición y el mandato del grupo encargado de coordinar las actividades de la Coalición. Si bien prefiere las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por el Grupo de los Empleadores, podría sumarse al consenso.
146. **Un representante del Gobierno de Marruecos** reitera el apoyo de su Gobierno a la Coalición y solicita información sobre las medidas que deben adoptarse con las organizaciones asociadas para promover un diálogo político de alto nivel sobre la justicia social basado en argumentos económicos sólidos que justifiquen la realización de inversiones adicionales y para movilizar recursos y apoyo adicionales para las reformas y las estrategias de recuperación nacionales. Sería conveniente definir con mayor claridad el marco institucional y el modo de funcionamiento y de gobernanza de la Coalición, prestando especial atención a la inclusión y al equilibrio regional. Es importante comprender mejor cómo procederán las instituciones internacionales para asignar recursos y asistencia técnica a la OIT o a los programas de los asociados.
147. La Coalición se contabiliza en el presupuesto de la OIT y por esta razón debería integrar y beneficiar a todos los mandantes. Si bien la difusión de conocimientos sobre la justicia social constituye un aspecto positivo, es importante aclarar el contenido y el alcance del informe sobre la situación de la justicia social en el mundo. Además de facilitar la coordinación y las sinergias entre todas las unidades y funcionarios pertinentes, la Coalición debería mejorar la selección de las actividades y prioridades y la prestación de un apoyo más concreto a los mandantes para que puedan ayudar a los Estados a llevar a cabo sus reformas socioeconómicas.
148. **Un representante del Gobierno de la Argentina** agradece las consultas tripartitas llevadas a cabo por la Oficina sobre la Coalición Mundial para la Justicia Social, que podría contribuir a reducir las desigualdades y ser una piedra angular del multilateralismo. Se requiere un sistema financiero más equitativo y sostenible con una justa distribución de los beneficios económicos para garantizar los derechos universales y la justicia social. La Coalición representa una buena oportunidad para integrar más firmemente el tripartismo y el diálogo social y podría contribuir a hacer efectivos los derechos humanos, asegurar la dignidad humana, satisfacer las necesidades básicas, reducir y prevenir las desigualdades y asegurar que se dé prioridad a la justicia social en las políticas y actividades nacionales, regionales y

mundiales. El orador apoya las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.

- 149. Un representante del Gobierno de Indonesia** respalda la voluntad de centrar los esfuerzos de la Coalición en la pobreza y las desigualdades, lo que consolidará aún más la contribución de la OIT a la consecución de los ODS 1, 8 y 10. La Coalición podría desempeñar varias funciones en las labores mundiales de promoción de la justicia social, entre ellas asegurar que se satisfagan las necesidades y expectativas de los mandantes de la OIT, y permitir que los Gobiernos adopten mejores medidas de política equilibrando la oferta y la demanda del trabajo y promoviendo los derechos laborales. También podría fomentar las oportunidades de inversión en los mercados de trabajo y evitar la creación de obstáculos al comercio, teniendo en cuenta la legislación comercial y laboral, así como facilitar la colaboración a través de una mayor coordinación e implicación con las partes interesadas pertinentes. Asimismo, la Coalición debería garantizar además que sus programas y presupuestos sean transparentes, eficientes y específicos y que sus asignaciones presupuestarias, objetivos y prioridades se establezcan claramente y no se solapen con las actividades existentes.
- 150.** Antes de su puesta en marcha, desea saber de qué manera contribuirá la Coalición a fortalecer el crecimiento económico mundial, que es el motor del desarrollo, en particular en lo que se refiere a los objetivos de garantizar el trabajo decente y proteger a los trabajadores del sector informal, empoderar a los trabajadores vulnerables y mejorar las competencias y las condiciones de trabajo de todos los trabajadores.
- 151. Una representante del Gobierno del Níger** señala que los trabajadores del mundo entero han resultado gravemente afectados por diversas crisis y recuerda el potencial que supone la Coalición Mundial para la Justicia Social para restablecer la confianza, facilitar la puesta en común de los recursos humanos y materiales y garantizar que los avances tecnológicos generen prosperidad para todos. Por consiguiente, su país apoya la creación de la Coalición.
- 152. Una representante del Gobierno de Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** hace hincapié en que es fundamental que la Coalición Mundial para la Justicia Social proteja a todos los grupos marginados, en particular en el contexto de aumento de la desigualdad mundial. Pregunta qué resultados concretos espera lograr la Oficina en los dos años que siguen a la puesta en marcha propuesta de la Coalición, qué progresos realizará la Coalición para la Cumbre del Futuro de 2024 y la Cumbre Social Mundial de 2025 y qué papel desempeñará en esos eventos. Las iniciativas individuales que apoye la Coalición a nivel nacional deberían ser acordes con la Carta de las Naciones Unidas, el derecho internacional de los derechos humanos y la Agenda 2030. Pide a la Oficina que examine de qué manera facilitará la Coalición una comunicación permanente entre los asociados fuera de los eventos y foros y señala que las alianzas establecidas en el marco de la Coalición deberían producir un cambio sistémico a largo plazo. Pregunta cómo hará la Coalición para que las partes interesadas distintas de los mandantes rindan cuentas, en qué consistirá el proceso de aprobación para sumarse a la Coalición y si las partes interesadas externas se encargarán de brindar orientaciones para los productos de la Coalición o de aplicarlos.
- 153. Un representante del Gobierno del Pakistán** manifiesta su apoyo a la visión del Director General acerca de la Coalición Mundial para la Justicia Social. La justicia social y el trabajo decente son fundamentales para lograr una recuperación de la pandemia de COVID-19 centrada en las personas, promover la inversión en políticas sociales y fortalecer las instituciones de diálogo social. La justicia social es un requisito previo para alcanzar los ODS y construir sociedades resilientes. La Coalición debería apoyar a los Estados Miembros a

inspirar la innovación, facilitar el intercambio de mejores prácticas y utilizar los conocimientos indígenas para acelerar la consecución de los ODS.

- 154. Un representante del Gobierno de Bangladesh** dice que la Coalición debería buscar la manera de promover y acelerar la creación de empleo y de asegurar la disponibilidad de puestos de trabajo en situaciones de crisis, como la pandemia de COVID-19. La Coalición debería ayudar además a los Estados a garantizar entornos de trabajo decente.
- 155. Un representante del Gobierno de Barbados** pone de relieve que, mientras que las instituciones financieras internacionales no aborden el desarrollo y la financiación para el desarrollo en los pequeños Estados en desarrollo, las discusiones sobre la justicia social sonarán huecas. Es importante que la OIT aproveche el trabajo y las competencias especializadas de los asociados multilaterales que formarán parte de la Coalición, incluidos los bancos internacionales de desarrollo, para hacer frente a las dificultades que afectan a la justicia social, como la deuda y el cambio climático. La OIT se encuentra en una posición idónea para coordinarse con otras instituciones y sensibilizar a nivel mundial sobre la necesidad de la coherencia, y la Coalición desempeñará una función importante a ese respecto. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 156. Una representante del Director General** (Consejera Principal para las Iniciativas Especiales en la Oficina del Director General) dice que la Coalición tendrá por objeto garantizar que se otorga prioridad a la justicia social y que todos los conocimientos especializados y esfuerzos pertinentes conducen a más actividades en pro de la justicia social. La Coalición brindará la oportunidad a la OIT de integrar su mandato, promover el modelo tripartito de diálogo social y ofrecer a los interlocutores sociales una plataforma para participar en el sistema multilateral.
- 157.** Las seis esferas temáticas propuestas se basan en el Programa y Presupuesto actual y futuro, el Programa de Trabajo Decente y la Declaración sobre la Justicia Social, y abarcan áreas que exigen una acción urgente y concertada, tal y como se indica en la declaración de visión del Director General. Varios programas y proyectos existentes en la OIT contribuirán directamente a las esferas temáticas cubiertas por la Coalición y sus funciones contarán con el apoyo de los departamentos de investigación, estadística, comunicación y multilaterales de la OIT y sus asociados. En el caso de los programas de desarrollo social, como salud o educación, en los que la OIT no desarrolla conocimientos especializados, las contribuciones a la Coalición movilizarán la labor de los asociados en ámbitos en los que sus mandatos se solapan. Por otra parte, respecto de los derechos humanos, la contribución de la OIT a la Coalición se centrará en la promoción, la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, junto con otros instrumentos de derechos humanos. Las normas servirán de catalizador para responder a las necesidades fundamentales en materia de salarios, seguridad y salud en el trabajo y negociación colectiva. La Coalición debería aumentar el apoyo a iniciativas encaminadas a garantizar la seguridad salarial; aplicar mejor los derechos laborales en todos los sectores y en empresas de todos los tamaños; reforzar las medidas que ofrecen apoyo a los trabajadores, comunidades y empresas que se encuentran en un proceso de transición vinculado al cambio climático; velar por la igualdad de oportunidades para las mujeres y las niñas en el mercado de trabajo y la igualdad de salario por un trabajo igual, y elaborar marcos comunes sobre cuestiones como la lucha contra la desigualdad.
- 158.** Todos los asociados que deseen promover la justicia social a nivel nacional, regional y mundial pueden formar parte de la Coalición. Los mandantes de la OIT, las Naciones Unidas y las organizaciones afines y los bancos de desarrollo multilaterales pueden adherirse a la

Coalición, y las solicitudes de otras partes interesadas estarán sujetas a un proceso de aprobación que todavía ha de definirse. Los interlocutores sociales contribuirán a la Gobernanza de la Coalición y serán llamados a llevar a cabo acciones políticas y técnicas en pro de la justicia social. Una vez que el Consejo de Administración haya aprobado el establecimiento de la Coalición, el Director General enviará cartas a los jefes de Estado y de Gobierno y al Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores para invitarlos a sumarse a la Coalición y participar en el acto de presentación. La Oficina también se reunirá con otras organizaciones asociadas que hayan manifestado interés en adherirse, las cuales recibirán sus invitaciones del Director General en los días posteriores a la aprobación de sus solicitudes.

159. La Coalición se estructurará como una plataforma que permitirá a diversas entidades aunar sus esfuerzos para promover la justicia social; no se creará ninguna entidad institucional nueva con la facultad de tomar decisiones o la autoridad para asignar fondos. Las discusiones de las reuniones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo guiarán la labor de la Coalición y determinarán su estructura. Los 25 asociados a los que se hace alusión en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 no guardan ninguna relación con la estructura, el funcionamiento ni la composición de la Coalición. Las líneas de trabajo todavía no se han definido ni debatido con los asociados y los mandantes y se determinarán sobre la base de las prioridades temáticas de la Coalición. Durante el proceso de lanzamiento de la Coalición, los diferentes departamentos y oficinas en los países de la OIT tendrán que acordar sus planes de trabajo y objetivos. En 2023, la Coalición y sus actividades estarán cubiertas por recursos existentes, y la labor interna realizada para establecer y poner en marcha la Coalición se inscribirá en el resultado 8 del Programa y Presupuesto. La financiación procederá de contribuciones voluntarias y, puesto que la labor de la Coalición guarda una estrecha relación con los proyectos de cooperación y desarrollo de la Oficina, recibirá el apoyo de la OIT. Además, a medida que más asociados se sumen a la Coalición se presentarán nuevas oportunidades de financiación.
160. Respecto de los próximos pasos, a reserva de que el Consejo de Administración apruebe la Coalición, se propone celebrar las consultas con los mandantes tripartitos poco después de la presente reunión del Consejo de Administración para prepararse para la presentación y ultimar la estructura de la Coalición, determinar su mandato y decidir sobre la participación de otras partes interesadas. Las fechas propuestas para la presentación son el 14 o 15 de junio de 2023, durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se pedirá a los Jefes de Estado y de Gobierno que reiteren su compromiso con la justicia social y acepten la Coalición como medio para fortalecer la acción conjunta. Será necesario celebrar consultas nacionales y regionales adicionales con los mandantes a fin de identificar las necesidades y prioridades. Se espera que la Coalición brinde una plataforma sólida para promover la inversión social y dar más visibilidad a la dimensión social del desarrollo sostenible en la Cumbre sobre los ODS en septiembre de 2023. A finales de 2023, se trabajará con los asociados para recopilar una lista de iniciativas para su ejecución en el terreno. En 2024, se finalizará el plan de aplicación antes de la Cumbre del Futuro de 2024 y la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025.
161. **Un representante del Director General** (Director, Departamento de Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo) hace hincapié en la necesidad de crear sinergias entre la Coalición Mundial y otras actividades en el plano nacional. Se han celebrado consultas nacionales y regionales sobre la justicia social, y cabe esperar que los resultados de dichas discusiones se reflejen en los próximos PTDP. Los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible son iniciativas gubernamentales para medir el apoyo de

las Naciones Unidas a los planes de desarrollo nacionales, y corresponde a los Gobiernos incluir la justicia social en ellos. La idea es asegurar la convergencia entre los PTDP y los Marcos de Cooperación. El análisis común sobre el país es un ejercicio de las Naciones Unidas para evaluar las necesidades de un país, y está claro que se desplegarán esfuerzos, como implicar a los interlocutores sociales, así como a las oficinas de país y las oficinas regionales, para garantizar la inclusión de la dimensión relativa a la justicia social.

- 162.** Otra pregunta que se ha planteado en los últimos meses es la relación entre la Coalición y el foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible, bajo los auspicios del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Se trata de un foro intergubernamental para hacer un seguimiento de los progresos y dificultades en la aplicación de la Agenda 2030. Los interlocutores sociales se están involucrando cada vez más en estos debates. La Coalición Mundial será un ejercicio mucho más amplio, en el que un número mayor de partes interesadas participarán y aunarán fuerzas en torno al objetivo específico de la justicia social. Ambas iniciativas deberían complementarse y se hará todo lo posible para evitar duplicaciones. La intención es que los exámenes nacionales voluntarios en el foro político de alto nivel incluyan una dimensión más prominente de la justicia social.
- 163.** En cuanto al número de asociados que se prevé establecer, el orador aclara que a los efectos del Programa y Presupuesto se tuvo que elegir un número específico para el próximo bienio y se consideró que 25 asociados era un número realista, aunque es probable que esa cifra evolucione con el tiempo. Ya se han mantenido consultas preliminares con una serie de organizaciones que han expresado su interés en colaborar en pro de la justicia social, como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, la Organización Mundial de la Salud y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Los objetivos iniciales son organizaciones de las Naciones Unidas con operaciones en el terreno, pero las instituciones financieras tienen una gran influencia a nivel nacional y mundial, por lo que también serán asociados esenciales en la Coalición. De hecho, hay discusiones preliminares en curso con las instituciones de Bretton Woods, así como con bancos regionales y públicos de desarrollo.
- 164.** El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores han hecho hincapié en la importancia del vínculo con la iniciativa *Nuestra Agenda Común* del Secretario General; de hecho, el contrato social es uno de los pilares de *Nuestra Agenda Común*, haciendo especial hincapié en los jóvenes, el futuro, los bienes públicos globales, un sistema de las Naciones Unidas adaptado a los retos que tenemos por delante, y un multilateralismo interconectado. El Secretario General ha presentado varias notas de políticas para guiar las deliberaciones de los Estados Miembros durante los próximos meses. El año próximo registrará hitos importantes en el proceso, con la Cumbre sobre los ODS que marcará la mitad del periodo de aplicación de la Agenda 2030. La Junta Consultiva de Alto Nivel sobre un Multilateralismo Eficaz debe presentar su informe en las próximas semanas, el cual contribuirá a la reunión ministerial preparatoria de septiembre de 2023 para la Cumbre del Futuro que se celebrará en 2024 y la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025.
- 165.** Respecto de la financiación para el desarrollo, el orador señala que ha sido otras de las iniciativas del Secretario General, la cual se puso en marcha durante la pandemia de COVID-19. Este proceso tiene un programa extremadamente ambicioso para reformar el sistema financiero mundial. El Secretario General ha hablado con los miembros del G20 sobre un paquete anual de estímulos de 500 000 millones de dólares de los Estados Unidos para la aplicación de los ODS, el cual da una idea de la magnitud del reto, y las instituciones



financieras tienen un papel que desempeñar, en particular en lo que concierne al acceso a la financiación.

166. Respecto de la gobernanza interna, señala que el resultado 8 del Programa y Presupuesto establece que la Coalición tendrá un papel doble: proyectar hacia el exterior el tema de la justicia social y fortalecer la coherencia estructural en la Organización entre la sede y las oficinas exteriores, lo cual tendrá un gran impacto en los métodos de trabajo.
167. **Una representante del Director General** (Subdirectora General del Nodo Empleo y Protección Social) añade que la Coalición Mundial dará más peso a las iniciativas de la OIT en curso en el terreno, tanto en el contexto de los equipos de las Naciones Unidas en los países como en el de las instituciones financieras internacionales.
168. **El Director General** da las gracias a los miembros del Consejo de Administración por el enriquecedor debate. Celebra la importancia que se está otorgando a la iniciativa y reconoce la responsabilidad de la Oficina de responder a las preguntas y tener en cuenta las orientaciones. Haciendo referencia a la fase de ejecución de la iniciativa, reitera que no puede limitarse solo a la cooperación existente. Se debe dar un nuevo impulso a la Coalición interinstitucional, ya que, aunque hay muchas iniciativas en curso, todavía se puede hacer más. De hecho, casi todo el mundo sabe ya que la mayoría de las metas no se cumplirán en la próxima Cumbre sobre los ODS, lo que significa que es necesario un mayor compromiso. La presencia de jefes de Estado en el lanzamiento de la Coalición Mundial es importante para aumentar la visibilidad de la justicia social.
169. Una vez que se hayan formado los pilares de la Coalición, se invitará a los miembros a sumarse a pilares específicos, así como a la Coalición en su conjunto, y después cada pilar definirá sus propios objetivos. Entre los ejemplos cabe mencionar la labor de la OIT en materia de protección social, donde ya pueden observarse tanto el potencial de progreso como los desafíos. Cuantas más personas se involucren en el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, más probabilidades tendrán de marcar la diferencia en el terreno. Otro ejemplo es el potencial de las cadenas de suministro para el crecimiento económico y la lucha contra la pobreza, pero también existen posibles problemas de trabajo infantil o trabajo forzoso. Las diferentes partes interesadas no deberían utilizar las cadenas de suministro como una barrera, sino crear una sinergia que incluya los aspectos tanto económicos como los relativos a los derechos sociales.
170. Asegura a los miembros que se mantendrán más consultas antes del lanzamiento de la Coalición, pero indica que es un proceso difícil de gestionar. Para movilizar a los jefes de Estado para el acto de presentación, se tienen que poner en marcha ya los planes, motivo por el que se incluyó en las invitaciones a la reunión de la Conferencia una referencia al lanzamiento de la Coalición. Esto no significa de ningún modo que se haya dado por hecha la decisión del Consejo de Administración. Una vez que se adopte la decisión, se adoptarán más medidas formales para invitar a los jefes de Estado y otros organismos de las Naciones Unidas a la presentación y se elaborarán planes más concretos.
171. Respecto de la gobernanza, el orador indica que ha examinado las estructuras de gobernanza de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial y la Alianza 8.7, con objeto de evitar hacer algo inusual y extraer enseñanzas de otros casos. La Coalición estará dirigida por un comité directivo de alto nivel o una junta consultiva, la cual espera presidir, pero no lo ha querido dar por hecho de antemano. La junta consultiva también estará integrada por al menos un representante trabajador, un representante empleador y varios representantes gubernamentales, y tal vez tres o cuatro grupos regionales, de forma rotatoria. No se ha previsto ninguna diligencia debida para el Banco Mundial, ya que se considera parte del

sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, en el caso de los asociados que no pertenecen al sistema de las Naciones Unidas, los miembros deberán decidir sobre la diligencia debida. Se extraerán enseñanzas de iniciativas existentes sobre los criterios que deben utilizarse. Garantiza que no se adoptarán medidas sin tener en cuenta al Grupo de los Empleadores o al Grupo de los Trabajadores. Algunos grupos gubernamentales también han expresado su preocupación por las organizaciones de la sociedad civil y se toma nota de estos comentarios. Espera que la OIT asuma la función de secretaría de la Coalición Mundial, pero una vez que se hayan definido los pilares, cada uno tendrá que financiar sus propias iniciativas a través de una movilización de recursos especiales. Esto no representará necesariamente una carga adicional para la OIT, pero en el caso de hacerlo, serviría para ampliar su mandato.

172. Para concluir, el orador dice que el objetivo último de la Coalición es marcar una diferencia en el terreno, por lo que habrá una fase de consultas a nivel regional y nacional entre septiembre y diciembre de 2023 antes de que cada pilar haya concluido su plan de acción. Presentará un informe al Consejo de Administración en su próxima reunión.
173. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** agradece a los miembros el amplio apoyo expresado a la enmienda propuesta por su grupo. Es muy preocupante que en las invitaciones a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ya se haya mencionado la presentación de la Coalición Mundial, dado que el Consejo de Administración tiene que aprobar las iniciativas importantes antes de su puesta en marcha. Es importante asegurar a los miembros que recibirán la información necesaria para apoyar la iniciativa antes de su lanzamiento.
174. El Grupo de los Empleadores apoya firmemente la Coalición, pero necesita información pormenorizada al respecto antes de embarcarse en ella. El mandato de la OIT es luchar por la justicia social a través del trabajo decente, y la tarea que tenemos ante nosotros es velar por que la Coalición aumente la visibilidad de la justicia social en la familia de las Naciones Unidas. La Coalición Mundial es una iniciativa muy completa y no puede compararse con la Alianza 8.7 o la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, que tienen un enfoque más restringido. El concepto ya está claro y tanto el Grupo de los Empleadores como el Grupo de los Trabajadores contribuyen al mismo de forma activa y positiva. Espera que el Consejo de Administración pueda trabajar en las enmiendas de ambos grupos y alcanzar una conclusión consensuada para que la Coalición pueda ponerse en marcha en junio.
175. La oradora se ha decepcionado al ver que las respuestas facilitadas por la Oficina se han leído rápidamente de un texto que se había preparado antes de que ni siquiera se formularan las preguntas, por lo que solicita que se distribuya el texto a los delegados para poder reflexionar adecuadamente sobre él. Asimismo, solicita a la Oficina que proporcione respuestas concretas a las preguntas que se han planteado a fin de poder tomar una decisión después de nuevas deliberaciones.
176. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera el apoyo de su grupo a la iniciativa y da las gracias a la Oficina y al Director General por la información suplementaria. Se necesitan normas claras de participación, así como condiciones de participación para las diferentes partes interesadas. La gobernanza tripartita también es muy importante. El Grupo de los Trabajadores mantiene su enmienda propuesta, pero está dispuesto a ser flexible para llegar a un consenso.
177. **El Director General** presenta el documento GB.347/INS/4/Informaciones adicionales, que contiene más detalles sobre la Coalición. La principal ambición de la Coalición es generar el máximo nivel de apoyo político a la justicia social, a la par con el cambio climático. Podrían lograrse progresos enormes con la Coalición simplemente coordinando las acciones y

mejorando la coherencia de las políticas en pro de la consecución de los ODS de aquí a 2030. A medida que los Gobiernos, los interlocutores sociales y otros actores del desarrollo se sumen a la Coalición, contribuirán a configurar sus actividades, en particular en relación con la movilización de recursos. Por ese motivo, varios elementos se han dejado abiertos para seguir discutiéndolos en el marco del enfoque multilateral. La atención de la OIT se centra actualmente en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. La Coalición dejaría margen para añadir otros pilares, como la desigualdad o la transición justa, ambas cuestiones fundamentales que hay que abordar desde varios frentes.

178. En cuanto a la gobernanza, se constituirá un comité directivo tripartito cuyo tamaño y composición exactos se decidirán durante las próximas consultas tripartitas. El comité directivo tendrá dos copresidencias: la del Director General de la OIT y la de otro representante gubernamental. Contará entre sus miembros con representantes de otras organizaciones internacionales, incluidas organizaciones financieras internacionales, además de los mandantes tripartitos. También podría considerarse la posibilidad de incluir a representantes del mundo académico, la sociedad civil o el sector privado a través de la OIE, en función de los criterios generales de elegibilidad establecidos. La Oficina prestará apoyo al comité directivo en el marco de su función de secretaría de la Coalición, por lo que la OIT seguirá teniendo pleno control de la iniciativa.
179. Es probable que los miembros de la Coalición decidan centrarse en pilares específicos, atendiendo a sus propias necesidades e intereses. Con este planteamiento, podrán ejercer de defensores de una causa particular. La secretaría coordinará las acciones a medida que se elabore el programa de trabajo. Durante esa fase se mantendrá plenamente informado al Consejo de Administración, mientras que también se transmitirán comentarios a través de las consultas tripartitas celebradas durante el periodo entre reuniones. Se necesitarán aportaciones de ideas en particular en relación con los criterios de elegibilidad para participar en la Coalición. Ya se han manifestado algunas inquietudes a ese respecto. Sería conveniente, por ejemplo, excluir a determinadas empresas o Estados que tienen un gran número de causas pendientes. Por último, en relación con la financiación, se adoptará un enfoque innovador para evitar generar costos adicionales considerables. Muchos de los gastos de la secretaría se sufragarán con los fondos existentes de la Oficina, pero podría pedirse a los donantes que costeen determinados puestos del equipo de la Coalición. Podría resultar necesario movilizar recursos para financiar actividades adicionales en los pilares, pero estos esfuerzos se llevarán a cabo junto con los asociados, según sea necesario.
180. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera el apoyo de su grupo a la Coalición y agradece al Director General las informaciones adicionales, que aportan certidumbre con respecto a los próximos pasos. En cuanto a las razones y prioridades, el orador acoge con satisfacción la decisión de basar el diseño de la Coalición en la Declaración sobre la Justicia Social, recalando que tanto ese instrumento como las Conclusiones relativas a las desigualdades adoptadas por la Conferencia en 2021 deberían sustentar la labor de la Oficina con respecto a la Coalición. Deberían celebrarse discusiones tripartitas adicionales, como se propone. Su grupo respalda en gran medida los nuevos objetivos definidos, pero quisiera hacer hincapié en que la defensa de la justicia social debería basarse en la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el tripartismo para la formulación de políticas y la toma de decisiones. Del mismo modo, el orador está de acuerdo con las cuatro funciones de la Coalición, pero solicita más aclaraciones acerca de cómo se vincularía el informe bianual de referencia que se propone elaborar sobre «la Situación de la Justicia Social» con los informes de referencia existentes.

181. Su grupo acoge con beneplácito el posicionamiento del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas como mecanismo esencial para la Coalición y las ideas de iniciativas conjuntas con organizaciones internacionales presentadas, que ofrecen una buena base para el futuro establecimiento de alianzas en consonancia con las normas internacionales del trabajo y el tripartismo. Asimismo, es positivo que se adopte un enfoque tripartito en el comité directivo, aunque quedan por resolver preguntas sobre cómo se aplicarán los criterios de representación estándar de la OIT a un órgano integrado también por otras organizaciones internacionales. Los mandantes deben mantener la supervisión tripartita de todas las iniciativas, alianzas y criterios, incluidos los relativos a otras organizaciones internacionales, para garantizar una estricta rendición de cuentas. Reconociendo que quedan por resolver estas cuestiones internas, el orador dice que, no obstante, al Grupo de los Trabajadores le complace seguir adelante con la Coalición y le tranquiliza saber que el comité directivo desempeñará un papel destacado a través de un proceso tripartito. Sin embargo, podría resultar más útil organizar sus reuniones fuera de las reuniones del Consejo de Administración o de la Conferencia, puesto que sus órdenes del día ya son muy densos, lo que también facilitaría la presentación de informes. Posteriormente, el Consejo de Administración podría guiar la labor de la Coalición mediante un punto inscrito de oficio en el orden del día.
182. El Grupo de los Trabajadores por lo general está de acuerdo con el cronograma propuesto, en particular el anuncio de la Coalición en una Cumbre sobre la Justicia Social durante la Conferencia, que constituye el evento de alto nivel que el Grupo ha propuesto en su enmienda anterior. El Grupo apoya las propuestas presupuestarias, que espera que resulten aceptables para los Gobiernos. Sería preferible que las contribuciones voluntarias no se destinen a fines específicos y que, en su lugar, la Coalición reciba apoyo financiero en su conjunto. El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a ser flexible para llegar a una decisión que impulse el proceso.
183. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera el apoyo de su grupo a la Coalición propuesta, pero señala que siguen pendientes varias cuestiones. El Director General ha dicho que el objetivo de la Coalición consiste en movilizar más recursos para hacer más por la justicia social mediante la colaboración con otras organizaciones de las Naciones Unidas. Sin embargo, el documento que contiene informaciones adicionales no muestra el valor añadido de la Coalición, que resultaría necesario para atraer a otras organizaciones. No basta con explicar lo que busca el Consejo de Administración en posibles asociados; en el documento también debería especificarse lo que puede ofrecer la OIT. La Coalición debería amplificar la labor y el mandato de la OIT en todo el sistema de las Naciones Unidas. Para lograr la aceptación de los asociados, deberían ponerse de relieve la estructura de gobernanza tripartita única de la OIT y la labor que ha llevado a cabo en materia de trabajo decente y justicia social, incluida la Declaración del Centenario de la OIT, junto con su labor en materia de empresas sostenibles para crear trabajo decente, que mejora la riqueza de las personas, lo que, a su vez, mejora la justicia social al aliviar la pobreza y abordar la informalidad y el empleo precario.
184. Además, la oradora pide a la Oficina que examine la definición de justicia social que figura en el primer párrafo de las informaciones adicionales, puesto que es sorprendentemente parcial. La justicia social no está relacionada únicamente con proteger a los más vulnerables y paliar las desigualdades. La definición también debería abarcar a aquellos que se esfuerzan por crear empleo y proteger a los vulnerables, que merecen que se reconozca su contribución a la sociedad. La justicia social es ante todo equidad. La oradora pregunta si la Oficina ha

comprobado si la OMC está trabajando en el plano comercial y en las cadenas de suministro, antes de proponer una armonización entre las dos organizaciones.

185. La oradora no está convencida de que se hayan mejorado las propuestas relativas a la gobernanza. El hecho de que las empresas estén separadas de las organizaciones de empleadores en la lista de miembros propuestos de la Coalición es incoherente con las normas acordadas por el Consejo de Administración, según las cuales la colaboración de la OIT con el sector privado, que engloba a las empresas comerciales y las fundaciones financiadas por empresas privadas, debería canalizarse a través de las organizaciones de empleadores. Los demás grupos que figuran en la lista solo deberían incluirse de manera que se preserve la primacía del tripartismo. Los criterios de participación que ha de definir la secretaría de la Coalición no tienen en cuenta los principios rectores relativos a las alianzas de colaboración público-privada adoptados por la Conferencia ni el procedimiento de autorización interno de la Oficina.
186. Dado que el Consejo de Administración crearía la Coalición, que además estaría presidida por el Director General, esta debería estar sometida a la autoridad y control del Consejo de Administración. Por lo tanto, es necesaria más información sobre la estructura de gobernanza propuesta. La oradora pregunta cómo garantizará la Oficina que los funcionarios que dediquen horas de trabajo a la secretaría de la Coalición no se distraigan de sus funciones básicas relacionadas con la ejecución del Programa y Presupuesto y no estén sobrecargados, y qué proporción de su personal estaría asignado a las actividades de la Coalición. La Oficina ha de poder ejercer de forma satisfactoria su deber de proteger al personal.
187. La oradora respalda el cronograma planteado y la propuesta de celebrar una Cumbre sobre la Justicia Social. La Coalición solo debería ponerse en marcha una vez que se hayan aclarado las cuestiones pendientes y el Consejo de Administración haya aprobado la iniciativa. La Coalición claramente tendría repercusiones financieras, y la oradora pregunta cómo se integrarían estas repercusiones y las repercusiones en materia de dotación del personal de la Coalición, una vez puesta en marcha, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, y dónde se obtendrían ahorros presupuestarios para sufragar estos gastos. Su grupo se opone a cualquier desvío de recursos que pueda dar lugar a la reducción de actividades acordadas en el Programa y Presupuesto para 2022-2023. La Oficina debería evaluar exhaustivamente todas las posibles repercusiones financieras de la Coalición, incluido el tiempo de trabajo de distintos departamentos de la OIT.
188. La oradora solicita a la Oficina que prepare un documento conceptual revisado que sea coherente en cuanto al fondo, demuestre el valor añadido de la Coalición, se base en un presupuesto operativo realista y presente una estructura de gobernanza conforme con el principio de diálogo social de la OIT. Solo cuando se aclaren estos puntos, la Oficina podría esperar que se sumen otras organizaciones a la Coalición. La oradora recuerda que su grupo ha propuesto modificar el proyecto de decisión en consecuencia. En la coyuntura actual, la oradora no puede respaldar la puesta en marcha de la Coalición, pese al apoyo general de su grupo a la iniciativa y sus objetivos.
189. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de Filipinas acoge con satisfacción las informaciones adicionales facilitadas sobre la composición y la gobernanza de la Coalición y la propuesta de constituir un comité directivo. El orador reitera la importancia de la participación tripartita de los mandantes de la OIT, además de otras organizaciones internacionales. El hecho de que el Director General presida el comité directivo, junto con un copresidente elegido, garantizará que la Coalición siga centrándose

en el mandato de justicia social de la OIT. El orador espera con interés recibir más información sobre la función específica y el funcionamiento del comité directivo.

190. El orador acoge con agrado las consultas tripartitas propuestas antes de la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2023), en las que deberían tratarse todas las cuestiones planteadas por los mandantes. Observa con optimismo las posibles esferas de colaboración con otras organizaciones internacionales. Solicita más información relativa a la Cumbre sobre la Justicia Social prevista y cómo se incorporaría la Coalición. Pregunta si se trata de una iniciativa novedosa de la OIT y cómo diferirá de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo a la que sustituiría. Como principal organización de la Coalición, es importante que la OIT democratice su propia gobernanza tripartita, puesto que la justicia social solo puede lograrse mediante la participación plena, equitativa y democrática de todos los Estados. Dado que Asia y el Pacífico crea la mitad de la riqueza mundial, pero alberga a dos tercios de la población mundial que lucha por superar el umbral de pobreza, que es a quien más importa la justicia social, la región puede brindar orientaciones sobre la preparación de la estructura y el programa de trabajo del comité directivo y sobre el rumbo de la Coalición. La Coalición debería basarse en la Declaración de las Naciones Unidas sobre el Derecho al Desarrollo de 1986 y en la Declaración sobre la Justicia Social de la OIT. Entendiendo que las aclaraciones solicitadas se responderán en las consultas tripartitas, el orador respalda el proyecto de decisión.
191. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini insta a la Oficina a que tenga en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración en su labor en curso sobre la Coalición propuesta. Su grupo podría apoyar el proyecto de decisión original, pero también hay elementos positivos en las dos enmiendas propuestas. El orador expresa su preferencia por la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores al apartado *a*) y podría considerar las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores al apartado *b*) y el nuevo apartado *c*).
192. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia declara que la Coalición Mundial para la Justicia Social propuesta brindará una plataforma multilateral para articular esfuerzos coherentes en pro de la justicia social. La Coalición debería tener un enfoque centrado en las personas, en la igualdad de género y en la inclusión de los grupos vulnerables a la discriminación, con el diálogo social y la promoción del trabajo decente como eje. La oradora está de acuerdo con las cuatro funciones y la composición de la Coalición propuestas y pregunta si alguna organización internacional ya ha expresado su interés en participar en la Coalición.
193. Su grupo apoya la creación de un comité directivo y su composición propuesta. Los Gobiernos deberían participar de manera equilibrada, sobre la base de la representación geográfica y la igualdad de género. Observando que el comité directivo estará copresidido por el Director General y un representante gubernamental elegido, la oradora solicita más información sobre el nivel que se espera de esa representación.
194. En cuanto al cronograma propuesto, la oradora declara que las consultas tripartitas previstas para abril y mayo de 2023 deberían aprovecharse para pulir los detalles del comité directivo, su composición y sus atribuciones. Su grupo está de acuerdo en que se anuncie la creación de la Coalición durante la Cumbre sobre la Justicia Social prevista, entendiendo que se requerirán consultas posteriores para ultimar las cuestiones de gobernanza pendientes. La oradora pregunta si los mandantes tripartitos que participan en esa Cumbre estarían automáticamente invitados a componer el comité directivo de la Coalición. Toma nota de que el Comité Directivo se constituirá entre julio y septiembre de 2023 y reitera la importancia de la participación activa de los mandantes tripartitos en todas las decisiones relativas al comité

directivo, incluido el programa de trabajo. Agradece los detalles sobre los costos y las fuentes de financiación previstos y espera con interés recibir más información sobre la asignación de los fondos necesarios en el marco del Programa y Presupuesto. La oradora respalda la iniciativa del Director General y, a reserva de las respuestas a las preguntas que ha planteado, apoya el proyecto de decisión.

- 195. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Bélgica solicita información en las próximas consultas sobre cómo están relacionadas las cuatro funciones de la Coalición Mundial propuesta con las esferas temáticas y funcionales mencionadas en el documento GB.347/INS/4. La oradora pone de relieve la función normativa esencial de la OIT, que debe seguir reforzándose, y la atención prestada a los derechos habilitantes de la libertad sindical y la negociación colectiva. Su grupo acogería con satisfacción una mayor vinculación con los cuatro programas de acción prioritarios señalados en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. La Coalición también debería destacar la relación que existe entre la lucha contra las desigualdades y la promoción de la justicia social, puesto que las cuatro esferas prioritarias contribuyen a la Estrategia de la OIT para reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo. Es lamentable que la lucha contra las desigualdades, la discriminación y la exclusión ya no sea una esfera prioritaria explícita de la Coalición. Teniendo en cuenta su naturaleza transversal, deberían incorporarse en todas las actividades de la Coalición esfuerzos encaminados a promover la igualdad de género y a luchar contra la discriminación. Su grupo agradece las informaciones adicionales sobre los objetivos de la Coalición. Su consecución dependerá de la apropiación por los mandantes y de la capacidad para aplicar los objetivos a nivel nacional. En cuanto al informe de referencia sobre la justicia social, la oradora pide a la Oficina que facilite más detalles de los planes en la reunión de octubre-noviembre de 2023 del Consejo de Administración.
- 196.** Su grupo agradece los ejemplos expuestos de cooperación estrecha con organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales y alienta a la Oficina a materializar esos ejemplos en los próximos meses. Será importante aclarar lo que se entiende por «la acción, las alianzas y la movilización de recursos para paliar las necesidades de los países» en la cuarta función de la Coalición. El Acelerador mundial del empleo y la protección social es esencial para promover la justicia social y ahora ha quedado clara la diferencia entre su alcance y el de la Coalición. El PIEM está de acuerdo en que podrían añadirse esferas prioritarias adicionales en el futuro, siempre que la Coalición siga centrándose firmemente en las necesidades de las personas más vulnerables y la lucha contra las desigualdades, la discriminación, la pobreza y la inseguridad, con el fin de hacer realidad la justicia social.
- 197.** La oradora respalda la composición propuesta de la Coalición, pero agradecería más aclaraciones sobre la función de los interlocutores sociales. Todos los miembros deberían comprometerse a cumplir las condiciones de participación. En cuanto a la estructura de gobernanza de la Coalición, la oradora toma nota del importante papel del comité directivo y pregunta si serán suficientes tres reuniones al año. Pide a la Oficina que proporcione información sobre comités directivos comparables y pregunta si se han contemplado reuniones virtuales. Todos los elementos relacionados con el comité directivo, su gobernanza y su establecimiento deberían discutirse durante la primera ronda de consultas. La oradora reconoce el valor de contar con otras organizaciones internacionales en el comité directivo, pero hace hincapié en que la mayoría de los miembros deberían ser mandantes tripartitos de la OIT. Solicita aclaraciones con respecto a los criterios de representación que van a aplicarse a su composición y pregunta cómo se determinarán los posibles miembros del comité directivo.
- 198.** La oradora expresa el apoyo de su grupo al ambicioso cronograma propuesto y la previsión de celebrar consultas tripartitas en abril y mayo de 2023, que deberían aprovecharse para

informar de las novedades y solicitar nuevas orientaciones de los mandantes. La oradora aconseja cautela en relación con el presupuesto; la asignación de recursos debería depender de los progresos en el establecimiento de la Coalición. Solicita más información respecto a los costos indicados de las reuniones del comité directivo y las consultas regionales y nacionales.

- 199.** La oradora pide a la Oficina que responda durante la próxima ronda de consultas a las preguntas pendientes, en particular sobre la repercusión concreta de la Coalición y las actividades previstas a las que pueden contribuir los Estados Miembros. El PIEM respalda la iniciativa, que debería ser capaz de adaptarse a las circunstancias cambiantes para poder cumplir sus objetivos. El grupo apoya el proyecto de decisión, pero podría ser flexible para sumarse al consenso sobre las enmiendas.
- 200. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia declara que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, República de Moldova, Montenegro, Georgia, Islandia, Noruega y Armenia suscriben su declaración. Explica que en la información adicional no se ha aclarado lo suficiente cómo será la estructura de gobernanza definitiva, ni cómo se creará el comité directivo y quién se ocupará de ello. El calendario propuesto debería dar cabida al compromiso y a la implicación de los mandantes tripartitos con respecto a la iniciativa. El papel del Director General como copresidente del comité directivo refleja el hecho de que la OIT se halla en una posición sumamente privilegiada para coordinar las iniciativas en el área de la justicia social, y que ha sido elegido por los mandantes sobre la base de ese ambicioso proyecto. El tripartismo debe sustentarse en las estructuras de gobernanza y aplicación de la Coalición. El orador valora positivamente las actividades ya emprendidas por la OIT que están en consonancia con el espíritu de la Coalición. Al respecto, destaca la importancia de establecer una cooperación estrecha con los organismos de las Naciones Unidas y con otras organizaciones internacionales, pues ello podría redundar en beneficio de la Coalición. No obstante, afirma que durante las consultas tripartitas la Oficina debería esclarecer varias cuestiones pendientes, en particular las posibles repercusiones presupuestarias y el impacto de la Coalición en las tareas de la OIT. Para terminar, indica que su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 201. El Director General** declara que el informe periódico sobre la situación de la justicia social en el mundo no reemplazará ningún informe de referencia, sino que se inspirará en otros informes y trabajos de fondo y los completará. El Director General Adjunto entrante estará encargado de mejorar la coordinación entre los informes de la OIT y de supervisar los trabajos de investigación y las estadísticas producidos por los distintos departamentos que publican los informes de referencia.
- 202.** La consulta tripartita será fundamental para determinar la representación en el seno de la Coalición. La Oficina preparará una propuesta y los mandantes podrán formular sugerencias respecto a los criterios de incorporación a la Coalición; este proceso concluirá durante las consultas programadas para fines de abril de 2023. A continuación, en mayo, se celebrarán nuevas consultas con el fin de facilitar información actualizada a los mandantes sobre los avances realizados y de que estos brinden orientaciones. Los mandantes también estarán representados en el comité directivo de la Coalición, de forma que podrán aceptar o no la integración de miembros, lo cual significa que las empresas no podrán formar parte de la Coalición sin la aprobación de los mandantes y que será posible insistir en la participación de empresas que sean sostenibles. Asimismo, se asegurará el respeto de las directrices para las asociaciones público-privadas. Se podrá autorizar a los representantes de los interlocutores sociales para que formen parte de la Secretaría, cuestión que podrá discutirse durante las



consultas. El orador acoge con satisfacción la observación planteada por la portavoz del Grupo de los Empleadores, en el sentido de que las normas de la Coalición relativas a la colaboración con el sector privado deberían aplicarse también a las fundaciones financiadas por empresas privadas. La incorporación de mandantes tripartitos a la Coalición será automática; una vez establecidos, los criterios de incorporación a la Coalición permitirán determinar si los países que participan en la Cumbre sobre la Justicia Social serán invitados a unirse a la misma.

- 203.** El comité directivo no puede ser sometido al control directo del Consejo de Administración, ya que en él participarían miembros que no son mandantes de la OIT, inclusive, posiblemente, representantes de otras organizaciones internacionales como las Naciones Unidas, el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional. El control ejercido por el Consejo de Administración se derivará de la participación de mandantes de la OIT en el comité directivo y del hecho de que el Director General será copresidente del mismo. Las consultas que se evacuen entre las reuniones del Consejo de Administración permitirán que los mandantes hagan aportaciones a los informes de situación destinados al Consejo de Administración y expresen sus opiniones respecto de las cuestiones que tratará el comité directivo. Se necesita flexibilidad a la hora de fijar los plazos para la creación del comité directivo y no es imperativo que este se constituya con anterioridad a la puesta en marcha de la Coalición.
- 204.** El contacto inicial con otras partes evidenció que la OIT no necesita convencer a terceros sobre el valor que agrega a los esfuerzos por alcanzar la justicia social; si tratara de hacerlo restaría valor a su trabajo. La creación de la Coalición es una iniciativa muy esperada. Además, el valor añadido de la OIT se aprecia ya de forma evidente en las alianzas existentes. No obstante, la Organización debe promover su liderazgo de la Coalición una vez que se haya definido un plan de trabajo. El impacto de la Coalición depende en gran medida de la participación de los Gobiernos, sobre todo en el plano de la definición y la aplicación de su plan de trabajo con respecto a los distintos pilares. La Oficina ha contactado con la OMC para entablar discusiones iniciales sobre las cadenas de suministro; de no resultar posible la colaboración sobre este tema, se estudiará en qué otros ámbitos será factible fraguar alianzas. Las repercusiones de la alianza con la OMC se intensificarán al añadirse otros asociados. El objetivo último es incrementar el impacto de la cooperación dentro del sistema de las Naciones Unidas, ya sea a través de la Coalición o por otros medios.
- 205.** Durante la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023), el tiempo que normalmente se dedica a la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo se destinará a la Cumbre sobre la Justicia Social, con el propósito de obtener un compromiso político antes de la celebración de la Cumbre sobre los ODS, en septiembre de 2023. El orador explica que, si bien la OIT no puede definir por sí sola el plan de trabajo de la Coalición —ya que en esa tarea deben participar otros miembros de la misma—, no contempla la posibilidad de plantear objeciones a la integración de un pilar relativo a la desigualdad. El plan de trabajo y la estructura de gobernanza no estarán probablemente terminados hasta fines de 2023, y la acción en el terreno comenzará en 2024. Las consultas a nivel nacional y regional representarán un costo único, y deberían adoptar un formato híbrido. Es importante que, antes de ultimarse el plan de trabajo, se oigan las opiniones de los actores en el terreno, inclusive de las comisiones económicas regionales.
- 206.** **La Presidenta** toma nota de que algunos Gobiernos han apoyado el proyecto de decisión original, mientras que otros se han mostrado flexibles con respecto a las enmiendas propuestas, e invita a los miembros del Consejo de Administración a que busquen el consenso.

- 207. La portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que su grupo no tiene inconveniente en respaldar la propuesta presentada por el grupo de África, que consiste en combinar la enmienda al apartado *a)* propuesta por el Grupo de los Trabajadores con la enmienda a los apartados *b)* y *c)* propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 208. El Director General** propone que en el apartado *a)* se utilice el término «Cumbre sobre la Justicia Social», en lugar de las palabras «incluido su establecimiento» y «un evento de alto nivel». En el apartado *b)* recomienda suprimir «y la correspondiente asignación de recursos», ya que la Oficina no tiene previsto consignar fondos a esos efectos. Asimismo, el orador indica que la referencia a un plan de acción puede ser problemática, pues primero debe fraguarse la Coalición, de tal manera que dicho plan de acción pueda ser examinado conjuntamente con otros miembros de la Coalición antes de ser finalizado. Por otro lado, tal vez podría modificarse la redacción del inciso *ii)*, a fin de hacer referencia a la celebración de consultas tripartitas.
- 209. Tras un breve receso, una representante del Gobierno de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la representante del Gobierno de Francia,** propone efectuar la subenmienda siguiente, a la luz de las observaciones hechas por el Director General:
- El Consejo de Administración:
- a)* respalda la propuesta del Director General de forjar una Coalición Mundial para la Justicia Social, incluido su establecimiento en particular mediante la celebración de una Cumbre sobre la Justicia Social durante la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2023);
  - b)* acoge favorablemente el compromiso del Director General de tener en cuenta sus orientaciones, y la propuesta de mantener consultas tripartitas, incluido sobre la gobernanza de la Coalición y los criterios aplicables a la participación de los asociados, de aquí a la reunión de la Conferencia de junio de 2023, así como de mantener consultas tripartitas regulares sobre el desarrollo ulterior de la Coalición, y
  - c)* pide al Director General que le informe tenga en cuenta sus orientaciones para el desarrollo ulterior de la evolución de la situación relativa a de la Coalición Mundial para la Justicia Social, y que le informe, en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023) y posteriormente en las reuniones de marzo y octubre-noviembre, y que tenga en cuenta las orientaciones que le seguirá proporcionando.
- 210. La portavoz del Grupo de los Empleadores** plantea una cuestión de orden, ya que la última propuesta es una versión totalmente nueva que no se basa en las enmiendas del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, las cuales han sido presentadas siguiendo el procedimiento previsto para dejar margen a la preparación y a la discusión en los grupos. Por consiguiente, considera que las nuevas propuestas no deberían ser debatidas. La oradora reitera que está dispuesta a apoyar la propuesta de fusionar la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores con la enmienda presentada por su grupo y que podrá mostrarse flexible a la hora de discutir las sugerencias del Director General, las cuales no requerirán un texto completamente nuevo.
- 211. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** apoya la última subenmienda, pues considera que esta trata de reflejar todas las cuestiones planteadas.
- 212. Un representante del Gobierno de Bélgica** también respalda la última subenmienda presentada.
- 213. La portavoz del Grupo de los Empleadores** explica que el nuevo texto no puede considerarse como una subenmienda, ya que la enmienda presentada por su grupo fue sustituida por un texto completamente diferente, de modo que dicha enmienda ya no es

reconocible. Insiste en que se conceda un plazo de 24 horas para que puedan mantenerse consultas, con arreglo a las normas del Consejo de Administración.

214. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa que se trata de una subenmienda que se formuló en la sala y solicita asesoramiento al Consejero Jurídico para saber si las normas del Consejo lo permiten.
215. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) explica que una subenmienda se define como una propuesta cuya finalidad es añadir texto a una enmienda ya presentada, o suprimir texto de la misma. Por consiguiente, la propuesta de la sala puede ser considerada como una subenmienda. Actualmente, no existen normas que fijen un plazo para la presentación de enmiendas o subenmiendas, sino tan solo una práctica que se considera óptima por motivos logísticos. Ahora bien, sí hubo una norma de esta índole en el marco de las disposiciones especiales que se fijaron durante la pandemia de COVID-19. En ese periodo, las enmiendas y las subenmiendas debían presentarse con 48 y 24 horas de antelación, respectivamente. En conclusión, la propuesta espontánea de la subenmienda por la representante del Gobierno de los Estados Unidos no constituye una irregularidad de procedimiento.
216. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini solicita que se explique la diferencia entre «un evento de alto nivel» y la Cumbre a la que se ha hecho referencia. Asimismo, indica que su grupo está dispuesto a respaldar el incipiente consenso.
217. **Una representante del Director General** (Subdirectora General del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo) aclara que una vez al año, en la Conferencia Internacional del Trabajo, se celebra una Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, en la que dignatarios de alto nivel examinan cada vez un tema diferente. El objetivo de la propuesta es que, en la reunión de junio de 2023, la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo se centre en la cuestión de la justicia social.
218. **Una representante del Gobierno de China** pregunta si en la decisión se debería hacer referencia a la «Cumbre sobre la Justicia Social», e indica que aparentemente existen numerosos eventos de esta índole. Por tanto, sugiere que se empleen las palabras «un evento de alto nivel» o «una Cumbre», a fin de dejar tiempo para reflexionar sobre la denominación que más se adecúe al evento.
219. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia declara que apoya la subenmienda propuesta por la representante del Gobierno de los Estados Unidos.
220. **Un representante del Gobierno de la Argentina** indica que puede ser útil que quienes han propuesto la última subenmienda expliquen su fundamento.
221. **La representante del Gobierno de los Estados Unidos** explica que la subenmienda incluye la propuesta de que se celebren consultas, en particular sobre una estructura de gobernanza y sobre criterios para la participación de los asociados. La referencia a la consignación de recursos ha sido eliminada, ante las inquietudes manifestadas. Tampoco se ha incluido la referencia a un plan de acción porque la celebración de las consultas tripartitas periódicas anteriores a la reunión de la Conferencia, en junio, significa que habrá una evolución de ámbitos de acción específicos en las esferas temáticas y funcionales, como ha explicado el Director General. Finalmente, la oradora declara que se ha mantenido el apartado c).
222. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que no puede aceptar la propuesta porque la Coalición que se sugiere crear debe basarse en el mandato de la OIT y en las cuestiones esenciales de la Declaración del Centenario. Considera que es imperativo aclarar

este aspecto, así como la estructura de gobernanza, antes de que el Consejo de Administración pase a deliberar sobre la creación de la Coalición. El Grupo de los Empleadores está dispuesto a aceptar la propuesta del Grupo de los Trabajadores de que se aluda a la Cumbre en el apartado *a*). En cuanto a la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, la oradora es partidaria de que se mantenga el texto introductorio del apartado *b*), aunque puede aceptar que se sustituya por «pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones y defina, en estrecha consulta con los mandantes tripartitos». Asimismo, desea que se restablezcan los incisos i) y ii), pero puede aceptar que se suprima la referencia a la «correspondiente asignación de recursos». En relación con el inciso ii) del apartado *b*), reconoce que el plan de acción deberá desarrollarse con otras organizaciones participantes, pero propone que se añada «provisional» después de «plan de acción»; la OIT debe ahondar en este punto en aras de la claridad. Para el Grupo de los Empleadores, es fundamental que se haga referencia a la necesidad de que la Coalición se base en el mandato de la OIT y esté en sintonía con la Declaración del Centenario. La oradora indica que también puede respaldar la referencia que se hace en el apartado *c*) a la petición dirigida al Director General para que informe de la evolución de la situación al Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023).

- 223. Una representante del Gobierno de Bélgica** indica que la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores se ha basado en el documento original de la Oficina, mientras que la subenmienda propuesta por la representante del Gobierno de los Estados Unidos también toma en cuenta la información adicional que se recibió posteriormente. La última propuesta es más práctica, pues en ella se solicita a la Oficina que adopte determinadas medidas antes de la reunión de la Conferencia, con el objetivo de acelerar el proceso e incrementar el grado de implicación.

*(El Consejo de Administración reanuda la discusión sobre este punto en una sesión ulterior).*

- 224. La portavoz del Grupo de los Empleadores** propone la subenmienda siguiente a la enmienda presentada por la representante del Gobierno de los Estados Unidos:

El Consejo de Administración:

- a) ~~respalda~~ acoge con agrado la ~~propuesta~~ iniciativa del Director General de forjar una Coalición Mundial para la Justicia Social, incluso a través de una Cumbre sobre la Justicia Social durante la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2023);
- b) acoge favorablemente el compromiso del Director General de tener en cuenta sus orientaciones y la propuesta de mantener consultas tripartitas, ~~incluido sobre~~ al definir la estructura ~~la de~~ gobernanza de la Coalición, ~~incluidos y~~ los criterios aplicables a la participación de los asociados y un plan temático, sobre la base de la Declaración sobre la Justicia Social y la Declaración del Centenario ~~de aquí a la reunión de la Conferencia de junio de 2023, así como de mantener consultas tripartitas regulares sobre el desarrollo ulterior de la Coalición, y~~
- c) pide al Director General que le informe de la evolución de la situación relativa a la Coalición Mundial en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023) ~~y posteriormente en las reuniones de marzo y octubre-noviembre, y que tenga en cuenta las orientaciones que le seguirá proporcionando.~~

- 225.** La oradora declara que no es realista esperar que las labores y las consultas necesarias puedan llevarse a cabo antes de junio de 2023 y, por ello, propone que el Director General informe al Consejo de Administración sobre la evolución de la situación en su reunión de octubre-noviembre de 2023. Además, considera que la referencia a reuniones futuras es superflua y debería ser suprimida.

226. Tras una breve pausa para mantener consultas informales, **la representante del Gobierno de los Estados Unidos** propone que se modifique la última subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, según el tenor siguiente:

El Consejo de Administración:

- a) ~~respalda~~ acoge con agrado la propuesta ~~iniciativa~~ del Director General de forjar una Coalición Mundial para la Justicia Social, incluso a través de una Cumbre sobre el Mundo del Trabajo: Justicia Social ~~sobre la justicia social~~ durante la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2023), y las consultas tripartitas propuestas en preparación de la Cumbre;
  - b) ~~acoge favorablemente el compromiso del Director General de tener en cuenta sus orientaciones y la propuesta de mantener consultas tripartitas,~~ acoge favorablemente el compromiso del Director General de tener en cuenta sus orientaciones y la propuesta de mantener consultas tripartitas, incluido sobre al definir la estructura de la gobernanza de la Coalición, incluidos y los criterios y procedimientos aplicables a la participación de los asociados y un plan temático, sobre la base del Programa de Trabajo Decente, como se establece en la Declaración sobre la Justicia Social de 2008 y se reafirma en la Declaración del Centenario y en otros documentos pertinentes de la OIT de aquí a la reunión de la Conferencia de junio de 2023, así como de mantener consultas tripartitas regulares sobre el desarrollo ulterior de la Coalición, y
  - c) ~~pide al Director General que le informe de la evolución de la situación relativa a la Coalición Mundial en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), y tenga en cuenta las orientaciones que le seguirá proporcionando y posteriormente en las reuniones de marzo y octubre-noviembre, y que tenga en cuenta las orientaciones que le seguirá proporcionando.~~
227. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores, la portavoz del Grupo de los Empleadores y los representantes gubernamentales de los grupos regionales** apoyan, sin excepción, la última propuesta.

## Decisión

228. **El Consejo de Administración:**

- a) **acoge con agrado la iniciativa del Director General de forjar una Coalición Mundial para la Justicia Social, incluso a través de una Cumbre sobre el Mundo del Trabajo: Justicia Social durante la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2023), y su propuesta de mantener consultas tripartitas en preparación de la Cumbre;**
- b) **acoge favorablemente el compromiso del Director General de tener en cuenta sus orientaciones, así como su propuesta de mantener consultas tripartitas para preparar una estructura de gobernanza, incluidos los criterios y un procedimiento aplicables a la participación de los asociados y un plan temático, sobre la base del Programa de Trabajo Decente, como se establece en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, y se reafirma en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) y en otros documentos pertinentes de la OIT, y**
- c) **pide al Director General que informe al Consejo de Administración de la evolución de la situación relativa a la Coalición en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), y tenga en cuenta las orientaciones que le seguirá proporcionando.**

(GB.347/INS/4, párrafo 31, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

## 5. Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: Propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica (GB.347/INS/5)

- 229.** **La portavoz del Grupo de los Empleadores** manifiesta su decepción por el hecho de que, pese a los exhaustivos comentarios recibidos durante las consultas informales, la Oficina no haya tenido en cuenta la mayoría de las opiniones expresadas al preparar el marco de procedimiento. No es cierto que se haya alcanzado un acuerdo sobre la manera de proseguir, como se da a entender en el proyecto de decisión. Además, la cuestión fundamental del debate es la interpretación del derecho de huelga que hace la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos) en el contexto del Convenio núm. 87, pero esa cuestión no es la principal consideración incluida en las propuestas. Por otro lado, la Oficina no ha hecho todo lo posible para ofrecer a los grupos interesados la posibilidad de resolver los problemas de interpretación a nivel interno, por ejemplo, mediante una reunión técnica tripartita o una discusión dedicada a este tema en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo. Por consiguiente, la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores introduce un nuevo apartado con una solución interna para abordar la cuestión del derecho de huelga, que debería asegurar la participación activa de todos los mandantes en el proceso, soluciones basadas en el consenso y la adopción de resultados que sean pertinentes y aceptables para todos.
- 230.** El objetivo del Grupo de los Empleadores es asegurar que la Comisión de Expertos no genere obligaciones adicionales a las previstas por los mandantes tripartitos en la Conferencia. La Comisión de Expertos debería remitir los problemas complejos o las lagunas existentes en los convenios a los mandantes, para que sean ellos quienes aporten la solución. No lo hizo en el caso del derecho de huelga y esto ha dado lugar al conflicto actual.
- 231.** Si bien el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT ofrece un cauce para solucionar las cuestiones o controversias de interpretación, la remisión del asunto a la CIJ debería ser una solución de último recurso. Es preferible buscar soluciones a nivel interno que cuenten con el amplio apoyo de los mandantes. Las opiniones consultivas de la CIJ no son jurídicamente vinculantes, de modo que el Grupo de los Empleadores tiene dudas de que sea viable jurídicamente la inclusión en la nota introductoria de una referencia al compromiso de aplicar la opinión de la CIJ como definitiva y de carácter vinculante, en particular con respecto a quienes no son partidarios de remitir la cuestión a la CIJ. No se han tenido en cuenta las repercusiones sobre los actores no estatales. Además, un compromiso de este tipo podría aumentar la presión sobre los Estados ratificantes en materia de cumplimiento y podría entrañar consecuencias adversas, como la pérdida de confianza en la previsibilidad y la fiabilidad de las obligaciones dimanantes de los convenios ratificados, lo cual generaría reticencias entre los mandantes hacia el establecimiento de nuevas normas.
- 232.** Para generar la confianza necesaria en el proceso, solo se debería examinar una solicitud de remisión si cuenta con el apoyo de la mayoría de los Estados partes del convenio en cuestión. La Conferencia Internacional del Trabajo debería intervenir a lo largo de todo el proceso, con el fin de asegurar la participación de los Estados partes que se vean directamente afectados por la opinión consultiva de la CIJ. Al Grupo de los Empleadores le preocupa la posibilidad de que el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo no sea estrictamente neutral, en particular cuando se trata de cuestiones que tienen su origen en las evaluaciones realizadas por la Comisión de Expertos. Por otro lado, considera que se deberían suspender las interpretaciones de los convenios objeto de examen por parte de la CIJ durante el transcurso del procedimiento en cuestión.

- 233.** El Grupo de la oradora no puede aceptar la nota introductoria ni el marco de procedimiento en la forma en que han sido propuestos. Es necesario introducir cambios sustanciales que reflejen las opiniones mayoritarias, lo que requiere consultas adicionales y un proceso de concertación entre los mandantes.
- 234.** Con respecto a las propuestas sobre la aplicación del párrafo 2 del artículo 37 de la Constitución, el Grupo de los Empleadores tiene observaciones sustanciales, que está dispuesto a discutir con la Oficina, sobre la estructura y la composición de un tribunal interno.
- 235.** El Grupo de los Empleadores propone enmendar el proyecto de decisión de la siguiente manera:

El Consejo de Administración decide seguir examinando en su 349.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2023):

- a) ~~aprobar toda cuestión que haya quedado sin resolver con respecto a~~ la nota introductoria y al marco de procedimiento presentado en el anexo I del documento GB.347/INS/5 para la remisión de las cuestiones o controversias de interpretación a la Corte Internacional de Justicia en virtud del párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT;~~y;~~
  - b) ~~seguir debatiendo sobre~~ la aplicación del párrafo 2 del artículo 37 y, a tal efecto, pide al Director General que organice consultas tripartitas con miras a preparar un proyecto de reglas para el establecimiento de un tribunal para examen, ~~examinarlo en su~~ 352.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2024);
  - c) otras propuestas para garantizar la seguridad jurídica y fortalecer el sistema de control, incluso mediante la inscripción de un punto para la discusión en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 236.** La oradora manifiesta la esperanza de que sea posible encontrar una forma positiva de avanzar, pero hace hincapié en que el tema en cuestión es complejo y muy delicado, por lo que habría que dedicarle el tiempo necesario para hallar una solución consensuada.
- 237.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda que, según ha explicado previamente el Consejero Jurídico, en virtud del párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución, se espera que toda cuestión de interpretación sea sometida a la CIJ. En el párrafo 2 del artículo 37, simplemente se contempla la posibilidad de remitir la cuestión a un tribunal específico, cuyo fallo podría ser anulado en todo caso por decisión de la CIJ. Por consiguiente, queda claro que, de acuerdo con la Constitución y el marco jurídico de la OIT —que no se pretende modificar—, no es estrictamente necesario introducir un marco de procedimiento ni existen requisitos de apoyo mínimo para realizar una remisión o para determinar la gravedad de una cuestión de interpretación. De igual modo, tampoco es necesario agotar todas las demás vías antes de someter una cuestión a la CIJ. El único obstáculo que existe es la disposición del párrafo 2 del artículo 37, que requiere la aprobación del Consejo de Administración para remitir cualquier cuestión a un tribunal. Por lo tanto, aun sin un marco de procedimiento, los Miembros de la OIT podrían plantear una cuestión de interpretación y pedir que esta sea remitida a la CIJ, lo cual se inscribiría como un punto del orden del día de la reunión del Consejo de Administración con vistas a la adopción de una decisión conforme a los procedimientos normales.
- 238.** Actualmente, en la Organización solo existe un problema de interpretación grave y persistente, relacionado con el Convenio núm. 87 (por lo que se refiere al derecho de huelga) y la competencia de la Comisión de Expertos para proporcionar orientaciones en ese ámbito. Se trata de una cuestión importante para el Grupo de los Trabajadores, pues el derecho de huelga constituye el corolario de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Con él se compensa el desequilibrio en las relaciones de poder de los trabajadores con los

empleadores y las empresas. Aunque el derecho de huelga no es un derecho absoluto, existen límites a las restricciones que se le pueden imponer, según establece la interpretación autorizada de larga data de la Comisión de Expertos. El hecho de que la OIT no haya confirmado que el Convenio núm. 87 reconoce y protege el derecho de huelga es una mala noticia, tanto para los trabajadores como para la reputación y la credibilidad de la propia Organización. Los empleadores y sus organizaciones recurren con facilidad al Poder Judicial para cuestionar la legitimidad de una huelga, pero parecen reacios a utilizar adecuadamente los medios constitucionales existentes para resolver la cuestión del derecho de huelga. Si bien no es estrictamente necesario, el marco de procedimiento propuesto podría ofrecer un enfoque gradual con el que abordar las obligaciones previstas en el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución. El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a examinar de buena fe los detalles del marco, pero no tiene la intención de entablar nuevas discusiones generales que no harían más que generar retrasos adicionales.

- 239.** En la medida de lo posible, el marco de procedimiento propuesto debería ser sencillo y práctico y ajustarse a los procedimientos actuales del Consejo de Administración. Asimismo, debería reflejar plenamente las orientaciones formuladas durante la 344.<sup>a</sup> reunión. El Grupo de los Trabajadores apoya ampliamente el marco de procedimiento propuesto y está de acuerdo con los parámetros que figuran en los párrafos 14 y 15 del documento. Por lo que respecta al nivel de apoyo o «umbral» necesario para iniciar una discusión exhaustiva sobre la remisión en el Consejo de Administración, dice que cualquier umbral que se fije a este respecto debería considerarse solo a título indicativo, ya que se utilizaría para la presentación de la solicitud de remisión y no para el propio proceso de adopción de decisiones. Dentro del marco jurídico vigente, no existen límites para que los miembros o grupos planteen una cuestión de interpretación. No obstante, a fin de obtener un marco que resulte práctico, el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a apoyar la implantación de un umbral indicativo de 20 miembros del Consejo de Administración para la presentación de una solicitud de remisión, en el entendimiento de que ello no constituiría un criterio de admisibilidad en términos jurídicos. El umbral alternativo de al menos 30 Estados Miembros debería adaptarse o eliminarse; aunque tiene sentido permitir que los Miembros que no forman parte del Consejo de Administración presenten solicitudes, es necesario aclarar la situación del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores. Además, aunque la nota introductoria menciona la posibilidad de remitir a la Mesa del Consejo de Administración las solicitudes que no hayan alcanzado el nivel necesario de apoyo, se trata de una cuestión que se debería abordar en el texto del marco de procedimiento, a fin de asegurar la coherencia con el marco jurídico de la Organización, que no prevé ningún umbral. Cinco de los seis casos sometidos a la corte predecesora de la CIJ fueron incoados por Estados Miembros a título individual, y trataban sobre cuestiones clave que requerían aclaración.
- 240.** En lo que respecta a los plazos, es fundamental evitar que se posterguen indefinidamente las decisiones del Consejo de Administración. Se puede afirmar que la aplicación del párrafo 1 del artículo 37 debería considerarse como el último recurso en caso de controversia de interpretación grave y persistente. No obstante, la expresión «último recurso» no debería entenderse en el sentido de que debería completarse un número interminable de procedimientos antes de remitir una cuestión. El reconocimiento de la importancia que reviste el diálogo social no excluye la posibilidad de remitir las cuestiones a un tribunal. Pueden surgir controversias que requieren un dictamen jurídico autorizado incluso cuando existen sistemas muy avanzados de diálogo social y negociación colectiva. Por otro lado, el hecho de que no se consiga resolver una cuestión a través del diálogo social no debería considerarse formalmente como condición previa para su remisión. En la 344.<sup>a</sup> reunión, se acordó que las controversias de interpretación relativas a cuestiones jurídicas —como la



interpretación autorizada de un convenio— no se pueden resolver mediante el diálogo social, ya que este no proporciona la seguridad jurídica necesaria. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores apoya la redacción del párrafo 5 del marco propuesto, ya que la inclusión de requisitos adicionales que tendría que cumplir el Consejo de Administración antes de poder remitir una controversia sería contraria a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 37, donde no figuran tales requisitos. El Grupo de los Trabajadores también conviene en que deberían combinarse las discusiones relativas a la remisión y a la cuestión jurídica, como se indica en el párrafo 6.

- 241.** Con respecto al párrafo 21 del documento, la oradora recalca que el Consejo de Administración posee plenas competencias para adoptar decisiones sobre la remisión de cuestiones, con arreglo al mandato que la Conferencia Internacional del Trabajo le confirió en 1949. Si se extiende a todos los Estados Miembros la facultad del Consejo de Administración de adoptar decisiones sobre la remisión de cuestiones en virtud del artículo 37 se sentaría un precedente equivocado y se pondría en tela de juicio su posición. Así pues, el Grupo de los Trabajadores rechaza esa posibilidad. Sin embargo, resulta aceptable la propuesta de permitir a los Estados Miembros que no estén representados en el Consejo de Administración que presenten comentarios por escrito, según figura en el párrafo 8 del marco propuesto. En caso de que los Gobiernos defiendan con firmeza algún tipo de participación de la Conferencia en este proceso, el Grupo de la oradora consideraría la posibilidad de introducir una disposición que le permita validar la decisión del Consejo de Administración, siempre que esa capacidad se ejerza de forma limitada con base en las particularidades de cada caso, según se indica en el párrafo 22 del documento. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores apoya el texto propuesto en el párrafo 10 del marco de procedimiento.
- 242.** En cuanto a las disposiciones incluidas en el párrafo 2 del artículo 37 de la Constitución, la oradora observa que hasta la fecha no había interés en establecer un tribunal. De hecho, en la 344.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, el Grupo de los Empleadores afirmó que dicho tribunal no sería adecuado para la resolución de cuestiones complejas, controvertidas y de larga data, como la interpretación de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga en el Convenio núm. 87. La oradora está interesada en saber si el Grupo de los Empleadores mantiene ese punto de vista. El Grupo de los Trabajadores comparte el análisis de la Oficina y del Consejero Jurídico, en el sentido de que el párrafo 2 del artículo 37 se concibió para la resolución de cuestiones específicas de carácter técnico y no graves controversias con repercusiones sistémicas más amplias, y de que este no ofrecía garantías de seguridad jurídica. Si se tiene en cuenta también que un posible tribunal interno podría interferir con la autoridad y la independencia del actual sistema de control, que incluye a la Comisión de Expertos, y con el requisito de abordar las controversias que tienen repercusiones graves y de gran alcance según lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 37, no tendría sentido invertir en un proceso basado en el párrafo 2 del artículo 37, pues no existe ninguna garantía de que ello ofreciese la seguridad jurídica necesaria. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores recomienda encarecidamente que no se formulen nuevas propuestas para el establecimiento de un tribunal interno basado en el párrafo 2 del artículo 37, ya que ello no ayudaría a resolver la cuestión relativa al derecho de huelga, que solo podría abordarse en el marco del párrafo 1 del artículo 37. En consecuencia, el Grupo de los Trabajadores propone que se enmiende de la siguiente manera el apartado *b)* del proyecto de decisión:
- b)* seguir debatiendo sobre la aplicación del párrafo 2 del artículo 37 y, a tal efecto, pide al Director General que organice consultas tripartitas con miras a preparar un proyecto de reglas para el establecimiento de un tribunal, para examinarlo en su 352.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2024).

- 243.** Con respecto a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, la oradora rechaza que se plantee alargar aún más las discusiones, pues ya se ha mantenido un amplio proceso de consultas. Aunque hace hincapié en la necesidad de lograr el consenso, el Grupo de los Empleadores ya se ha opuesto al consenso existente al poner en entredicho la interpretación del Convenio núm. 87 en relación con el derecho de huelga. No queda clara la propuesta del apartado c) en el sentido de inscribir un punto para la discusión en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, y además en él se da a entender que no existiría en la actualidad un mecanismo que garantice la seguridad jurídica. Sin embargo, ello está adecuadamente contemplado en el artículo 37 de la Constitución, como refleja la decisión del Consejo de Administración de marzo de 2022 relativa al plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores rechaza la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 244. Hablando en nombre del grupo de África,** una representante del Gobierno de Malawi destaca la importancia del diálogo social para la resolución de conflictos. Su grupo reconoce los criterios acordados para la remisión de cuestiones a la CIJ en virtud del párrafo 1 del artículo 37. Cualquier marco de procedimiento debería aplicarse de manera uniforme a todas las solicitudes. La oradora toma nota de la propuesta de incluir a todos los Estados Miembros en la discusión sobre la activación de las remisiones, y conviene en que el Consejo de Administración, reunido en Comisión Plenaria, constituye el foro adecuado para cribar, analizar y debatir las solicitudes de remisión, que posteriormente serían aprobadas por resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo. Reitera asimismo la necesidad de que la Oficina permanezca neutral e imparcial a lo largo de todo el proceso de remisión.
- 245.** En lo referente a las propuestas relativas al párrafo 2 del artículo 37, la oradora señala que la CIJ debería ser el último recurso. Por lo tanto, debería establecerse un tribunal interno como mecanismo para la resolución de controversias en primera instancia, que podría tener carácter permanente o *ad hoc*. Las partes que no estuviesen satisfechas con el fallo de dicho tribunal, tendrían la posibilidad de recurrir seguidamente a una autoridad superior. La oradora está de acuerdo con los criterios propuestos para la selección de los jueces, y hace hincapié en la necesidad de preservar su independencia e imparcialidad, asegurando al mismo tiempo la representación de diferentes sistemas jurídicos. El proceso de selección tripartito debería ser transparente e inclusivo, y convendría lograr un equilibrio entre las funciones de control y de interpretación del tribunal. No se deberían imponer restricciones en caso de que una de las partes se sintiese agraviada por una decisión del tribunal. Si bien existe la posibilidad de impugnar una decisión del tribunal, la oradora observa que la remisión de toda cuestión a la CIJ deberá en todo caso recibir la aprobación del Consejo de Administración.
- 246.** El grupo de África tiene varias cuestiones pendientes de respuesta. La oradora pide a la Oficina que aclare si las opiniones consultivas de la CIJ serán vinculantes para todos los Estados Miembros. Además, se pregunta por qué motivo se prevé la adopción del procedimiento de remisión con arreglo al párrafo 1 del artículo 37 antes de lograr un acuerdo sobre el establecimiento de un tribunal interno. La Oficina debería aclarar por qué un tribunal interno no podría ejercer su jurisdicción sobre todas las cuestiones sujetas a interpretación, qué criterios se utilizarían para determinar las cuestiones que revisten mayor importancia, cuál sería la función del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo al determinar si un caso se debería remitir al tribunal interno propuesto o a la CIJ, y qué procedimiento y qué plazos se aplicarían para remitir una controversia a esta última instancia.

- 247. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia señala que el artículo 37 proporciona un marco para abordar las discrepancias existentes en la interpretación de los convenios. Un procedimiento sencillo, transparente y equitativo con arreglo al párrafo 1 del artículo 37 generaría estabilidad sin necesidad de crear disposiciones adicionales. La oradora apoya el establecimiento de un umbral para la remisión de controversias a la CIJ, que podría incluir a los miembros del Consejo de Administración o a los Estados Miembros, de manera que todo Estado Miembro pudiese incoar un procedimiento en virtud del artículo 37. Se deberían establecer plazos para las discusiones del Consejo de Administración sobre posibles remisiones. La Conferencia Internacional del Trabajo debería aprobar toda remisión de una controversia a la CIJ, tomando como base un análisis detallado confeccionado por el Consejo de Administración. Debería actuarse con cautela para velar por que todos los Gobiernos interesados participen en las discusiones de conformidad con las reglas de procedimiento. La oradora conviene en que no se debería suspender el control periódico tras la remisión de un caso a la CIJ.
- 248.** En relación con el marco de procedimiento propuesto, está de acuerdo con el propósito de la remisión de controversias a la CIJ en virtud del párrafo 1 del artículo 37, con la función del Consejo de Administración en el proceso de remisión, con los plazos para que el Consejo de Administración celebre discusiones en ese sentido y con la participación en ellas de los Estados Miembros que no estén representados en el Consejo de Administración. La Oficina debería mantener la discreción, la neutralidad y la imparcialidad a lo largo de todo el proceso. El GRULAC conviene en que se deberían someter al Consejo de Administración tanto la decisión de la CIJ como un análisis de toda medida de seguimiento necesaria, y también en que las discusiones al respecto no deberían exceder el plazo máximo de dos reuniones consecutivas. Todo procedimiento que acuerde el Consejo de Administración debería añadirse a las reglas de procedimiento.
- 249.** El GRULAC señala que es preciso analizar más a fondo el establecimiento de un tribunal interno, que, en cualquier caso, solo se podría utilizar para la resolución de controversias de alcance más limitado o menos complejo, centrando su actuación exclusivamente en la interpretación de las normas.
- 250. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos subraya el valor que tiene la seguridad jurídica para el sistema de control y para el mantenimiento de las normas internacionales del trabajo. El artículo 37 establece una disposición clara para resolver controversias relacionadas con la interpretación de los convenios. La controversia relativa al derecho de huelga se viene planteando desde hace mucho tiempo y afecta al funcionamiento del sistema de control, en particular en los casos relacionados con la aplicación del Convenio núm. 87. El Consejo de Administración tiene la obligación de resolver esta controversia. Por lo tanto, el PIEM apoya el establecimiento de un marco de procedimiento para la adopción de medidas en virtud del párrafo 1 del artículo 37 y hace hincapié en que las controversias pertinentes deberían remitirse a la CIJ sin perjuicio de los debates en curso sobre las disposiciones en virtud del párrafo 2 del artículo 37.
- 251. Hablando en nombre de la mayoría de los países de Asia y el Pacífico**, un representante del Gobierno de China afirma que toda controversia en el mundo del trabajo debería resolverse a través del diálogo social tripartito siempre que sea posible, incluidas las cuestiones relativas a la interpretación de los convenios de la OIT. El artículo 37 es un último recurso y solo debería utilizarse con precaución. El marco de procedimiento propuesto en el párrafo 1 del artículo 37 y su nota introductoria no abordan algunas de las principales preocupaciones de su grupo. Aunque se ha delegado la autoridad decisoria en el Consejo de Administración, la Conferencia Internacional del Trabajo es un foro más adecuado para llevar

a cabo una discusión sobre la remisión de cualquier conflicto a la CIJ. La Conferencia también debería determinar cualquier medida de seguimiento que deba adoptarse en relación con una opinión consultiva. Debido al carácter vinculante de las opiniones consultivas de la CIJ, la decisión de remitir una controversia a la CIJ debería tomarse por consenso y no por mayoría de votos. Por lo tanto, sería conveniente establecer un periodo de dos reuniones consecutivas del Consejo de Administración, con la posibilidad de ampliar los debates si fuera necesario. Debería establecerse un umbral para que el Consejo de Administración examine una solicitud de remisión, y el orador pide a la Oficina que aclare sus propuestas sobre el número exacto de Estados necesarios para iniciar una discusión. Un número más elevado reflejaría mejor la gravedad de la cuestión.

252. Su grupo acoge favorablemente las propuestas preliminares relativas a la creación de un tribunal interno, que incluyen el establecimiento de normas de procedimiento para dicho órgano, lo cual requiere la celebración de nuevas consultas tripartitas. El párrafo 2 del artículo 37 prevé claramente que cualquier controversia relativa a la interpretación de un convenio se someta a un tribunal interno, cuyo mandato por consiguiente no debería quedar limitado. El tribunal debería constituirse *ad hoc*, para garantizar que los jueces que examinen una controversia tengan la experiencia adecuada. En su composición, se debería garantizar una representación equilibrada de los sistemas jurídicos, las regiones y el género.
253. El Consejo de Administración debería aprobar los procedimientos para la aplicación de ambos párrafos del artículo 37 antes de remitir cualquier controversia a la CIJ. Por consiguiente, su grupo apoya las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por el Grupo de los Empleadores y no puede apoyar el proyecto de decisión en su forma original.
254. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia dice que Albania, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Georgia, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Hace suya la declaración del PIEM. El antiguo desacuerdo sobre el derecho de huelga, en el contexto del Convenio núm. 87, debería resolverse en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 37. La CIJ está bien capacitada para examinar esta controversia, por lo que pide al Consejo de Administración que la remita sin demora.
255. El marco de procedimiento propuesto para aplicar las disposiciones del párrafo 1 del artículo 37 no debería modificar las normas de procedimiento del Consejo de Administración. El umbral para presentar una solicitud de remisión debería ser indicativo, no prescriptivo; debería incluir el apoyo regional, y podría determinarse por mayoría simple de votos. Su grupo está de acuerdo en que la decisión final sobre la remisión la tome la Conferencia Internacional del Trabajo, en lugar del Consejo de Administración. La preparación de cualquier expediente sería responsabilidad exclusiva del Director General, y la Oficina debería permanecer neutral e imparcial en todo momento. El marco de procedimiento propuesto y las propuestas relativas a la aplicación del párrafo 2 del artículo 37 deberían considerarse como dos cuestiones separadas. Por consiguiente, su grupo apoya la enmienda al proyecto de decisión propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
256. **Hablando en nombre de un grupo de países formado por Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Reino Unido y los Estados Unidos**, una representante del Gobierno de Australia afirma que el marco de procedimiento propuesto en virtud del párrafo 1 del artículo 37 proporciona una metodología clara y lista para su uso, cuya adopción no es una condición previa para presentar una solicitud de opinión consultiva a la CIJ. El marco propuesto facilitaría un proceso de remisión sólido, eficiente y con plazos determinados, lo que constituye un elemento clave de una buena gobernanza. Su grupo está de acuerdo en

establecer un umbral indicativo de apoyo de 20 miembros del Consejo de Administración o 30 Estados Miembros; el orador apoya un plazo máximo de dos reuniones del Consejo de Administración para debatir si se debería remitir una controversia a la CIJ y determinar la cuestión jurídica a considerar, y está de acuerdo en que la decisión sobre la remisión pueda enviarse a la Conferencia Internacional del Trabajo para su aprobación. Si bien su grupo no considera útil profundizar en el párrafo 2 del artículo 37 por el momento, expresa su apoyo al proyecto de decisión y a la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. El Consejo de Administración debería tomar una decisión sobre el marco de procedimiento propuesto en la presente reunión. Su grupo no puede apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.

- 257. Un representante del Gobierno de la Argentina** afirma que un mecanismo para remitir las controversias a la CIJ reforzaría el sistema de control. Sin embargo, no se requiere ningún procedimiento adicional para aplicar las disposiciones del artículo 37. El marco de procedimiento propuesto garantizaría la seguridad jurídica y reforzaría la gobernanza en el seno de la OIT, contribuyendo así a lograr un trabajo decente para todos. Acoge con satisfacción las propuestas de crear un tribunal interno para aplicar el artículo 37, párrafo 2, pero dice que requieren un análisis más profundo. El Consejo de Administración solo está preparado para decidir sobre la aplicación del párrafo 1 del artículo 37, por lo que apoya el proyecto de decisión con la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 258. Un representante del Gobierno de China** reconoce los problemas de larga data relacionados con la interpretación de los convenios y la necesidad de seguridad jurídica para garantizar la estabilidad y la credibilidad del sistema de control. La aplicación del artículo 37 debería ser la base de cualquier trabajo de este tipo, y no debería establecerse ningún proceso legislativo. El marco de procedimiento propuesto en el párrafo 1 del artículo 37 tendría un impacto significativo en los mandantes tripartitos. Todos los Estados Miembros deberían poder participar en las discusiones y en la toma de decisiones relativas a la remisión de controversias a la CIJ, garantizando al mismo tiempo la eficacia y la equidad. El marco propuesto debería revisarse sobre la base de los comentarios realizados, con el fin de abordar las preocupaciones de todas las partes y garantizar que pueda adoptarse por consenso. En cuanto a la creación del tribunal interno, los mandantes tripartitos subrayan la importancia de resolver los litigios mediante el diálogo. El Gobierno chino reitera que es el único cauce para resolver las controversias y garantizar el funcionamiento del mecanismo de control, reforzando la cooperación y evitando la confrontación. Insta a la Oficina a explorar otros mecanismos institucionales alternativos. China apoya el proyecto de decisión enmendado por el Grupo de los Empleadores.
- 259. Un representante del Gobierno de Alemania** afirma que el vínculo entre la libertad sindical y el derecho de huelga se ha puesto en tela de juicio en repetidas ocasiones, lo que limita el control efectivo de las normas de la OIT relacionadas. Esto es inaceptable, y pide que esta cuestión se resuelva lo antes posible. El marco de procedimiento propuesto está bien pensado, es equilibrado, viable y está fundamentado en la Constitución de la OIT, y tiene en cuenta las preocupaciones y comentarios de todos los mandantes. Insta al Consejo de Administración a que apruebe esta solución para la aplicación del párrafo 1 del artículo 37.
- 260. Una representante del Gobierno de Colombia** reconoce la necesidad de establecer un procedimiento para la remisión de controversias sobre la interpretación de normas a la CIJ en virtud del párrafo 1 del artículo 37. Acoge con satisfacción los esfuerzos para preparar un marco de procedimiento que sea claro, objetivo y transparente. La propuesta de crear un tribunal interno en virtud del apartado 2 del artículo 37 debería examinarse más a fondo, habida cuenta de las repercusiones que puede tener sobre la legislación nacional una recomendación

formulada por un órgano de control. Cualquier tribunal de este tipo debería garantizar la representación de diferentes sistemas jurídicos, económicos y sociales. La Oficina debería examinar cualquier posible repercusión presupuestaria y asegurarse de que si se establecen nuevos mecanismos, estos no afecten negativamente a los mecanismos existentes del sistema de control. Apoya el proyecto de decisión y la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores; la oradora no apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.

- 261. Una representante del Gobierno de México** subraya la necesidad de contar con seguridad jurídica en la interpretación de los convenios. El párrafo 1 del artículo 37 proporciona la base para abordar las controversias, y las disposiciones de dicho artículo no requieren ninguna interpretación adicional. El Consejo de Administración debería adoptar, en su reunión actual, un procedimiento sencillo, transparente y equitativo para la remisión de controversias a la CIJ. Las propuestas relativas a la aplicación del párrafo 2 del artículo 37 requieren un examen más detenido. Por consiguiente, apoya el proyecto de decisión con la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 262. Un representante del Gobierno del Japón** subraya la importancia de avanzar en esta cuestión. La discusión tripartita debe ser el principio básico para tratar cualquier problema difícil. El marco de procedimiento propuesto para la remisión en virtud del párrafo 1 del artículo 37 podría ser una base para el consenso en el Consejo de Administración. Solicita aclaraciones más exhaustivas sobre el principio de consulta tripartita y se muestra abierto al debate sobre cualquier preocupación específica.
- 263. Un representante del Gobierno de Chile** está de acuerdo en que el objetivo de fortalecer el sistema de control de la OIT y de garantizar la seguridad jurídica frente a las controversias en la interpretación de los convenios debería lograrse mediante un procedimiento sencillo, transparente y equitativo. Apoya el proyecto de decisión, con la enmienda al apartado *b)* propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 264. Un representante del Gobierno de Bangladesh** afirma que el tripartismo es el principio básico que guía la labor de la OIT; el hecho de tener que tomar una decisión sobre una excepción a este principio pone al Consejo de Administración ante un momento crítico. El orador no es partidario de introducir un enfoque que pueda tener efectos en cascada. En las discusiones de grupo se han expresado opiniones divergentes sobre la cuestión de la seguridad jurídica en virtud del artículo 37, que deberían tenerse en cuenta en el futuro. Propone continuar el debate para llegar a una decisión consensuada y adoptar un enfoque interno en materia de interpretación, en el que el legado, la jurisprudencia interinstitucional y la cultura institucional indiquen el camino correcto. Los dos párrafos del artículo 37 deberían tratarse como un conjunto para tomar una decisión a través de nuevos debates.
- 265. Una representante del Gobierno de la India** afirma que el sólido sistema de normas internacionales del trabajo que la OIT y sus mandantes han contribuido a desarrollar y mantener ha sido fundamental para promover unas condiciones de trabajo decentes y productivas para la fuerza de trabajo mundial. Las cuestiones relativas a la interpretación de dichas normas deben resolverse para garantizar un control y una aplicación efectivos. Como único organismo tripartito de las Naciones Unidas, la OIT ha resuelto eficazmente cuestiones de interpretación en el pasado. La aplicación de las normas a través del diálogo social y las consultas tripartitas constituye el núcleo de la labor de la OIT. Por lo tanto, el recurso al mandato de la CIJ para resolver cuestiones de interpretación en virtud del párrafo 1 del artículo 37 debe limitarse a los casos en que se hayan agotado todas las vías de resolución a través de consultas tripartitas. La remisión de cuestiones de interpretación a la CIJ o a un tribunal interno solo debería considerarse cuando se haya alcanzado un umbral de apoyo

razonablemente alto, lo que incluye un alto nivel de apoyo de la mayoría de los Estados partes en el convenio de que se trate. Un enfoque más prescriptivo que indicativo garantizaría que solo se recurra al artículo 37 cuando se trate de cuestiones graves y persistentes. Toda cuestión de interpretación debería remitirse en primer lugar al tribunal interno creado en virtud del párrafo 2 del artículo 37 antes de remitirse a la CIJ; por consiguiente, la OIT debería establecer primero el tribunal interno para tratar estas cuestiones. La oradora confía en que cualquier controversia o estancamiento pueda resolverse a través de las consultas o estructuras tripartitas de la OIT.

- 266. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** afirma que una de las conclusiones de las consultas informales celebradas sobre esta cuestión ha sido que un número importante de Estados, si no la mayoría, considera el recurso al párrafo 1 del artículo 37 como una medida de último recurso en caso de controversia de interpretación grave y persistente. La Federación de Rusia comparte esta opinión. Por esa razón, el marco de procedimiento para la aplicación debe encontrar un delicado equilibrio entre la redacción más bien amplia del párrafo 1 del artículo 37 y el principio de que es necesario haber agotado los mecanismos internos de resolución de conflictos de la OIT, prioritariamente a través del diálogo social. Este objetivo podría alcanzarse, en primer lugar, fijando un umbral elevado para que el Consejo de Administración inicie el examen formal del recurso al artículo 37: debería buscarse el consenso, o al menos una mayoría cualificada de los miembros del Consejo de Administración. También debería considerarse la posibilidad de implicar a los Estados partes en el convenio que es objeto de controversia. En segundo lugar, la decisión final de remitir el asunto debería adoptarla la Conferencia Internacional del Trabajo. Esto es importante no solo como salvaguarda, sino también porque la eventual opinión consultiva de la CIJ tendría implicaciones para la interpretación y la aplicación de los instrumentos jurídicos de la OIT en su conjunto, más allá de los términos específicos de la controversia que da lugar a la remisión. Por esta razón, debería participar en estas consideraciones el mayor número posible de Estados Miembros, especialmente los Estados partes en el convenio que pudieran verse afectados por la opinión consultiva.
- 267.** La participación de la Conferencia Internacional del Trabajo no debería limitarse simplemente a validar una decisión del Consejo de Administración, sino que también debe brindar a la Conferencia la oportunidad de examinar el fondo de la cuestión. El orador no está de acuerdo con la propuesta de establecer plazos para el examen de una cuestión: si se apresura el examen de la cuestión se corre el riesgo de socavar los intentos de resolver la controversia mediante el diálogo social. La redacción del párrafo 1 del artículo 37 es lo suficientemente amplia para permitir tales salvaguardias sin ir en contra del objeto y la finalidad del artículo. Además, es necesario examinar en profundidad el párrafo 2 del artículo 37. No ve la utilidad de proceder a formular reglas para el tribunal, por lo menos no dentro de los plazos propuestos en el proyecto de decisión
- 268. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) agradece al Consejo de Administración sus enriquecedoras contribuciones, que reflejan la importancia primordial del tema desde el punto de vista institucional. En efecto, la seguridad jurídica es un principio fundacional de todo sistema jurídico, lo que significa en sentido contrario que la inseguridad jurídica constituye una amenaza directa y grave para cualquier sistema jurídico. El orador da las gracias a todos los miembros que han participado en la serie de consultas y sesiones informativas celebradas por la Oficina en los últimos cuatro meses con el fin de explicar mejor las dimensiones constitucionales, jurídicas e históricas de la cuestión y permitir así al Consejo de Administración adoptar una decisión con conocimiento de causa.

- 269.** En respuesta a las preguntas formuladas sobre el efecto jurídico de las opiniones consultivas de la CIJ, aclara que, en virtud del Estatuto de la CIJ, las opiniones consultivas no tienen fuerza vinculante en sí mismas. Sin embargo, se les puede atribuir efecto vinculante —también denominado decisivo, concluyente o autorizado— a través de otros medios. La sección 32 de la Convención sobre los privilegios e inmunidades de los organismos especializados de 1947 es un ejemplo de cláusula que atribuye específicamente efecto vinculante a una opinión consultiva que de otro modo no lo sería. El Sr. Roberto Ago, antiguo juez de la CIJ y antiguo miembro de la Comisión de Expertos, en un artículo titulado «*Binding*» *Advisory Opinions of the International Court of Justice*, afirmó que los instrumentos constitutivos de ciertas organizaciones, incluida la OIT, prevén estas opiniones consultivas vinculantes ya que califican la opinión solicitada a la CIJ de «decisión». Por consiguiente, para la OIT, el efecto vinculante de las opiniones consultivas se desprende de la letra del párrafo 1 del artículo 37, que se refiere explícitamente a una «decisión», pero también del espíritu del mismo artículo como cláusula de solución de controversias que prevé el medio de acción obligatorio como último recurso. Igualmente importante es el entendimiento unánime y profundamente arraigado de todos los mandantes de la OIT de que las opiniones consultivas emitidas en virtud del párrafo 1 del artículo 37 son pronunciamientos vinculantes, definitivos y autorizados para la Organización, sus órganos y sus miembros. La nota 11 del documento contiene un hipervínculo a una compilación de declaraciones de representantes de todos los mandantes de la OIT que afirman el carácter vinculante de las opiniones consultivas emitidas por la CIJ. Todos los documentos recientes de la Oficina producidos sobre esta cuestión han sido claros y coherentes con respecto al efecto jurídico de las opiniones consultivas solicitadas a la CIJ en virtud del párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT.
- 270.** El orador se refiere al nivel indicativo de apoyo, o «umbral», necesario para que una solicitud de remisión pueda ser examinada y, en particular, a la opinión expresada por el Grupo de los Empleadores de que solo si la mayoría de los Estados Miembros que han ratificado el convenio en cuestión apoyan la remisión, esta podrá dirigirse al Consejo de Administración, y señala que, desde un punto de vista estrictamente jurídico, no parece haber ninguna razón válida para establecer una diferencia entre ratificantes y no ratificantes. Si se hiciera tal distinción, ello significaría que un Estado tendría que ratificar un convenio antes de poder plantear cualquier cuestión sobre dicho convenio, cuando en la práctica la mayoría de las solicitudes de dictámenes informales que recibe la Oficina proceden de Estados Miembros que aún no han ratificado el convenio en cuestión. Por otra parte, el hecho de definir el umbral de apoyo exclusivamente por referencia a los ratificantes de un convenio determinado excluiría necesariamente la posibilidad de que los empleadores o los trabajadores presenten una solicitud de remisión, ya que solo los Estados pueden ratificar los convenios internacionales del trabajo. En el párrafo 18 del documento, la Oficina recoge la opinión expresada durante las consultas en relación con el respaldo de la mayoría de los Estados partes en el convenio, pero considera que fijar un umbral indicativo tan elevado sería excesivamente restrictivo.
- 271.** En relación con el plazo indicativo propuesto, a saber, un máximo de dos reuniones del Consejo de Administración, afirma que es comparable a los plazos indicativos similares previstos para otros procedimientos y procesos del Consejo de Administración, como el procedimiento para inscribir un punto en el orden del día de la Conferencia, tal como se refleja en el párrafo 54 de la nota introductoria del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración, que hace referencia a dos reuniones. El calendario propuesto sería solo orientativo y, si presentara alguna dificultad, correspondería al Consejo de Administración decidir cómo proceder.



- 272.** Aclara que la razón por la que se especifica, en el párrafo 2 del marco de procedimiento, que una solicitud de remisión deberían presentarla «por lo menos, 20 miembros titulares del Consejo de Administración» es garantizar que la solicitud de remisión no requiera una mayoría demasiado amplia en caso de que se convoque una votación. Dado que los grupos no gubernamentales tienen 14 miembros cada uno en el Consejo de Administración, ese «umbral» de 20 incluiría necesariamente a un grupo no gubernamental. La alternativa de «30 Estados Miembros (sean o no miembros del Consejo de Administración)» busca reflejar la expectativa legítima de los Estados que no son miembros del Consejo de Administración de poder remitirle cuestiones de interpretación que consideren importantes, en el caso poco probable de que no haya un número suficiente de miembros titulares de los Gobiernos a favor de presentar la solicitud. La redacción del párrafo 2 del marco de procedimiento no excluye que un grupo no gubernamental se asocie al grupo de 30 Estados Miembros. Así pues, la fórmula fue diseñada para dar cabida a los intereses de todos los mandantes. La propuesta de los trabajadores de añadir al párrafo 2 del marco de procedimiento algo que ya figura en la nota introductoria, a saber, que la Mesa examine cómo hacer un seguimiento cuando el nivel de apoyo es inferior al requerido o previsto, podría incorporarse al preparar una propuesta de revisión del texto si hay acuerdo en la sala.
- 273.** En respuesta a las preguntas planteadas por el grupo de África, el orador afirma que las implicaciones jurídicas de una eventual opinión consultiva de la CIJ para los Estados Miembros que hayan ratificado un convenio dependerían de la(s) cuestión(es) planteada(s) a la CIJ y de las orientaciones que esta impartiera. Sin embargo, la opinión sería vinculante, en primer lugar, para la Organización y sus órganos de control. Luego, el pronunciamiento autorizado de la CIJ se transmitiría, a través de ese sistema de control, a los Estados que hubieran ratificado el convenio en cuestión y que, por consiguiente, tendrían la obligación de aplicarlo plenamente.
- 274.** Afirma que la elaboración de una metodología para acudir a la CIJ y el establecimiento de un tribunal interno son dos cuestiones que no están relacionadas entre sí, lo que significa que el marco de procedimiento podría adoptarse inmediatamente. Si posteriormente se creara un tribunal interno, el impacto sobre el marco de procedimiento sería muy limitado, y requeriría, por ejemplo, modificar los párrafos del marco de procedimiento bajo el título «Debate y decisión del Consejo de Administración» para incluir orientaciones sobre cómo habría de determinar el Consejo de Administración si procede remitir una cuestión o controversia de interpretación a la CIJ o al tribunal interno. Dado que ambos tribunales forman parte del mismo diseño constitucional para la resolución de controversias de interpretación, el Consejo de Administración no debería definir de forma restrictiva la competencia del tribunal interno; este podría en última instancia examinar cualquier controversia o cuestión de interpretación, y entonces correspondería al Consejo de Administración evaluar su importancia y decidir a dónde debe remitirse.
- 275.** La información sobre el contexto jurídico e histórico en el que surgió el párrafo 2 del artículo 37 en la enmienda constitucional de 1946 se facilitó en respuesta a una petición específica formulada durante las consultas. En el momento en que se preparó la enmienda constitucional, se aclaró que el tribunal interno previsto en el párrafo 2 del artículo 37 se encargaría de la resolución rápida de cuestiones de menor importancia o tan meticulosas que no justificarían ir hasta La Haya. También se explicó que era necesario un tribunal interno para aquellas cuestiones que se situaran en un punto intermedio entre las que se dirigen a la Oficina para que emita una opinión informal y las que justifican ser remitidas a la CIJ.
- 276.** En cuanto al posible plazo para solicitar y obtener una opinión consultiva, el orador remite al Consejo de Administración a la representación gráfica del marco de procedimiento que figura en el anexo II, así como a las consideraciones que figuran en el anexo I del documento

GB.322/INS/5, en el que se presenta un ejemplo de cómo podría leerse una resolución del Consejo de Administración si se enviara una carta a la CIJ. Considerando cada etapa por separado, tal como se refleja en el marco de procedimiento propuesto, el orador indica que, además de los dos meses necesarios para la preparación del informe de la Oficina, se necesitarían dos reuniones del Consejo de Administración para adoptar la decisión de remisión y redactar la(s) pregunta(s) que se plantearía(n) a la CIJ, seguidas de la validación por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio. A ello se añadiría el tiempo que tardaría el tribunal en emitir su opinión consultiva, que quedaría a la entera discreción del tribunal y dependería de su carga de trabajo, pero dice que podría estimarse entre un año y 18 meses. Recuerda a este respecto que el artículo 103 del Reglamento de la Corte prevé la presentación de una solicitud urgente.

277. La cuestión planteada por el GRULAC de si correspondería al Consejo de Administración decidir si el marco de procedimiento podría formar parte del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración. Reafirma que el nivel de apoyo o «umbral» propuesto tiene carácter indicativo y no prescriptivo. El documento ya recoge la posibilidad de celebrar reuniones de la Comisión Plenaria. La observación formulada por el representante del Gobierno de China en el sentido de que el órgano previsto en el párrafo 2 del artículo 37 debería ser competente para conocer de todas las controversias de interpretación, independientemente de su gravedad, es coherente con las indicaciones contenidas en el documento presentado al Consejo de Administración, en el que también se recuerda que, en cualquier caso, correspondería al Consejo de Administración decidir a qué órgano judicial debería remitir el asunto. Por último, la opinión de que el marco de procedimiento debería especificar que solo la Conferencia Internacional del Trabajo sería competente para discutir y decidir una posible remisión requeriría hacer abstracción de la resolución de 1949 por la que se delega la autoridad en el Consejo de Administración; sería jurídicamente inexacto elaborar un marco de procedimiento que previera la discusión y decisión exclusivamente por la Conferencia mientras esta no haya revocado su resolución de 1949.
278. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que ahora ya es necesario seguir avanzando. Señala a la atención de los delegados las observaciones formuladas por el Gobierno de Alemania y espera que todos los Gobiernos respalden el carácter fundamental de la libertad sindical y su vinculación con el derecho de huelga. En los últimos once años, el Grupo Gubernamental nunca ha cuestionado esa relación ni el reconocido e importante papel que desempeña la Comisión de Expertos para interpretarla. La OIT cuenta con un mecanismo de resolución de conflictos en su propia Constitución. La oradora alienta al Consejo de Administración a que decida que ya se ha hecho lo suficiente. Se ha dedicado demasiado tiempo a esta cuestión y no ve la utilidad de continuar el diálogo social al respecto puesto que no se ha podido alcanzar un consenso. No puede haber consenso cuando las posturas son mutuamente excluyentes: hay miembros que reconocen que existe una relación entre el Convenio núm. 87 y el derecho de huelga —como lo han determinado en el pasado la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical, que tiene carácter tripartito— y respetan la autoridad del sistema de control de la OIT y la Comisión de Expertos, y otros que no reconocen que esa relación existe. Algunas discrepancias no se pueden solventar a través del diálogo y, ante ello, es necesario recurrir a una autoridad, que en el caso de la OIT sería la CIJ, reconocida como tal en la Constitución. El Grupo de los Trabajadores siempre apoyará la naturaleza tripartita de la OIT y la importancia de que los mandantes busquen soluciones entre sí, pero todo sistema de diálogo social incluye un mecanismo de resolución de conflictos y la OIT debería hacer un buen uso del suyo.

279. La oradora expresa su agradecimiento por la aclaración del Consejero Jurídico en la que explicó que los umbrales no tienen validez jurídica porque no está previsto que el Consejo de Administración pueda modificar la Constitución ni el marco jurídico de la OIT. Hasta ahora siempre se ha considerado lógico que un grupo que está en desacuerdo con una posición predominante quiera solventar la cuestión ante un tribunal; por esta razón, el Grupo de los Trabajadores no intentará impedir que el Grupo de los Empleadores pida al Consejo de Administración que examine y resuelva cuestiones de este tipo, aunque se trate de asuntos en los que ambos Grupos estén en desacuerdo. Considera ilógico y contrario al sistema jurídico de la OIT pretender que un grupo concreto tenga que contar con el apoyo de más de la mitad de los Estados ratificantes para poder remitir una cuestión al Consejo de Administración. Los órdenes del día de las reuniones del Consejo de Administración contienen muchas cuestiones sobre las que todavía no se ha alcanzado un acuerdo y que se deciden con arreglo a sus procedimientos habituales: en primer lugar buscando el consenso y, si no es posible, adoptando una decisión mediante una votación por mayoría de votos. En el sistema de las Naciones Unidas es importante no dejar que se produzcan nunca situaciones de bloqueo por la búsqueda de unanimidad, porque el mundo está lleno de opiniones diversas que generan amplios debates, de modo que tarde o temprano es necesario tomar decisiones por mayoría. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores no está de acuerdo en apartarse de las buenas prácticas de la OIT a este respecto.
280. La oradora agradece que muchos Gobiernos hayan comprendido que la adopción del marco de procedimiento debe realizarse de forma independiente de la discusión sobre el párrafo 2 del artículo 37, a la cual el Consejo de Administración no debería dedicar más espacio en este momento. No obstante, la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores busca respetar el hecho de que algunos deseen continuar este diálogo. Ello permitiría al Consejo de Administración proseguir con el estudio de las ventajas y los riesgos que presenta el párrafo 2 del artículo 37 y adoptar, a su debido tiempo, una decisión con respecto a su posible establecimiento. Por otro lado, la CIJ es un organismo que ya existe y tiene la capacidad de emitir un dictamen definitivo, algo que no sería posible en el caso de un tribunal. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores considera que ha llegado el momento de adoptar un marco de procedimiento y utilizarlo adecuadamente para seguir avanzando.
281. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que la Oficina ha perdido una oportunidad para generar consenso, puesto que sus propuestas no tienen en cuenta las diversas opiniones que los Gobiernos manifestaron durante las consultas tripartitas. En vez de ello, debería hacer todo lo posible para proponer una forma de avanzar que concilie las posiciones de todos los grupos.
282. Aunque no existe base jurídica para establecer una distinción entre los países que han ratificado un convenio y aquellos que no lo han hecho, es lógico pensar que la decisión de remitir un caso a la CIJ debería contar con el apoyo de la mayoría de los Estados que hayan ratificado el convenio en cuestión. Para los países que no han ratificado un convenio, no tiene mucho sentido someter un caso a la CIJ a fin de decidir de qué manera debería aplicarlo un país ratificante. Los países que consideran la posibilidad de ratificar un convenio consultan la opinión de la Oficina a fin de comprender cuáles serían sus obligaciones en caso de que finalmente opten por la ratificación. La oradora hace hincapié en que ha utilizado la expresión «país ratificante» en lugar de «Gobierno ratificante», dado que los empleadores y los trabajadores también participarían en el proceso de adopción de decisiones.
283. Si las decisiones de la CIJ fueran jurídicamente vinculantes, todos los países que han ratificado el Convenio núm. 87 deberían acatar las recomendaciones sobre este formuladas por la Comisión de Expertos, que ha definido meticulosamente el ámbito de aplicación del derecho

de huelga. Sin embargo, la definición de ese derecho varía mucho de un país a otro y la OIT debería respetar esas diferencias. Por ejemplo, las huelgas políticas están prohibidas en algunos Estados, pero en otros son un derecho reconocido por la Constitución. El derecho de huelga está consagrado en varias fuentes de derecho internacional, pero se define y aplica a nivel nacional. La OIT no debe socavar ese planteamiento. El Grupo de la oradora no pone en duda la existencia del derecho de huelga, que constituye un ejercicio legítimo de la libertad sindical, pero tampoco se trata de un derecho absoluto. Además, los países que han ratificado el Convenio núm. 87 no deberían estar constreñidos por una interpretación excesivamente restrictiva de dicho convenio.

- 284.** Deberían utilizarse los cauces existentes en el seno de la OIT a fin de resolver la cuestión de interpretación relativa al derecho de huelga. Los recursos que establece el artículo 37 de la Constitución no constituyen el único medio para garantizar la seguridad jurídica, que únicamente requiere la aplicación de una solución con amplia aceptación. Al contrario que el Grupo de los Trabajadores, la oradora no considera que se haya agotado el debate, puesto que los Gobiernos han manifestado desde 2015 su interés en iniciar un diálogo sobre las cuestiones de fondo relativas al derecho de huelga. Propone que se proceda ahora a discutir dichas cuestiones y, en caso necesario, se podría remitir el asunto a la CIJ una vez aplicadas todas las soluciones que emanen del diálogo social tripartito.
- 285. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** considera que, si se hubiera adoptado en 2014 la decisión de someter el asunto a la CIJ, con toda probabilidad esta habría ratificado la situación imperante en la OIT. Quizás por ello el Grupo de los Empleadores se muestra tan reacio a acudir ante ese órgano. Las opiniones formuladas por la Comisión de Expertos son interpretaciones autorizadas pero no vinculantes que los jueces nacionales tienen en cuenta al interpretar la legislación nacional sobre el derecho de huelga. La cuestión que se debe plantear a la CIJ es si respalda la opinión imperante en el Consejo de Administración con respecto a ese derecho. Incluso en el caso de que la CIJ compartiese la opinión del Grupo de los Empleadores, debería debatirse el enfoque de la OIT sobre el derecho de huelga, con la participación de todos los mandantes. No sería necesario introducir inmediatamente modificaciones en la legislación o las prácticas nacionales. No comprende de qué manera se podría alcanzar un consenso sobre esta cuestión celebrando más discusiones al respecto cuando no se ha podido lograr ningún avance en el último decenio.
- 286. La portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que su grupo no ha afirmado en ningún momento que nunca estaría dispuesto a recurrir a la CIJ, y rechaza firmemente que se tergiversen sus opiniones. La oradora agradecería una aclaración sobre la manera en que debería proceder el Consejo de Administración.
- 287. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Malawi indica, en relación con el párrafo 1 del artículo 37, que la Conferencia Internacional del Trabajo debería refrendar la remisión de una controversia a la CIJ. Su grupo agradecería que se proporcionase información sobre posibles cauces para enmendar la resolución relativa al procedimiento para la presentación de solicitudes de opinión consultiva a la CIJ, adoptada en 1949 (en adelante, «la resolución de 1949»), a fin de conceder a la Conferencia la potestad definitiva en este ámbito, dado que su composición ha evolucionado considerablemente desde 1949. La oradora considera que es necesario examinar con mayor detenimiento tanto el párrafo 2 del artículo 37 como el proyecto de decisión.
- 288. Una representante del Gobierno de Italia** dice que es necesario encontrar una solución para reforzar la credibilidad de la OIT como foro internacional para el diálogo social y la elaboración de normas. Los mandantes tienen la responsabilidad de solucionar las

cuestiones o controversias en materia de interpretación de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37, que prevé su remisión a la CIJ. Habida cuenta de que no existe vinculación alguna entre el párrafo 1 y el párrafo 2 del artículo 37, debería aplicarse sin demora el primero de ellos.

- 289. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Tras más de un decenio de discusiones, ha llegado la hora de remitir la controversia a la CIJ. La persistencia del desacuerdo en relación con el derecho de huelga está afectando al sistema de control y a otros servicios de la OIT. La gran mayoría de los miembros del Consejo de Administración desean avanzar para resolver la situación de bloqueo. El párrafo 2 del artículo 37 no tiene una relación de condicionalidad con respecto al párrafo 1. Por consiguiente, debería aplicarse sin demora lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 37. Por lo tanto, apoya el proyecto de decisión, en su versión enmendada por el Grupo de los Trabajadores.
- 290. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** se remite al párrafo 10 del marco de procedimiento propuesto que figura en el anexo I del documento, en el que se indica que el Consejo de Administración «podrá» someter su decisión a la aprobación de la Conferencia Internacional del Trabajo en su siguiente reunión. El Grupo de los Trabajadores puede aceptar ese enfoque. En 1949, la Conferencia otorgó al Consejo de Administración el mandato de adoptar decisiones en este ámbito y no corresponde a este decidir ahora la eliminación de dicho mandato.
- 291. La portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera que su grupo no pone en tela de juicio la existencia del derecho de huelga. Recuerda que en 2015 el Grupo de los Empleadores emitió una declaración conjunta junto con el Grupo de los Trabajadores en la que se reafirmaba ese derecho. Sin embargo, el Convenio núm. 87 no puede constituir la base para el establecimiento de reglas sobre el ámbito de aplicación y los límites de ese derecho tal como lo determinó la Comisión de Expertos. El historial legislativo del Convenio refleja claramente que el derecho de huelga se rige de conformidad con la legislación nacional. Todo intento de establecer reglas internacionales en ese sentido debe abordarse en el marco del proceso regular de establecimiento de normas o de un proceso equivalente, sobre la base de un acuerdo tripartito. No es necesario un marco de procedimiento para la remisión a la CIJ de controversias sobre la interpretación del Convenio núm. 87, ya que existe un precedente en ese sentido y debería actuarse en consecuencia.
- 292.** En cuanto al párrafo 1 del artículo 37, el Grupo de los Empleadores no puede apoyar el marco de procedimiento propuesto por la Oficina, dado que este no tiene en cuenta la mayoría de los puntos de vista expresados durante las consultas informales. El Grupo de los Empleadores no considera que el texto esté listo para su adopción. No obstante, teniendo en cuenta que el Grupo de los Trabajadores ha cuestionado la necesidad de un marco de procedimiento, la oradora no tiene muy claro por qué razón se ha presentado y se está discutiendo un marco de procedimiento innecesario. No está de acuerdo en que el procedimiento descrito en el párrafo 2 del artículo 37 tenga carácter opcional y deba considerarse de forma independiente del párrafo 1 del artículo 37. Antes bien, los dos párrafos están conectados y se deberían considerar de manera conjunta.
- 293.** Teniendo esto en cuenta, si se estableciese un tribunal, habría que revisar el marco de procedimiento correspondiente al párrafo 1 del artículo 37 a fin de incluir una cláusula de resolución de controversias. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores está a favor de celebrar una discusión completa en la que se valoren todas las opciones disponibles.

- 294.** Una discusión de la Conferencia no excluiría las opciones disponibles con arreglo a los párrafos 1 y 2 del artículo 37. Por el contrario, dicho debate brindaría la oportunidad de examinar el derecho de huelga en el marco de un foro inclusivo y representativo, y daría al Consejo de Administración la posibilidad de prepararse mejor y comprender los riesgos existentes en caso de que optase ulteriormente por remitir la cuestión a la CIJ. Únicamente un acuerdo tripartito se puede considerar como una práctica válida para el establecimiento del acuerdo entre las partes sobre la cuestión de interpretación. Si varias partes desean buscar un consenso en relación con esta cuestión, el Consejo de Administración debería intentar alcanzarlo.
- 295. Una representante del Gobierno de la India** señala que no solo debe hacerse justicia, sino que también debe ser aparente que se hace justicia, y reitera que el primer nivel de resolución judicial debería ser un tribunal temático interno radicado en el seno de la propia OIT. La India acoge favorablemente la propuesta de organizar consultas tripartitas para la preparación del reglamento de dicho tribunal y está de acuerdo con el Grupo de los Empleadores en que, tras el dictamen del tribunal interno, la remisión a la CIJ debería realizarse por conducto de la Conferencia y no exclusivamente del Consejo de Administración, a fin de garantizar un proceso más justo e incluyente. La oradora señala que el marco de procedimiento propuesto remite a la existencia de una mayoría en el Consejo de Administración y no de un consenso, lo cual es contrario al principio de justicia natural. Así pues, debería modificarse en consecuencia.
- 296. Un representante del Gobierno de China**, hablando en nombre de una mayoría considerable de los Estados miembros del ASPAG, expresa su apoyo a la declaración formulada por la representante del Gobierno de la India. Una cuestión de tanta importancia institucional merece la celebración de un debate integral. Además, conviene con el grupo de África en que la adopción de la decisión final sobre la remisión de una solicitud a la CIJ debería corresponder a la Conferencia y no al Consejo de Administración. Desde 1949, el contexto ha evolucionado considerablemente. El orador pide que se aclare cuál sería el procedimiento actual para revisar la resolución de 1949 y reitera que el ASPAG prefiere el umbral más alto para la presentación de una remisión con arreglo al párrafo 1 del artículo 37. Es necesario proseguir las discusiones sobre el párrafo 2 del artículo 37, pues aún no se dan las condiciones para adoptar una decisión al respecto durante la actual reunión.
- 297. Una representante del Gobierno de Australia** reitera el apoyo de su Gobierno al marco de procedimiento propuesto y se manifiesta firmemente a favor de que se asuma el compromiso de decidir, en el plazo de dos reuniones del Consejo de Administración, si se deben remitir las controversias a la CIJ y cuáles serían las cuestiones jurídicas que se deberían someter a la Corte. El Consejo de Administración debería poder adoptar una decisión al respecto de forma inmediata.
- 298. Un representante del Gobierno del Japón** reitera que la celebración de un debate tripartito exhaustivo que conduzca al consenso es la mejor forma de avanzar con respecto a esta cuestión.
- 299. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Filipinas observa que no ha sido posible lograr un consenso en el seno de su grupo.
- 300. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que sigue sin estar claro el motivo por el que el Grupo de los Empleadores rechaza recurrir a la CIJ para que esta emita un dictamen jurídico autorizado. Es evidente que no será posible lograr un consenso sobre esta cuestión, con independencia del tiempo que se dedique a mantener discusiones y consultas al respecto. El Consejero Jurídico ha confirmado que el marco de procedimiento no es necesario. La Oficina elaboró el marco, por solicitud expresa del Consejo de Administración en su 344.<sup>a</sup>

reunión (marzo de 2022), a fin de utilizarlo como herramienta una vez que se hizo patente que el diálogo social nunca permitiría resolver la cuestión y se propuso recurrir al artículo 37. La oradora no recuerda que una mayoría hubiese solicitado un marco totalmente diferente en el curso de aquella reunión. Se han tenido en cuenta algunas inquietudes y no otras porque estas últimas no eran compartidas por la mayoría. No puede decirse que las consultas informales sean decisivas porque en ellas no existe garantía alguna de que los Gobiernos participantes estén debidamente representados. El cauce adecuado se encuentra en las decisiones del Consejo de Administración y no es muy creíble que el Grupo de los Empleadores insista en la posibilidad de lograr un consenso tras once años de debates. El Grupo de los Trabajadores es firme partidario del diálogo social y del tripartismo, pero estos no se deben utilizar para obstaculizar los avances. El Grupo de los Trabajadores no se opone a que la Conferencia valide el procedimiento, pero puede que esa opción no sea la más aconsejable habida cuenta de las dificultades existentes para lograr el consenso en el Consejo de Administración. El párrafo 2 del artículo 37 no se redactó para tratar cuestiones jurídicas complicadas como la que ahora es objeto de debate y no debería utilizarse con ese fin. Por otro lado, el recurso a un tribunal en lugar de utilizar el párrafo 1 del artículo 37 consumiría tiempo y energía y quizás no aportaría la seguridad jurídica que se busca.

301. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** no recuerda del mismo modo que la portavoz del Grupo de los Trabajadores las discusiones que se mantuvieron durante la 344.<sup>a</sup> reunión. Según consta en las actas de dicha reunión, ella hizo hincapié en que el marco se debería desarrollar sobre la base del diálogo social tripartito. En ese sentido, la postura del Grupo de los Empleadores no ha cambiado. Con respecto al ámbito de aplicación, el alcance y el contenido del derecho de huelga, recuerda que las opiniones expresadas por la Comisión de Expertos no son jurídicamente vinculantes. A la hora de interpretar el Convenio núm. 87, el instrumento aplicable es la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, de 1969. Los mandantes tripartitos nunca han mantenido un debate de fondo sobre el derecho de huelga, y ello sería necesario en aras de lograr un consenso.
302. **La Presidenta** anuncia que, en vista de la divergencia de opiniones, la cuestión debería someterse a votación.
303. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que no está a favor de realizar una votación, ya que muchos Gobiernos han indicado que no es posible adoptar una decisión. El Consejo de Administración está examinando por vez primera el marco de procedimiento y, en vista de la complejidad de la situación y la divergencia de opiniones, no se debería forzar a los miembros a que adopten una decisión, sino que esta debería posponerse.
304. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda que la Presidenta tiene la prerrogativa de adoptar decisiones sobre cuestiones de procedimiento. Se han mantenido amplias discusiones sobre el marco de procedimiento propuesto y el Grupo de los Trabajadores ha dejado muy clara su postura: en términos jurídicos, no es necesario disponer de un marco de procedimiento, pero sería útil para organizar las labores futuras. Jurídicamente, no existe ningún umbral para poder iniciar una discusión sobre la remisión en el Consejo de Administración, ya que un solo Gobierno o grupo de Gobiernos puede proponer cuestiones. Debería tomarse una decisión sobre la conveniencia o no de adoptar el marco de procedimiento.
305. **Una representante del Gobierno de China** considera que sería lamentable someter la cuestión a votación, y si resultase necesaria, debería celebrarse hacia el final de la reunión, a fin de conceder a los representantes gubernamentales el tiempo suficiente para efectuar

consultas con sus capitales, habida cuenta del carácter complejo y la naturaleza jurídica de la cuestión.

306. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Malawi indica que su grupo no está en condiciones de proceder a una votación.
307. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que comprende perfectamente que los Gobiernos necesiten más tiempo. Lamenta que deba realizarse una votación, pero lo considera necesario habida cuenta de que la cuestión ha sido objeto de debate durante once años.
308. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** pide a la Oficina que confirme que esta es la primera vez que el Consejo de Administración somete a discusión el marco de procedimiento.
309. **Una representante del Gobierno de Francia** dice que este punto figura en el orden del día de la reunión del Consejo de Administración desde marzo de 2022 y que se han celebrado muchas reuniones preparatorias desde entonces, de modo que ninguna delegación nacional puede alegar desconocimiento de la problemática. Dado que todos los elementos de juicio están a la vista, la oradora no ve la necesidad de posponer la votación.
310. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) recuerda que, en la 344.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022), se solicitó a la Oficina que preparase propuestas sobre un marco de procedimiento de remisión de cuestiones o controversias relativas a la interpretación de los convenios internacionales del trabajo a la CIJ, para decisión de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT, y propuestas adicionales sobre la aplicación del párrafo 2 del artículo 37, con vistas a su discusión durante la presente reunión.
311. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** recuerda que la primera consulta tripartita no se realizó hasta enero de 2023. La mayor parte de los participantes criticó con severidad la propuesta y, pese a ello, se presentó sin ningún cambio para su examen en la actual reunión. Es inaceptable que la Oficina no haya tenido en cuenta las observaciones y las solicitudes planteadas durante dicha consulta. La resolución de 1949 debe modificarse para que sea posible adoptar un marco de procedimiento. Por consiguiente, es necesario más tiempo y no puede tomarse ninguna decisión de momento.
312. **Una representante del Gobierno de Argelia** pide que se explique qué se entiende por «mayoría», pues parece que los miembros utilizan la palabra de diferentes maneras.
313. **Hablando en nombre de una mayoría considerable de los Estados miembros del ASPAG**, un representante del Gobierno de China señala que respeta plenamente la prerrogativa de la Presidenta para decidir sobre la manera de proceder con cada punto del orden del día, pero considera que la cuestión no se debería someter a votación y es necesario proseguir con una discusión constructiva y bien fundada.
314. **La Presidenta** señala que, ante la diversidad de opiniones expresadas, es necesario someter la cuestión a votación y debe tomarse una decisión sobre el momento en que se realizará dicha votación.
315. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) explica que únicamente la Conferencia Internacional del Trabajo tiene la capacidad de revocar o modificar la resolución de 1949, en virtud del principio jurídico del «paralelismo de las formas», conforme al cual los actos jurídicos solo se pueden modificar siguiendo el mismo procedimiento que se aplicó para su adopción. La propuesta sometida al Consejo de Administración no requiere la modificación formal de la resolución de 1949, pues la Conferencia ya autorizó en su momento



al Consejo de Administración para que solicitase opiniones consultivas a la CIJ. Lo que hay que decidir es si, por razones de inclusividad y debido a la posible gravedad e importancia institucional de algunas controversias, la decisión final sobre la remisión debería corresponder a la Conferencia. Como se recuerda en el documento (nota 14), al buscar la aprobación de la Conferencia en 1949, la Oficina aclaró que el Consejo de Administración debería conocer los puntos de vista de la Conferencia respecto a cuestiones, como la elaboración de normas, que fuesen principalmente responsabilidad de la Conferencia. En lo referente al uso de la expresión «opinión mayoritaria» en el contexto de las discusiones del Consejo de Administración, el Consejero Jurídico indica que el término «mayoritaria» no se refiere a un cálculo numérico exacto basado en la cantidad de miembros a título individual, ya sean titulares o adjuntos, ni en la totalidad de los miembros de los grupos regionales, sino a la percepción personal de los oradores respecto de la opinión predominante sobre un tema particular y en un momento concreto de la discusión.

- 316. La portavoz del Grupo de los Empleadores** observa que es muy poco habitual que la Presidenta imponga una votación sobre una cuestión determinada después de que un gran número de Gobiernos le hayan solicitado más tiempo. Pide que se posponga la decisión a la espera de consultas tripartitas adicionales, con miras a alcanzar un consenso y conceder tiempo suficiente para examinar las repercusiones que el marco de procedimiento tendría para los Estados Miembros. Sería sumamente desafortunado que el Consejo de Administración adoptase una decisión en contra de la voluntad de muchos miembros.
- 317. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** considera que, habida cuenta de que existen opiniones divergentes sobre todas las cuestiones e incluso se pone en duda que se den las condiciones necesarias para debatir el tema y adoptar una decisión al respecto, la única forma posible de avanzar es mediante una votación. No existe ninguna mayoría clara para la adopción de una línea de actuación concreta. Los representantes dispondrán de tiempo más que suficiente para consultar a sus respectivas capitales, al igual que han hecho anteriormente en relación con otros puntos del orden del día de la reunión. La votación debería celebrarse antes de la última sesión de la actual reunión.
- 318. Un representante del Gobierno del Camerún** sugiere que la Oficina celebre consultas adicionales a fin de determinar si existe la necesidad de realizar una votación. Algunos miembros todavía no están en disposición de celebrar una votación y no se debería tomar ninguna decisión de forma precipitada.
- 319. Una representante del Gobierno de la India** propone que se modifique el párrafo 10 del marco de procedimiento a fin de imponer la obligación de que el Consejo de Administración someta a la aprobación de la Conferencia su decisión sobre la remisión de una cuestión o controversia de interpretación cuando dicha decisión haya sido adoptada por mayoría simple, y que ello sea opcional cuando la decisión se haya adoptado por consenso.
- 320. Una representante del Gobierno de Indonesia** señala que su Gobierno no ha tenido tiempo suficiente para examinar la cuestión y no está en condiciones de tomar una decisión al respecto. Deberían explorarse otros cauces para forjar un consenso, como el que ha propuesto el Gobierno de la India.
- 321. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia señala que la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan la propuesta de la Presidenta de someter la cuestión a votación.
- 322. Un representante del Gobierno de Nigeria** sugiere que la Oficina presente propuestas sobre la forma de proceder a continuación. Su Gobierno no está en condiciones de votar

sobre una cuestión técnica tan compleja, que requiere la celebración de amplios debates y negociaciones.

- 323. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que no son necesarias más discusiones al respecto y que, en términos jurídicos, la situación es muy clara.
- 324. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que su grupo respalda plenamente la propuesta de la Presidenta para que se celebre una votación.
- 325. La Presidenta** explica que el proyecto de decisión y las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores se someterán a votación en cuanto los representantes de los Gobiernos hayan tenido la ocasión de celebrar consultas con sus respectivas capitales.
- 326. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia declara que su delegación ha mantenido consultas con distintos Gobiernos, con el Grupo de los Empleadores y con el Grupo de los Trabajadores. Si bien su grupo considera que el marco de procedimiento propuesto por la Oficina es adecuado, resulta claro que subsisten muchas preguntas en lo que respecta al contenido y a los plazos correspondientes. Algunos miembros han indicado que votar sobre este punto parecería forzado. La Unión Europea y sus Estados miembros valoran el tripartismo del Consejo de Administración y el hecho de que, hasta la fecha, este haya logrado adoptar la inmensa mayoría de sus decisiones por consenso. La adopción por votación es un mecanismo del que dispone como último recurso, pero que no debería utilizarse sistemáticamente, en particular sobre cuestiones tan fundamentales, porque podría ser contraproducente a la larga. Por tanto, a fin de tomar en consideración las preocupaciones de todas las partes y de permitir que la cuestión se resuelva de manera consensuada, los Estados miembros de la Unión Europea proponen que el debate se cierre y se aplaze a una reunión ulterior.
- 327. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico), refiriéndose al párrafo 5.7.6 del Reglamento del Consejo de Administración, indica que no es necesario presentar las «mociones de orden» por escrito a la persona que presida la sesión ni distribuir las. Las mociones de orden pueden tener por objeto aplazar la discusión de un punto determinado. El orador entiende que la presente moción busca diferir el debate sobre la totalidad del punto del orden del día tratado en el documento INS/5, es decir, sobre el marco de procedimiento en virtud del párrafo 1 del artículo 37 y sobre las propuestas adicionales para la aplicación del párrafo 2 del artículo 37. En consecuencia, corresponde a la Presidenta abrir la discusión para que sea posible tomar una decisión acerca de la moción.
- 328. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que también ella ha consultado a otros miembros y entiende que el marco de procedimiento suscita más preocupaciones que la cuestión del derecho de huelga. Le interesaría explorar la opción propuesta, pero para ello necesitaría mantener más consultas con su grupo.
- 329. La portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que su grupo ha dejado claro desde el principio que esta cuestión aún no se ha examinado lo necesario para poder adoptar una decisión. Esta es la primera vez que el Consejo de Administración debate sobre el marco de procedimiento y en una institución donde prima el diálogo los mandantes necesitan tiempo suficiente para acercar posturas en aras del consenso. Someter la cuestión a votación pondría a muchos Gobiernos en una situación difícil, pues la complejidad de los aspectos jurídicos que entran en consideración exige una coordinación con sus respectivas capitales. La oradora respalda la moción de aplazar la discusión del punto considerado en su totalidad, pues ello

brindará la oportunidad de hallar una solución consensuada. Se trata de una decisión política, y no jurídica, cuya articulación debería ser coordinada por los responsables políticos y la más alta dirección de la OIT.

- 330. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Malawi declara que su grupo quiere creer que la OIT es una institución de diálogo social, de modo que el Consejo de Administración debería hacer cuanto esté en sus manos para lograr el consenso. Someter a votación cuestiones de importancia crítica socava la naturaleza misma de la OIT. Es indispensable buscar el consenso mediante consultas. El marco de procedimiento se presentó en fechas recientes: fue primero objeto de consultas tripartitas en enero de 2023, y después en febrero de 2023, y esta es la primera vez que se somete a examen del Consejo de Administración. La oradora espera que, con más tiempo de debate, se alcance un consenso la próxima vez que se examine esta cuestión en el Consejo de Administración. Su grupo apoya la moción presentada por los Estados miembros de la Unión Europea.
- 331. Una representante del Gobierno de México** declara que su delegación ha apoyado plenamente la decisión de la Presidenta de celebrar una votación. Es importante que el párrafo 1 del artículo 37 pueda aplicarse a la mayor brevedad posible. Después de escuchar las discusiones y de mantener consultas con otros grupos y delegaciones, está convencida de que el Consejo de Administración está a punto de lograr un acuerdo sobre el marco de procedimiento. La oradora está dispuesta a respaldar la moción de orden en aras de seguir promoviendo la discusión y el diálogo social.
- 332. Una representante del Gobierno de la India** respalda la moción sin reservas. Con todo, cuando el Consejo de Administración reanude la discusión sobre este punto, tendrá que reexaminar el marco de procedimiento, algunos de cuyos aspectos no se ajustan todavía rigurosamente al principio de la justicia natural. Convendría redefinir el marco para conferirle un carácter más justo, más transparente, más inclusivo y más representativo.
- 333. Un representante del Gobierno del Pakistán** es partidario de que las cuestiones de tal calado se resuelvan por consenso. Por tanto, el procedimiento de remisión de cuestiones a la CIJ debería ser acordado por todas las partes. El orador reconoce las preocupaciones expresadas por el Grupo de los Trabajadores, y observa que se necesitan más debates e insta a todas las partes interesadas a que hallen puntos de consenso, a fin de proteger los derechos y necesidades de todos de manera más significativa y constructiva.
- 334. Hablando en nombre de una mayoría significativa de Estados miembros del ASPAG**, un representante del Gobierno de la China acoge favorablemente la moción propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea, que permitiría restablecer el espíritu de diálogo social y cooperación tripartita. Observa que se han celebrado numerosas votaciones durante esta reunión y que votar sobre una cuestión de tal calado institucional redundaría en detrimento del espíritu de diálogo social.
- 335. Una representante del Gobierno de China** declara que su Gobierno apoya la moción y observa que el consenso entre los mandantes es una de las características y ventajas esenciales de la OIT. Agradece la flexibilidad y la búsqueda del compromiso que siempre han mostrado todos los miembros, y coincide en la importancia de que se celebren más discusiones detenidas sobre tan importante tema.
- 336. Un representante del Gobierno de Guatemala** declara que, al no haber todavía consenso, apoya la moción, por la que se reafirma que el diálogo social no se ha interrumpido. Es importante avanzar sobre la base del consenso.

- 337. Una representante del Gobierno de Colombia** acoge con beneplácito la moción presentada por los Estados miembros de la Unión Europea y recalca cuán importante es que las decisiones se adopten por consenso.
- 338. Un representante del Gobierno de Indonesia** declara que los mandantes necesitan más tiempo para elaborar un marco de procedimiento que pueda ser aceptado por todos. Por tanto, también apoya la moción presentada.
- 339. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** también respalda la moción. Es evidente que aún subsisten importantes preocupaciones en relación con el marco de procedimiento, y su Gobierno ni siquiera está convencido de que sea necesario.
- 340. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce que la moción presentada por los Estados miembros de la Unión Europea ha recabado un apoyo considerable. Antes de respaldar la moción, la oradora necesita consultar a su grupo.
- 341. La portavoz del Grupo de los Empleadores** recuerda que al inicio de la discusión su grupo presentó una versión enmendada del proyecto de decisión en la que solicitaba aplazar el examen de la cuestión a una reunión posterior del Consejo de Administración. En vista de que la discusión no podrá celebrarse en la 348.<sup>a</sup> reunión (junio de 2023), porque es demasiado breve para permitir el examen de una cuestión tan difícil y sustantiva, convendría aplazarla a la 349.<sup>a</sup> reunión (octubre–noviembre de 2023). Antes de esta discusión deben evacuarse consultas sustantivas y exhaustivas, a partir de las cuales la Oficina debería presentar una versión revisada del marco de procedimiento propuesto.
- 342. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda que el marco de procedimiento no es jurídicamente vinculante y que, si bien no es necesario, está concebido como una herramienta útil. Al parecer, la elaboración de este tipo de mecanismos para hacer frente a controversias de interpretación graves y persistentes que pudieran surgir en el futuro exige debates más detenidos. La oradora está dispuesta a aceptar la moción de aplazar la discusión a una futura reunión, según proponen los Estados miembros de la Unión Europea.

## Decisión

- 343. De conformidad con el párrafo 5.7.6 del Reglamento, el Consejo de Administración decide aplazar a una de sus futuras reuniones el examen del punto tratado en el documento GB.347/INS/5.**
- (GB.347/INS/5, párrafo 62, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)
- 344. La portavoz del Grupo de los Trabajadores**, observando tal aprobación, expresa la esperanza de que el Consejo de Administración esté pronto en condiciones de celebrar la solución de una controversia pendiente que, según su grupo, solo puede materializarse en la remisión del caso a la CIJ. La oradora reconoce que, aunque podría ser de utilidad disponer de un marco de procedimiento no vinculante para los debates sobre las controversias de interpretación, ello solo podría darse si existiera un acuerdo general al respecto y si todas las partes comprendieran claramente la manera de utilizarlo, lo que actualmente no sucede.
- 345.** Sin embargo, ya ha quedado claro que cualquier Miembro de la Organización puede plantear una cuestión de interpretación y someter una solicitud al Director General a fin de que se inscriba en el orden del día del Consejo de Administración con miras a su remisión a la CIJ, sobre la base de lo dispuesto en la Constitución y sin ese marco de procedimiento. Hay una cuestión de interpretación específica que ya lleva pendiente demasiado tiempo y su grupo no puede seguir esperando mucho más hasta que se resuelva. De hecho, está contemplando la

posibilidad de presentar en los próximos meses una solicitud al Director General para que inscriba la cuestión en el orden del día de la 349.ª reunión del Consejo de Administración, y tiene la esperanza de contar con el apoyo de los Gobiernos a este respecto. Es necesario que se mantenga cuanto antes un debate sobre esa cuestión específica.

346. La oradora se hace eco de las preocupaciones ya expresadas en el sentido de que el Consejo de Administración ya no parece estar en condiciones de tomar decisiones sin recurrir a una votación, incluso en presencia de una mayoría clara. Es preciso que todas las partes reconsideren si la OIT sigue siendo una institución eficiente, eficaz, justa y funcional. Finalmente, la oradora reitera que su grupo está comprometido con la búsqueda del consenso y el avance en la resolución de las cuestiones pendientes.

## 6. Informe final del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT (GB.347/INS/6)

347. El Consejo de Administración pasa a examinar una enmienda al proyecto de decisión, propuesta por el grupo de África y distribuida por la Oficina, cuyo texto es el siguiente:

21. El Consejo de Administración:

- a) toma nota del informe final del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT;
- b) acoge con satisfacción los considerables progresos realizados en la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 desde la constitución del Grupo de trabajo;
- c) insta a los ocho Miembros de mayor importancia industrial que aún no han ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986 a que consideren favorablemente la ratificación de este a la mayor brevedad posible;
- d) pide al Director General que adopte todas las iniciativas necesarias a fin de lograr la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986, y mantenga informado al Consejo de Administración y proporcione una hoja de ruta para este proceso, que se examinará cada dos años, y
- e) decide que esta cuestión pase a ser un punto inscrito de oficio en el orden del día de sus ulteriores reuniones de marzo y noviembre hasta la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986.

348. **La Copresidenta del Grupo de trabajo tripartito** declara que la contribución completa de los mandantes solo puede asegurarse mediante su participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la Organización. Aunque la pandemia de COVID-19 y las restricciones de viaje han complicado aún más la tarea, ya de por sí difícil, del Grupo de trabajo, el espíritu de colaboración, el apoyo y la cooperación de los interlocutores sociales y los Estados Miembros han propiciado que las reuniones virtuales sean constructivas. El proceso de actualización de la ratificación universal del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1986 (en adelante, «Instrumento de Enmienda de 1986») ha sido un tanto lento. El mundo del trabajo ha cambiado considerablemente en los tres últimos decenios y el deseo de instaurar una gobernanza democrática en la Organización ha cobrado mayor urgencia que nunca.

349. **El Copresidente del Grupo de trabajo tripartito** declara que las actividades del Grupo han generado un interés renovado en el Instrumento de Enmienda de 1986 y han puesto de manifiesto la importancia global de la Organización entre los Estados Miembros. Aunque solo se necesita la ratificación de otros tres Miembros de mayor importancia industrial para que el Instrumento de Enmienda de 1986 entre en vigor, ninguno ha asumido el compromiso

inmediato de ratificarlo durante las reuniones bilaterales separadas que ha mantenido el Grupo de trabajo. Sin embargo, el Grupo confía en que la continuidad de la colaboración y el diálogo permita ofrecer un espacio democrático y estable para la representación justa de todas las regiones y asentar el principio de igualdad entre todos los Estados Miembros. Se ha planificado una reunión de ámbito europeo para discutir el protocolo regional, y otras regiones podrían considerar la posibilidad de hacer lo propio. El Grupo de trabajo reafirma la decisión adoptada en la 332.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2018) de que esta cuestión se inscriba de oficio en el orden del día de las reuniones del Consejo de Administración hasta que entre en vigor el Instrumento de Enmienda de 1986, para lo cual el Grupo se pone a disposición de la Oficina.

**350. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Uganda insta a todos los mandantes a que ratifiquen el Instrumento de Enmienda de 1986 a fin de priorizar la democratización de la gobernanza tripartita de la OIT y permitir que la Organización convierta en realidad su principio fundamental de promover un mundo del trabajo más equitativo y sostenible. Su grupo respalda la propuesta de que las reuniones del Grupo Gubernamental y los grupos regionales se utilicen para entablar discusiones con los Miembros de mayor importancia industrial. Observando que el mandato del Grupo de trabajo ha llegado a su término, y con el fin de no perder de vista el objetivo de democratizar la estructura de gobernanza de la OIT, el grupo de África propone una subenmienda a su enmienda propuesta, que reza así:

21. El Consejo de Administración:

- a) toma nota del informe final del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT;
- b) acoge con satisfacción los considerables progresos realizados en la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, de 1986, desde la constitución creación del Grupo de trabajo;
- c) insta a los ocho Miembros de mayor importancia industrial que aún no han ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986 a que consideren favorablemente la ratificación de este a la mayor brevedad posible, y
- d) pide al Director General que adopte todas las iniciativas necesarias a fin de lograr la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986 y mantenga regularmente informado al Consejo de Administración en las reuniones ulteriores de noviembre y de marzo hasta la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986.

**351. La portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con satisfacción los avances logrados por el Grupo de trabajo a lo largo del año anterior y propone que el Director General colabore con los Gobiernos de los Miembros de mayor importancia industrial a fin de que se aclare qué obstáculos dificultan la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986. Presionar indebidamente a los Gobiernos para que ratifiquen el Instrumento sería contraproducente. Para avanzar se necesita mantener un diálogo que tenga en cuenta la diversidad de intereses y apunte a alcanzar un entendimiento común. El Instrumento de Enmienda de 1986 se ha aplicado en la práctica en gran medida, lo cual contradice la idea de que, sin el apoyo de los Miembros de mayor importancia industrial, las ratificaciones de otros Estados Miembros no tienen el menor efecto de orden práctico. El Grupo de los Empleadores apoya la enmienda propuesta al proyecto de decisión.

**352. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** considera que resulta frustrante que un pequeño número de países siga obstaculizando la ratificación efectiva del Instrumento de Enmienda de 1986. La OIT debe hallarse en la vanguardia de una mayor democratización de las organizaciones internacionales, teniendo en cuenta la ventaja comparativa que le confiere

su estructura tripartita. La democratización de la estructura de gobernanza de la OIT sigue pendiente desde hace más de un siglo y no debe aplazarse indefinidamente. La oradora insta al Director General a que aporte nuevas ideas y busque nuevas formas de persuadir a los países reticentes para que ratifiquen el Instrumento de Enmienda de 1986. Su grupo quisiera solicitar a las organizaciones de trabajadores que redoblen sus esfuerzos para convencer a los Gobiernos en cuestión de que procedan a esta ratificación. El hecho de que casi el 70 por ciento de los Estados Miembros hayan ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986 evidencia un deseo de participación equitativa, activa y democrática en la gobernanza tripartita de la Organización. La mejor contribución que pueden prestar los Estados Miembros a la consecución de la justicia social es ratificar el Instrumento de Enmienda de 1986. Con ello, la Organización avanzaría en el cumplimiento de la meta 16.8 de los ODS. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con el apartado *d)* de la subenmienda y solicita al Director General y a la Presidenta del Consejo de Administración que presenten a la Conferencia Internacional del Trabajo informes al respecto.

- 353. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de Bangladesh declara que, aunque la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986 no significará la democratización plena de la Organización, sí constituirá un hito histórico. Pese a englobar el 60 por ciento de la fuerza de trabajo del mundo, el ASPAG se halla insuficientemente representado en la OIT, lo cual explica que esta democratización sea prioritaria para la región y necesaria para lograr una Organización progresista e inclusiva que configure el futuro del mundo del trabajo. Es lamentable que, de los diez Miembros de mayor importancia industrial, solo la India e Italia hayan ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986. La ratificación por parte de otros Miembros de mayor importancia industrial consolidaría aún más la confianza mutua dentro de los grupos regionales y fuera de ellos. Su grupo agradece los esfuerzos del Director General y sus predecesores por promover la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 y se hace eco de la petición de ideas nuevas para impulsar este proceso con carácter prioritario. Su grupo alienta a la Oficina a que elabore un plan para avanzar, el cual podría incluir conversaciones bilaterales con los Gobiernos que todavía no han ratificado el Instrumento, o reuniones extraordinarias con las oficinas regionales. El ASPAG respalda el proyecto de decisión y es flexible con respecto a la subenmienda propuesta.
- 354. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de España elogia la labor del Grupo tripartito y celebra que 125 Estados Miembros, incluidos dos de mayor importancia industrial, hayan ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986. El PIEM se ha comprometido a garantizar una participación plena, igualitaria y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT y continuará desempeñando un papel activo en las discusiones, como ha hecho históricamente, coordinando declaraciones y posiciones de grupo sobre toda una serie de puntos del orden del día de las reuniones del Consejo de Administración. Además, continuará apoyando los esfuerzos para garantizar consultas y procesos de toma de decisiones inclusivos, transparentes y eficaces para democratizar definitivamente la gobernanza de la OIT. El grupo agradecería que el Director General informase periódicamente sobre los progresos registrados en relación con el Instrumento de Enmienda de 1986, y respalda el proyecto de decisión original. Por lo que se refiere a la enmienda propuesta por el grupo de África, el orador pregunta si se mantendría el apartado 21, *e)*, que parece repetir elementos del apartado 21, *d)*.
- 355. Hablando en nombre del grupo árabe**, un representante del Gobierno del Sudán suscribe la posición adoptada por el ASPAG y apoya la enmienda propuesta por el grupo de África. Celebra que haya aumentado el número de ratificaciones del Instrumento de Enmienda de 1986, lo cual es esencial para lograr una representación justa en todos los órganos de la OIT,

e insta a los Estados que todavía no lo han ratificado a que lo hagan. Corre especial urgencia recabar la ratificación de los ocho Miembros de mayor importancia industrial para que todos los Estados Miembros puedan participar por igual en las labores de la Organización. Por lo tanto, la Oficina debería seguir abordando el resto de obstáculos que dificultan la ratificación.

- 356. Hablando en nombre de la ASEAN**, un representante del Gobierno de Indonesia aplaude la labor del Grupo de trabajo tripartito, pero lamenta que el Instrumento de Enmienda de 1986 todavía no haya entrado en vigor a falta de la ratificación de tres Miembros de mayor importancia industrial. El orador exhorta a esos Estados a que sigan el ejemplo de la India e Italia en ese sentido. Sin embargo, la democratización de la gobernanza tripartita de la OIT no depende solo del Instrumento de Enmienda de 1986. Aunque este entre en vigor, son necesarios muchos esfuerzos para seguir promoviendo la democratización dentro de la Organización. Por ejemplo, determinados Estados disfrutan de las ventajas de la representación múltiple en el Grupo de Selección y el Grupo Gubernamental, un privilegio no concedido a otros, incluidos los Estados miembros de la ASEAN. La democratización también implica mejorar la diversidad geográfica entre el personal de la OIT. Para responder a los desafíos del mundo del trabajo, es esencial una fuerza de trabajo inclusiva. Aunque la Oficina ha puesto cierto empeño en ese sentido, se precisa una reforma de mayor calado, que implique en particular la revisión de los requisitos de contratación relativos a los idiomas y la experiencia internacional, que son especialmente restrictivos. Mayor inclusividad ampliaría las aportaciones a las políticas y los programas de la OIT a fin de que reflejen las perspectivas del mundo en desarrollo, como parte del objetivo general de lograr la justicia social. La ASEAN respalda el proyecto de decisión.
- 357. Un representante del Gobierno de Namibia**, hablando en nombre de Argelia, Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camerún, la República Centroafricana, Chad, Comoras, la República Democrática del Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egipto, Guinea Ecuatorial, Eritrea, Eswatini, Etiopía, Gabón, Gambia, Ghana, Guinea-Bissau, Kenya, Lesotho, Liberia, Libia, Madagascar, Malawi, Malí, Marruecos, Mauritania, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Seychelles, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, la República Unida de Tanzania, Togo, Túnez, Uganda, Zambia, Zimbabwe, Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Portugal, Türkiye, España, Suecia, Suiza, Croacia, Estonia, Hungría, Rumania, Eslovenia, Lituania, Polonia y Filipinas elogia la labor del Grupo de trabajo tripartito. Aunque es positivo que 125 Estados Miembros hayan ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986, entre ellos dos de mayor importancia industrial, es lamentable que la falta de solo tres ratificaciones frene su entrada en vigor. Debe priorizarse la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, ya que permitiría equilibrar más la composición del Consejo de Administración, tomar decisiones más justas y lograr mayor igualdad entre los Estados Miembros. Su grupo apoya firmemente el compromiso del Director General de recabar las ratificaciones necesarias, como se expone en su declaración de visión, y exhorta a los ocho Miembros de mayor importancia industrial que todavía no han ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986 a que lo hagan con el fin de crear una Organización más democrática.
- 358. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Uganda aclara que su grupo desea eliminar el apartado 21, e) de su enmienda propuesta al proyecto de decisión.
- 359. Un representante del Gobierno de Barbados** declara que la cuestión de la gobernanza reviste especial importancia para los pequeños Estados insulares en desarrollo, como el suyo. Una cultura de participación plena y equitativa, acceso y transparencia permitiría a estos Estados tener una participación y exponer las preocupaciones de las comunidades marginadas. La participación equitativa también es necesaria para garantizar la legitimidad



de las funciones de fomento de la capacidad normativa y promoción de la OIT y alentaría a más pequeños Estados insulares en desarrollo y países menos adelantados a participar en el Consejo de Administración. La OIT debería poner en práctica los objetivos de justicia social que predica a los Estados Miembros y a otras organizaciones. Los progresos logrados por el Grupo de trabajo tripartito se ven frenados por la falta de ratificaciones del Instrumento de Enmienda de 1986 por parte de Miembros de mayor importancia industrial, lo cual podría dañar la percepción de la democracia y el acceso en el seno de la OIT. La gobernanza en 2023 debería reflejar las realidades geopolíticas de 2023. Por lo tanto, el orador alienta a todos los Estados Miembros, en particular a los Estados más grandes, a que reconozcan su responsabilidad de contribuir al objetivo de una participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT.

- 360. Un representante del Gobierno de Indonesia** declara que es urgente paliar el desequilibrio de representación tanto de los Estados Miembros como de las regiones en el Consejo de Administración. La justicia social solo puede lograrse cuando se otorga el mismo peso a todas las voces. Su Gobierno acoge con satisfacción los avances en la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 y alienta a los Estados Miembros que todavía no han ratificado el Instrumento a que lo hagan. La Oficina debería seguir facilitando las discusiones sobre la democratización dentro del Grupo Gubernamental. Es un paso importante para asegurar la participación plena, equitativa y democrática de todos los Estados Miembros en la gobernanza tripartita de la OIT. El orador respalda el proyecto de decisión.
- 361. Una representante del Gobierno de Cuba** reafirma la importancia de que el Instrumento de Enmienda de 1986 entre en vigor y reconoce los avances logrados hasta la fecha. Es necesario un planteamiento innovador para lograr el nivel de ratificación requerido. La oradora insta a los Miembros de mayor importancia industrial que todavía no han ratificado el Instrumento a que lo hagan a fin de demostrar su compromiso de mejorar la participación democrática en la Organización. La Oficina debería seguir esforzándose por fomentar la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, al tiempo que deberían examinarse también cuestiones más amplias de democratización para aumentar la participación plena, equitativa y democrática, con el objetivo final de mejorar el funcionamiento de la Organización.
- 362. Un representante del Gobierno del Pakistán** solicita a los Estados Miembros que todavía no han ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986 —en particular a los Miembros de mayor importancia industrial— que lo ratifiquen, lo cual permitirá que los puntos de vista y los intereses de los países en desarrollo estén mejor representados en los procesos de toma de decisiones de la OIT. En ese sentido, su Gobierno respalda el proyecto de decisión en su versión enmendada por el grupo de África.
- 363. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de España declara que, en vista de la aclaración facilitada por el representante de Uganda, su grupo apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el grupo de África.

## Decisión

- 364. El Consejo de Administración:**
- a) **toma nota del informe final del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT;**

- b) acoge con satisfacción los considerables progresos realizados en la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1986, desde la creación del Grupo de trabajo;**
- c) insta a los ocho Miembros de mayor importancia industrial que aún no han ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986 a que consideren favorablemente la ratificación de este a la mayor brevedad posible, y**
- d) pide al Director General que adopte todas las iniciativas necesarias a fin de lograr la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986 y mantenga informado al Consejo de Administración en las reuniones ulteriores de noviembre y de marzo hasta la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986.**

(GB.347/INS/6, párrafo 21, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

## **7. Propuestas y hoja de ruta para la revisión de la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo adoptada en la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003) y para la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo (GB.347/INS/7)**

- 365. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que su grupo coincide en que muchas de las preocupaciones señaladas en la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo de 2003 («Estrategia global») siguen siendo relevantes, especialmente en lo que respecta a las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo, las lesiones físicas o mentales y los factores de riesgo en el trabajo, que provocan un gran porcentaje de las lesiones mortales. En vista de ello y de que el número real de lesiones y muertes es probablemente superior al número notificado, la elaboración y la aplicación de una estrategia actualizada en materia de seguridad y salud en el trabajo («la estrategia») debería adquirir un carácter prioritario. La estrategia debe sustentarse en los cuatro principios rectores transversales y debe, en la medida de lo posible, crear sinergias con otros derechos fundamentales y defender el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva. Para aplicar eficazmente la estrategia, será esencial garantizar la existencia de unos sistemas públicos de inspección del trabajo adecuados.
- 366.** El Grupo de los Trabajadores acepta los tres pilares estratégicos propuestos, pero quisiera destacar algunos elementos adicionales que podrían incluirse. Con respecto a la aplicación del pilar 1, la Oficina no debería limitar el uso de las normas al Convenio núm. 155 y al Convenio núm. 187, sino también utilizar todas las reglamentaciones e instrumentos existentes, incluida la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y debería adoptar nuevas normas, códigos de prácticas y directrices en materia de SST en consonancia con las recomendaciones del mecanismo de examen de las normas. Los instrumentos relativos a categorías específicas de trabajadores, incluidos los que están expuestos a sustancias peligrosas, son importantes. Debe fortalecerse la SST en el sector público para todos los trabajadores, para lo cual son esenciales el trabajo coordinado en el Departamento de Políticas Sectoriales y el cumplimiento de los Estados Miembros en su papel de empleadores. Con respecto al pilar 2 (Fortalecer la coordinación y ampliar el compromiso político y la inversión en seguridad y salud en el trabajo), la OIT parece haber perdido cierta visibilidad y liderazgo en este ámbito. Ese terreno tiene que recuperarse. La Oficina debería presentar al Consejo de Administración una lista de organizaciones con las que trabaja actualmente y con las que tiene intención de trabajar a lo largo de todas las fases de la hoja de ruta de la estrategia. En cuanto al pilar 3, debería hacerse mayor referencia a las cuestiones sectoriales y a la estrecha

cooperación con los mandantes, que deberían poder comunicar las necesidades relacionadas con los riesgos que entrañan los distintos tipos de actividades económicas. Además, y también en relación con el pilar 2, la OIT debe recuperar su competencia histórica como autoridad principal en gestión de la SST, en particular frente a nuevas iniciativas como las normas ISO para la gestión, para las cuales los instrumentos de la OIT sobre SST pueden servir de referentes.

- 367.** En lo que respecta al plan de acción, el Grupo de los Trabajadores apoya firmemente la propuesta de la Oficina de redoblar sus esfuerzos para promover la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo sobre SST, en particular prestando asistencia a los mandantes para que superen los obstáculos a la ratificación y la aplicación. Además, la Oficina debería apoyar las políticas y las reformas jurídicas nacionales pertinentes y proporcionar orientaciones específicas relativas a las cadenas de suministro y las empresas multinacionales. Estas acciones deben formar parte de un enfoque con perspectiva de género integrado con otros principios y derechos fundamentales que tenga en cuenta la importancia de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) y la protección de los representantes de los trabajadores. Su grupo apoya la aplicación de las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* de la OIT y el enfoque sectorial propuesto. Los factores de riesgo psicosocial, la violencia y el acoso en el trabajo, la exposición a los efectos del cambio climático en el trabajo, el teletrabajo y sus consecuencias en la SST deben incorporarse en estos sistemas de gestión. La promoción de la negociación colectiva y otros mecanismos de participación de los trabajadores organizados en la SST son clave y no deben ignorarse.
- 368.** El Grupo de los Trabajadores conviene en la importancia de la sensibilización, no solo como elemento fundamental para la recuperación del papel central de la OIT en el sistema multilateral, sino también como medio eficaz de protección en los procesos de toma de decisiones. En ese sentido, sería interesante conocer con más detalle los ámbitos en los que la OIT tiene previsto intervenir y sus interacciones previstas con el mundo académico a fin de que haya personas disponibles que defiendan y protejan a los trabajadores si los mandantes incumplen sus obligaciones.
- 369.** El plan de acción debería incluir un punto adicional sobre movilización y asignación de recursos, en particular para corregir las asimetrías entre los Estados Miembros en el acceso a la información sobre SST y la gestión de dicha información. Para apoyar lo anterior, el Grupo de los Trabajadores considera que el Director General debería crear con carácter prioritario un servicio dedicado a la SST en la Oficina, con suficientes recursos y personal.
- 370.** Cabe mencionar algunos puntos adicionales, si no se incluyen en los pilares estratégicos: los efectos de la violencia y el acoso en la SST están claros; los efectos del cambio climático en la SST deberían ser una esfera de trabajo central de la OIT; y las condiciones de trabajo tienen una clara incidencia en la salud mental y física, en particular cuando son inseguras, o cuando los trabajadores son sometidos a una vigilancia desmedida o gestionados a través de algoritmos. La dignidad en el trabajo debe ser central en todas las políticas de SST.
- 371.** Por último, el Grupo de los Trabajadores propone que se convoque una reunión de expertos para actualizar la lista de enfermedades profesionales que figura en la Recomendación núm. 194 y elaborar conjuntamente con otros organismos una hoja de ruta sobre los productos químicos que contribuya a la labor de formulación de una próxima norma sobre productos químicos. El Grupo de los Trabajadores respalda el proyecto de decisión.
- 372.** **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo está de acuerdo en que la estrategia debería basarse en la Estrategia global de 2003 y tener en cuenta los avances

desde su adopción. En particular, la Oficina debería aprovechar la inercia que han creado el reconocimiento de la SST como principio y derecho fundamental en el trabajo y la pandemia de COVID-19. La estrategia debería promover una actitud positiva hacia la innovación y aprovechar al máximo las oportunidades que brindan las herramientas digitales y otras nuevas tecnologías para mejorar la SST, lo cual aporta beneficios en términos de aumento del bienestar, la implicación y la realización personal de los trabajadores.

- 373.** Los elementos propuestos de la estrategia ofrecen una buena base para la acción futura de la OIT. Puesto que los pilares estratégicos y los ámbitos de trabajo contemplados en el plan de acción se refuerzan mutuamente, se les debe atribuir la misma importancia. El orador respalda el uso del término «gobernanza» en el título del pilar 1, ya que los mejores resultados se obtendrán adoptando marcos de gobernanza.
- 374.** La estrategia debería centrarse principalmente en crear una cultura de prevención y proporcionar apoyo y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores a fin de que las políticas de SST de las empresas sean sostenibles y puedan adaptarse para responder a nuevos riesgos y desafíos. Sería útil recalcar la importancia de la responsabilidad compartida en la aplicación de estas políticas. En ese sentido, es esencial integrar el diálogo social en los sistemas nacionales de SST y hacer partícipes a los mandantes en la labor de la Oficina. El Grupo de los Empleadores acoge con beneplácito la propuesta de desplegar esfuerzos específicos para responder a las realidades de las microempresas y las pequeñas empresas. Los esfuerzos encaminados a este fin deberían dar como fruto herramientas prácticas que puedan adaptarse fácilmente a las necesidades específicas de cada empresa. El orador recuerda la importancia de que la OIT aplique a nivel interno sus propias directrices relativas a los sistemas de gestión de la SST. En sus actividades deben aplicarse las normas más estrictas de prevención y protección a todos los participantes, incluidas medidas contra la violencia y el acoso.
- 375.** A la hora de elaborar una estrategia y un plan de acción sólidos y sostenibles, hay tres puntos que revisten especial importancia. En primer lugar, la OIT debe rendir cuentas a los órganos tripartitos por toda su labor, incluidos los proyectos técnicos. Por lo tanto, la estrategia debe garantizar que los nuevos proyectos de SST se ciñan a las decisiones de política tripartitas. En segundo lugar, todas las actividades de la OIT deben atender a las necesidades y prioridades de los mandantes y no de los donantes, incluida su estrategia en materia de SST. La asistencia técnica y el apoyo a los mandantes son un componente esencial de la Estrategia global y deben seguir siendo el eje central de la nueva estrategia. En tercer lugar, es necesaria una colaboración más sistemática dentro de la Oficina para evitar un enfoque fragmentario respecto a la seguridad y la salud entre los distintos departamentos de la OIT en la sede y en las oficinas exteriores. La adopción de un enfoque de SST verdaderamente integrado requerirá una integración más estrecha de todas las políticas y programas de la OIT, especialmente en relación con la cooperación técnica. El Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo debería desempeñar un papel destacado en ese sentido. El Grupo de los Empleadores respalda el proyecto de decisión.
- 376. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Senegal dice que su grupo reconoce los avances notables que ha logrado la Oficina desde la adopción de la Estrategia global de 2003 y apoya la revisión de esa Estrategia. El grupo respalda el marco estratégico propuesto para la nueva estrategia, en particular el pilar 2, que allana el camino a la armonización de las políticas, la implicación de los responsables de la formulación de políticas y la movilización de recursos considerables para la aplicación de la estrategia. El grupo de África agradece la coherencia de los cuatro principios rectores, que tienen por objeto situar el mandato de la OIT en un lugar central en sus actividades sobre SST y

aumentar la influencia de la Organización en la formulación de políticas dentro del sistema multilateral. El grupo de África alienta a la Oficina a proseguir sus consultas con los mandantes y su diálogo en redes regionales e internacionales especializadas. Además, la Oficina debería prestar especial atención a la formación y la comunicación para que todas las partes interesadas de los Estados Miembros hagan suya la nueva estrategia. El grupo de África respalda el proyecto de decisión.

- 377. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que la nueva estrategia desempeñará un papel esencial para concienciar sobre la importancia de la SST y contribuir al establecimiento de la Coalición Mundial para la Justicia Social y la consecución de los ODS. En consecuencia, el GRULAC respalda la elaboración de un plan de acción con indicadores para medir los avances en su cumplimiento. Los tres pilares estratégicos y los cuatro principios rectores resultan pertinentes a tal efecto. El enfoque de la estrategia debe centrarse en las personas, ser inclusivo, tener perspectiva de género y aplicar el principio de prevención a lo largo de todo el ciclo de vida, incluidos los periodos de transición. Son importantes el diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en la gobernanza de la SST y en el establecimiento y el mantenimiento de mecanismos para la mejora continua de los sistemas nacionales de SST. Asimismo, para que la SST sea una realidad, resulta imperioso que la temática esté integrada en la educación general y en la educación y formación técnica y profesional y también en el diseño de los puestos de trabajo, los procesos de contratación y las estrategias de capacitación. En relación con el pilar 1, el GRULAC apoya las propuestas de promover la ratificación universal y la aplicación de los convenios fundamentales en materia de SST, la creación de una cultura nacional de prevención, la cobertura universal progresiva, la preparación y resiliencia de los sistemas nacionales de SST y los servicios de inspección del trabajo. En el pilar 2, la OIT debería desempeñar un papel más influyente en el sistema multilateral, y deben desarrollarse mecanismos de financiación sostenibles para garantizar la aplicación de las políticas de SST. Por lo que respecta al pilar 3, el GRULAC destaca la importancia de tener en cuenta las necesidades individuales y sectoriales específicas de las empresas, incluidas las microempresas y las pequeñas empresas. En cuanto al plan de acción, el grupo resalta el reconocimiento del potencial sinérgico entre la SST y otros principios y derechos fundamentales en el trabajo. El GRULAC apoya la hoja de ruta propuesta y el proyecto de decisión.
- 378. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Indonesia dice que los principios rectores y los pilares estratégicos propuestos forman una base sólida sobre la que elaborar una estrategia y un plan de acción en materia de SST. No obstante, es importante evitar repetir cosas que ya se han hecho para desarrollar y mantener las culturas y los sistemas nacionales de prevención en materia de seguridad y salud. La estrategia propuesta debe vincularse con los ODS pertinentes, en particular los Objetivos 3 y 8, y las prioridades de la Coalición Mundial para la Justicia Social. La estrategia debería contener una sección sobre preparación frente a pandemias, tomando como base las enseñanzas extraídas durante la pandemia de COVID-19.
- 379.** Su grupo acoge con satisfacción el reconocimiento en la estrategia del carácter sinérgico de la SST y los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo y coincide en que la estrategia debe abarcar el periodo 2024-2030. La estrategia y su plan de acción deben incluir indicadores y objetivos cuantificables, que podrían utilizarse para examinar los avances en 2027. Teniendo en cuenta que algunos países de su región registran una tasa de mortalidad relacionada con el trabajo superior a la tasa mundial, su grupo espera que la estrategia se centre en el apoyo técnico y otras medidas prácticas para fomentar la capacidad

de los Estados Miembros, en función de las circunstancias nacionales. El ASPAG también acoge con satisfacción el reconocimiento en la estrategia de las consecuencias que tienen la economía informal y distintas formas de trabajo en la SST y los diferentes desafíos a los que se enfrenta el mundo del trabajo.

- 380.** Señalando la necesidad de incrementar los recursos destinados a apoyar la aplicación de la estrategia, la oradora hace hincapié en que esos recursos deben aprovecharse para maximizar la ejecución de programas en favor de los mandantes y no para cubrir gastos administrativos adicionales. Su grupo espera con interés las consultas oficiosas que se han programado y agradecería más información en ese sentido.
- 381. Hablando en nombre del PIEM,** una representante del Gobierno de los Estados Unidos sostiene que la Estrategia global de 2003 sentó las bases para el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo. El reto ahora consiste en elaborar una nueva estrategia que haga efectivo ese principio fundamental. Para llevar a cabo una revisión bien fundada de la Estrategia global de 2003, se necesita información más detallada sobre su aplicación, especialmente tras la evaluación independiente de 2013. En la nueva estrategia deberían integrarse los resultados de las discusiones sobre la SST que se mantuvieron durante la 343.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración y tenerse en cuenta el *Plan de acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002 y Convenio núm. 187)*. Asimismo, debe indicarse claramente la manera en que podría revisarse la nueva estrategia a la luz de las dificultades nuevas y persistentes, como el trabajo forzoso.
- 382.** En referencia al marco estratégico propuesto, la oradora indica que el PIEM espera con interés las futuras discusiones sobre los tres pilares, que con acierto hacen hincapié en la importancia de desarrollar sistemas de SST nacionales y en el lugar de trabajo, así como de invertir en ellos. Cabría poner un énfasis adicional en los derechos y protecciones consagrados en los convenios fundamentales sobre la SST, a fin de mejorar la comprensión sobre un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental. También se acogería favorablemente la celebración de nuevas consultas para que la redacción de la estrategia sea menos técnica. Si bien el enfoque con perspectiva de género adoptado por la Oficina es alentador, debería tratarse de incluir más a todos los trabajadores. Además, la Oficina debería reforzar las medidas destinadas a hacer frente a los problemas de salud mental. El nuevo plan de acción debería basarse en el trabajo que se ha realizado previamente. La oradora solicita aclaraciones sobre la visión de la Oficina en relación con la hoja de ruta y el proceso de consultas al respecto. Sería útil contar con un proyecto de hoja de ruta más detallado antes de las próximas consultas, con vistas a adoptar la estrategia en noviembre de 2023, y organizar sesiones informativas sobre temas conexos. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 383. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros,** una representante del Gobierno de Suecia dice que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Georgia, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Su grupo hace suya la declaración formulada en nombre del PIEM. La Unión Europea apoya firmemente los objetivos propuestos de la nueva estrategia de hacer realidad el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable en todo el mundo y contribuir a reducir el número de muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo a nivel mundial. Por lo tanto, espera que un número más amplio de países ratifiquen los Convenios núms. 155 y 187 en un futuro cercano.

- 384.** Dada la importancia del diálogo social, la oradora anima a la Oficina a seguir adelante con la celebración de consultas informales con los mandantes entre abril y octubre de 2023, en las que su grupo participará activamente. Asimismo, acoge con satisfacción las propuestas de plasmar en la nueva estrategia una perspectiva de género y los riesgos derivados de las nuevas tecnologías, los peligros biológicos, el cambio climático y los trastornos de salud mental. La prevención de los riesgos debería ser, en efecto, un principio rector de la nueva estrategia. En cuanto al pilar 3, cabe destacar que las pequeñas y medianas empresas no se benefician de los sistemas de gestión de la SST de la misma manera que otras empresas. Por lo tanto, la Oficina debería darle otro énfasis al pilar relativo a la organización sistémica de la SST en el lugar de trabajo.
- 385.** Los entornos de trabajo seguros y saludables favorecen una mayor productividad y son fundamentales para la consecución del trabajo decente, la protección social eficaz y los ODS. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión y la hoja de ruta propuestos por la Oficina, y esperan con interés las próximas consultas sobre el proyecto de Estrategia global en materia de SST 2024-2030 y el plan de acción, que se examinarán en la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.
- 386. Hablando en nombre de la ASEAN**, una representante del Gobierno de Indonesia dice que el problema de la mortalidad profesional no se distribuye por igual en todo el mundo y que las regiones de Asia Sudoriental y del Pacífico Occidental registraron tasas de mortalidad más elevadas con respecto a la tasa mundial en 2021. Los países de la ASEAN han desplegado importantes esfuerzos para mejorar la SST, ofrecer una mejor protección laboral y mejorar la resiliencia. Las propuestas de estrategia y hoja de ruta, así como la inclusión de la SST entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, representan progresos fundamentales para la consecución de los ODS, en particular las metas 8.8 y 3.9. La ASEAN acoge con satisfacción el marco estratégico propuesto e insta al Consejo de Administración a examinar la manera en que podría promoverse la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 155 y 187, teniendo en cuenta la diversidad de los Estados Miembros. La ASEAN apoya el proyecto de decisión.
- 387. Hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG)**, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita apoya la declaración formulada en nombre del ASPAG. Dada la importancia de lograr un entorno de trabajo seguro y saludable para todos, la OIT debe ser innovadora y centrarse en reducir las disparidades que existen en relación con los riesgos para la SST. Es necesario adoptar soluciones que tengan en cuenta el contexto específico de cada país y prestar asistencia técnica cuando se requiera. El CCG apoya el marco estratégico propuesto y considera que la participación de las partes interesadas a escala nacional contribuirá a la consecución de los objetivos estratégicos. Asimismo, conviene reforzar las sinergias entre las iniciativas de SST y de otra índole para responder a los futuros desafíos en el mundo del trabajo.
- 388. Un representante del Gobierno de la India** acoge con satisfacción las propuestas de la Oficina para la revisión de la Estrategia global de 2003. La India ha desplegado importantes esfuerzos para garantizar la SST. La asistencia técnica de la OIT será importante para ayudar a los países de ingresos bajos y medianos a hacer frente a las dificultades en esa esfera. Se necesitan con urgencia más datos mundiales sobre la SST. La estrategia debe abarcar a los trabajadores de las plataformas digitales y es necesario examinar los riesgos para la salud en el trabajo a los que estos se enfrentan.
- 389. Un representante del Gobierno de la Arabia Saudita** declara que su Gobierno se adhiere a la declaración realizada en nombre del ASPAG. La Arabia Saudita ha puesto en marcha una

gran variedad de iniciativas destinadas a mejorar la SST en el marco de su programa de reformas Visión 2030. Asimismo, apoya el proyecto de decisión y está dispuesta a participar en consultas informales.

- 390. Un representante del Gobierno de la Argentina** señala que su Gobierno tiene el compromiso de mejorar la SST y ha adoptado varias medidas legislativas y de políticas a tal fin. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 391. Una representante de Indonesia** indica que su país ha adoptado medidas para promover la SST tanto a escala nacional como internacional. Si bien su Gobierno apoya las propuestas para la revisión de la Estrategia global de 2003, incluidas las propuestas de hoja de ruta y de plan de acción, espera que dicha estrategia pueda ampliarse para incluir las nuevas formas de trabajo, los avances tecnológicos, los sectores vulnerables y peligrosos y las pequeñas y medianas empresas. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 392. Una representante del Gobierno de México** agradece a la Oficina el amplio análisis llevado a cabo y observa con agrado que el espíritu y los objetivos de la Estrategia global de 2003 son el cimiento de la nueva estrategia. Si bien los objetivos propuestos son adecuados, la nueva estrategia debería contribuir de manera más clara a reducir el número de muertes, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo a nivel mundial desde un inicio. Los tres pilares de la nueva estrategia deberían complementarse con el reconocimiento de la importancia de la cultura de la prevención. La oradora espera que la propuesta de estrategia sea suficientemente detallada, tenga en cuenta las orientaciones derivadas de las consultas previstas y presente información detallada sobre los tiempos y los costos, y la manera en que esos costos se verán reflejados en el Programa y Presupuesto de la OIT. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 393. Un representante del Gobierno del Pakistán** dice que su Gobierno está empeñado en adoptar las directrices de la OIT en materia de SST y en fortalecer sus marcos jurídicos y políticas para la seguridad y el bienestar de los trabajadores. El sistema de inspección del trabajo del país se está modernizando y el Gobierno ha dado prioridad a la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187.
- 394. Una representante del Gobierno del Reino Unido** señala que, con la inclusión de la SST como principio y derecho fundamental en el trabajo, es el momento oportuno para revisar la Estrategia global de 2003 a fin de que siga respondiendo a su cometido. Por lo que respecta al plan de acción, es necesario hacer más hincapié en la utilización de pruebas para fundamentar las medidas que se prevean en ese marco y determinar la manera en que se aplicarán. Es importante que al considerar las medidas aplicables al lugar de trabajo se tenga en cuenta a las personas. La oradora sugiere incluir entre los principios rectores «un enfoque basado en el riesgo para la prevención de daños», que se corresponde con uno de los objetivos fundamentales de la SST. Si bien reconoce la ambición de la propuesta de estrategia, dice que sería más eficaz centrar los esfuerzos sobre todo en la prevención en el lugar de trabajo más que en la prevención a lo largo de todo el ciclo de vida. Asimismo, solicita información adicional sobre los planes relativos a los mecanismos financieros sostenibles. En vista de que la prestación de apoyo técnico a los Estados Miembros es fundamental para que la estrategia produzca un impacto tangible, pregunta cómo se ha asegurado la Oficina de que la Organización cuente con las competencias y los conocimientos especializados necesarios para brindar asistencia a los Estados Miembros y si dicha asistencia incluiría la cooperación entre pares. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 395. Un representante del Gobierno de Namibia** sostiene que su Gobierno tiene la firme determinación de velar por que las leyes que rigen la seguridad y la salud de los trabajadores



sean sólidas y estén actualizadas, y que se han realizado importantes progresos en ese sentido. Está dispuesto a participar en las consultas informales que se celebrarán antes de la 349.<sup>a</sup> reunión y espera que se tengan en cuenta las necesidades de su país.

- 396. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Gobernanza y Tripartismo) indica que la Oficina concuerda con la importancia de hacer hincapié en las sinergias entre la promoción y la aplicación efectiva del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y los demás derechos y principios fundamentales en el trabajo, así como en el carácter sinérgico de esos derechos y principios. En respuesta al ASPAG, confirma que entre los principios rectores propuestos para la estrategia figura un enfoque centrado en las personas, de acuerdo con las orientaciones recibidas de los mandantes en relación con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. En cuanto a los mecanismos financieros sostenibles, la Oficina procurará aumentar la base de conocimientos sobre los diferentes modelos de financiación que utilizan los Estados Miembros y elaborar herramientas para ayudar a los mandantes a escala nacional. En respuesta al PIEM, la Oficina seguirá tratando de mejorar la aplicación de la Estrategia global de 2003, tomando en consideración las recomendaciones formuladas en la evaluación independiente de 2013 y la información más reciente. Por lo que respecta a las competencias y los conocimientos especializados y el posible intercambio entre pares, la Oficina ya colabora con muchas instituciones internacionales y nacionales especializadas. La Oficina concuerda con la necesidad de definir la manera en que la estrategia contribuirá a la consecución de más ODS, de trabajar con las instituciones competentes en SST y en entornos de trabajo seguros y saludables y de mejorar la coordinación entre la sede y las oficinas exteriores y en la propia sede.
- 397.** Por lo que se refiere a la hoja de ruta, a partir de mayo de 2023 la Oficina celebrará consultas con los mandantes a fin de formular estrategias y un plan de acción que se adapten a sus necesidades. Pondrá en marcha el proceso de consultas con los mandantes en mayo, y a finales de ese mes o principios de junio se reunirá con instituciones y redes especializadas en la SST para asegurarse de que en la estrategia y el plan de acción se tenga en cuenta la información científica y técnica más actualizada en el ámbito. Las consultas con las regiones se celebrarán entre junio y septiembre de 2023 y se someterá a la consideración de los mandantes el proyecto final de estrategia y de plan de acción a mediados de septiembre de 2023, durante las labores de preparación de la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.
- 398. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que su grupo, a diferencia del Grupo de los Empleadores, entiende que el tema objeto de discusión es la responsabilidad diferenciada y no la responsabilidad compartida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio núm. 155.
- 399. El portavoz del Grupo de los Empleadores** aclara que utilizó el término «responsabilidad compartida» para referirse a la aplicación de las políticas de SST. No se puede negar que es responsabilidad de los empleadores organizar lugares de trabajo seguros y saludables.

## Decisión

- 400. El Consejo de Administración:**
- a)* **aprueba las propuestas y la hoja de ruta para la revisión de la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo y para la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo, y**

- b) pide al Director General que prepare, para su 349.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023), la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo 2024-2030 y el plan de acción para su aplicación, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas durante la 347.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2023), así como durante las consultas informales que se celebrarán entre abril y octubre de 2023.**

(GB.347/INS/7, párrafo 29)

## **8. Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro (GB.347/INS/8)**

- 401. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra que la Oficina haya articulado con esmero la Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro en torno a los elementos fundamentales convenidos por el Grupo de trabajo tripartito sobre las opciones para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro. Asimismo, el Grupo de los Trabajadores respalda los principios por los que se regirán el desarrollo y la aplicación de la estrategia. Sin embargo, la forma en que el elemento fundamental relativo a los derechos habilitantes se ha dispuesto en la estrategia da a entender que todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo son derechos habilitantes. La estrategia debería reflejar que solo los derechos relativos a la libertad sindical y de asociación, y a la negociación colectiva son derechos habilitantes, y debería concretamente seguir con mayor rigor el párrafo correspondiente de los elementos fundamentales.
- 402.** El Grupo de los Trabajadores considera acertado que entre los 20 productos de la estrategia figuren medidas normativas y orientaciones no normativas. Si bien respalda el producto 1, opina que en tal marco también se deberían abordar los desafíos que plantea el hecho de que el comercio sea cada vez más transfronterizo para la aplicación de las normas internacionales del trabajo y las actividades normativas. En cuanto al producto 2, está de acuerdo en que las tareas del GTT del MEN deberían incluir el examen de los desafíos relativos a las cadenas mundiales de suministro. Asimismo, apoya la estrategia establecida en los productos 3, 4 y 5, y espera que se haga un análisis general sobre el impacto de las iniciativas regulatorias y no regulatorias mundiales, regionales y nacionales que abordan los déficits de trabajo decente en las cadenas de suministro. La oradora hace también referencia al creciente consenso mundial sobre la necesidad de adoptar medidas de cumplimiento obligatorio en todos los países para tratar cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos y las normas del trabajo en las cadenas de suministro. En este sentido, considera que es responsabilidad de la OIT aportar soluciones a los desafíos que plantea una economía cada vez más globalizada. Por ello, su grupo aguarda con interés la proposición de iniciativas en el ámbito normativo, en particular la elaboración de nuevos instrumentos, que puedan complementar las normas existentes. Al respecto, pide a la Oficina que confirme si en las estimaciones de los recursos para la elaboración de normas quedarían comprendidos la dotación de personal adicional y los recursos necesarios con tal fin.
- 403.** Por otra parte, la oradora indica que está de acuerdo con las tareas previstas para hacer un uso más adecuado de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y que espera que entre estas tareas se incluyan el desarrollo de capacidad de los mandantes con respecto a la aplicación de las normas, el fortalecimiento de las instituciones nacionales del mercado de trabajo y los sistemas de administración e inspección del trabajo en todos los sectores. En cambio, le sorprende que en la estrategia se haga explícitamente referencia a la cooperación en el lugar de trabajo, ya que este aspecto no fue mencionado en el marco de los elementos fundamentales. Su grupo no está de acuerdo con aceptar sin matices la idea de que la

cooperación en el lugar de trabajo sea equivalente a la existencia de «relaciones de trabajo armónicas». De hecho, la negociación colectiva y el diálogo social se han visto a menudo socavados por la cooperación en el lugar de trabajo. La estrategia debería seguir el enfoque adoptado en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, texto en el que se establece una clara diferenciación entre el diálogo social y la cooperación en el lugar de trabajo. La oradora pide también a la Oficina que aclare de qué manera el programa Better Work puede incorporarse a la estrategia, y que describa someramente los planes específicos que pueda haber en dicho sentido.

- 404.** La oradora dice que, desde hace tiempo, el Grupo de los Trabajadores se siente frustrado por el hecho de que la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva se amalgamen con otros principios y derechos fundamentales en el trabajo a la hora de proceder a la asignación de recursos, lo que genera la insuficiencia de recursos en dicho ámbito. Es una situación que tiene que resolverse. Además, le preocupa que los elementos de las esferas de acción con respecto a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y los derechos habilitantes se dejen «en manos de la demanda». Es preciso que la Oficina aclare de qué forma los mandantes podrán obtener asistencia de la OIT con relación al diálogo entre empresas y sindicatos, y de qué manera la Oficina tiene previsto financiar su respuesta a dichas peticiones. Queda mucho por hacer con miras a promover la adopción de medidas normativas y no normativas para establecer mecanismos de reclamación eficaces en las cadenas mundiales de suministro, con miras a materializar el producto 9 de la estrategia.
- 405.** En lo que respecta al desarrollo de un programa de investigación coordinado, tal como se establece en el producto 11, el Grupo de los Trabajadores propone que la Oficina recopile datos e información sobre el impacto que las prácticas tarifarias, de adquisición y de auditoría tienen en los salarios y las condiciones de trabajo, en particular con respecto a la informalización. En el marco del desarrollo de la estrategia, la Oficina debería promover la cooperación entre los Estados Miembros acerca de la inspección del trabajo y el acceso a la justicia en contextos transfronterizos. La Oficina debería hacer esfuerzos importantes en este sentido, con el fin de materializar el producto 14. La oradora toma nota de que la mayor partida presupuestaria se ha destinado al programa de investigación, e insta a la Oficina a que emplee los recursos para reforzar a la OIT y sus mandantes; en esta perspectiva, se debería dar prioridad al desarrollo de una mayor capacidad interna, en detrimento de la subcontratación.
- 406.** La oradora indica que el Grupo de los Trabajadores está plenamente de acuerdo en que en toda la estrategia se ponga de relieve la cuestión del género, especialmente con respecto al enfoque transformador en materia de género indicado en el producto 15.
- 407.** Junto con expresar su satisfacción por la labor realizada en el ámbito de la coherencia de las políticas con otras organizaciones internacionales, en particular la Coalición Mundial para la Justicia Social, la oradora afirma que la distribución justa de la riqueza en las cadenas mundiales de suministro es esencial para que pueda tener lugar un cambio real y duradero. Al respecto, señala que es necesario producir más materiales sobre las normas internacionales del trabajo destinados a los auditores sociales, en particular sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como base para los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, según se establece en el marco del producto 18. La certificación y la auditoría social deberían ajustarse a determinadas normas mínimas de credibilidad y transparencia. Para terminar, la oradora dice que el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión y aguarda con entusiasmo la aplicación de la estrategia.

- 408. La portavoz del Grupo de los Empleadores** explica que su grupo acoge con satisfacción el hecho de que la OIT dispondrá en adelante de una estrategia basada en datos empíricos y de un programa de acción específico que abarca las cadenas de suministro tanto nacionales como mundiales. Toda empresa, en todo lugar, forma parte por definición de una cadena de suministro, y la inmensa mayoría de estas estructuras se circunscriben a un ámbito nacional. Las cadenas mundiales de suministro son sinónimo de comercio internacional, y la Asamblea General de las Naciones Unidas y la Conferencia Ministerial de la OMC ven en ellas una forma de impulsar el crecimiento inclusivo y la erradicación de la pobreza. Por consiguiente, no es coherente estar a favor del comercio internacional y en contra de las cadenas mundiales de suministro. Además, la actividad de las cadenas mundiales de suministro se extiende en todos los países; el hecho de que la OIT se centrara anteriormente en las exportaciones de los países en desarrollo a los países desarrollados ha hecho que se deje de lado a la mayoría de los trabajadores, sobre todo a los que forman parte de las economías internas e informales, quienes suelen verse confrontados a déficits muy importantes de trabajo decente. Las insuficiencias de gobernanza y los problemas de desarrollo, como la pobreza, la informalidad y la corrupción, son los principales factores desencadenantes de los déficits de trabajo decente, por lo que la OIT tiene que centrarse en las causas profundas, que a menudo están relacionadas con el contexto nacional y no con un sector determinado. Los convenios internacionales del trabajo abordan la mayoría de los déficits de trabajo decente en las cadenas de suministro, pero estos instrumentos no siempre se aplican plenamente en la legislación y en la práctica. El objetivo primordial debería ser entonces desarrollar la capacidad de todos los países para aplicar plenamente los convenios ratificados, tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores y de las empresas sostenibles.
- 409.** La oradora indica que su grupo hizo hincapié anteriormente en la necesidad de que la estrategia sea fiel a los elementos fundamentales convenidos. Por lo tanto, se deberían evitar las referencias a las «cláusulas sociales», dado que este término posee connotaciones proteccionistas; en su lugar, se debería hablar de «inclusión de disposiciones laborales en los acuerdos comerciales». Asimismo, expresa su satisfacción por el hecho de que en los principios rectores de la estrategia se reconozcan: las obligaciones constitucionales que tienen los Estados de proteger los derechos de los trabajadores y de aplicar efectivamente los convenios de la OIT ratificados en la legislación y la práctica; el papel clave que las cadenas de suministro desempeñan como motor del crecimiento inclusivo, la erradicación de la pobreza, la productividad, la creación de empleo y el trabajo decente, y la importancia de abordar las causas profundas de los déficits de trabajo decente, en particular promoviendo la gobernanza adecuada y la transición a la formalidad a través de un enfoque basado en datos empíricos y acciones coherentes en todos los niveles. La estrategia brinda una oportunidad para ir más allá de la focalización injustificada e ineficaz en los trabajadores vinculados con los mercados de consumo occidentales, dado que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplican a todos los trabajadores. Dicho esto, le parece lamentable que en la estrategia no se haya incluido una definición clara de las cadenas de suministro. Al respecto, la Oficina debería seguir utilizando la definición que se presenta en el análisis de las deficiencias de las medidas normativas y no normativas de la OIT para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro.
- 410.** Por lo que se refiere a los productos específicos, la oradora señala que el texto correspondiente al producto 2 no está totalmente en sintonía con los elementos fundamentales, pues en ellos se afirmaba que la OIT debería, cuando proceda, tener en cuenta el trabajo decente en las cadenas de suministro, en el marco de los esfuerzos de la Organización por mantener un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo; además, el título también modifica el texto en cierta manera. El trabajo decente

en las cadenas de suministro requiere un enfoque más flexible y adaptado al contexto que el que se ha plasmado en la nota informativa propuesta por el GTT del MEN y la Conferencia Internacional del Trabajo; no es apropiado que la Oficina dé instrucciones a ninguno de estos órganos sobre la forma en que deberían enfocar las cadenas de suministro.

- 411.** En lo tocante a los productos 4 y 5, la oradora señala que la estrategia debe centrarse en todas las medidas posibles, entre ellas las directrices y herramientas complementarias, de conformidad con los elementos fundamentales. El objetivo del producto 4 debería ser identificar ejemplos de iniciativas que han sido provechosas y, cuando proceda, incorporarlas a las tareas del programa de acción. Concentrarse en las medidas normativas constituiría una oportunidad perdida para subsanar las causas profundas de los déficits de trabajo decente. Concienciar a los mandantes tripartitos y las empresas y desarrollar su capacidad brindando apoyo técnico a nivel de los países debería constituir un producto específico, al que se debería prestar mayor atención. En el marco del producto 6, los diálogos nacionales deberían englobar todas las empresas, y no solo las empresas multinacionales, a efectos de promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y una conducta empresarial responsable.
- 412.** En el marco del producto 12, el Grupo de los Empleadores celebra el establecimiento de una base sólida de datos empíricos sobre las causas y los elementos generadores de déficits de trabajo decente en las cadenas de suministro. Al respecto, la oradora dice que los procesos más sólidos de recopilación de datos deberían reforzar el papel del Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo. Asimismo, para la aplicación del producto 18, se debería dar prioridad a prestar apoyo a los mandantes de la OIT a nivel nacional, en lugar de dedicar recursos a actores exteriores, como los auditores sociales.
- 413.** Es necesario que se adopte un enfoque coherente de la movilización de recursos con la plena participación de los interlocutores sociales y en consonancia con las necesidades y prioridades identificadas en los PTDP. En esta perspectiva, el Programa de acción prioritario para la obtención de resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro debería constituir el principal enlace con los donantes, y disponer de la capacidad necesaria para reunir a todos los actores pertinentes. La oradora también considera atinados los proyectos de desarrollo de una estrategia de comunicación y de procedimientos operativos estándar.
- 414.** El Grupo de los Empleadores considera que es importante establecer etapas para la consecución de los productos, dando prioridad a las acciones que redundarán rápidamente en beneficios, como el refuerzo del mencionado Servicio de asistencia de la OIT. El producto 8, relativo a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, puede aplazarse a 2024 y ser sustituido por el producto 14, que se centra en el refuerzo de la inspección del trabajo, cuestión que debe ser de máxima prioridad dado que brindará apoyo a todos los mandantes y respaldará la estrategia global.
- 415.** La composición tripartita de la OIT sitúa a la Organización en una posición privilegiada para liderar la acción en el plano del trabajo decente en las cadenas de suministro. El Programa de acción prioritario será clave para la Organización a la hora de continuar desarrollando su compromiso con el sistema multilateral, a fin de establecer una colaboración conjunta y de facilitar apoyo de emergencia en el ámbito del empleo, la continuidad de las actividades de las empresas y la protección social. En el bien entendido de que los comentarios de su grupo se tendrán en cuenta en la estrategia y programa de acción futuros, la oradora indica que apoya el proyecto de decisión.

- 416. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Alemania apoya la estrategia integral para que la OIT desempeñe un papel esencial en la promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro y expresa el compromiso de su grupo de coadyuvar a su aplicación. Mediante la estrategia se fomenta una combinación inteligente de medidas nacionales e internacionales de carácter obligatorio o voluntario, y su grupo acoge favorablemente las actividades propuestas con arreglo al producto 4. También aprecia los principios rectores de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión. En cuanto a la posible adopción de nuevas medidas normativas y no normativas sobre las cadenas de suministro, es importante contemplar distintas maneras de complementar el actual corpus de normas, pues estas no se elaboraron sistemáticamente para hacer realidad la conducta empresarial responsable. Coincide en que la Oficina debería presentar opciones al Consejo de Administración en 2025.
- 417.** Su grupo coincide en que deben intensificarse los esfuerzos para alentar la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, pues los Gobiernos y las empresas deben garantizar que los trabajadores cuyos derechos han sido vulnerados tengan acceso a mecanismos de reparación eficaces. La estrategia debe ajustarse, por tanto, a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Su grupo también celebra que la estrategia preste especial atención a garantizar el respeto de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las cadenas de suministro, observando la «atención especial» que se propone prestar a los derechos habilitantes de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- 418.** Se acogen favorablemente el enfoque empírico basado en un programa de investigación coordinado, el hecho de centrarse en las causas profundas y los factores subyacentes, y el fortalecimiento de la coordinación previsto en el Programa de acción prioritario y guiado por procedimientos operativos estándar. El examen del funcionamiento de los programas de acción prioritarios a finales de 2025, mencionados en las propuestas de programa y presupuesto para 2024-2025, deberían tomarse en consideración en la aplicación de la estrategia en 2026 y en 2027.
- 419.** La oradora aprecia la propuesta de que se faciliten orientaciones detalladas de suerte que las actividades de cooperación para el desarrollo estén coordinadas en toda la Oficina y se ajusten a la estrategia. Coincide en que la Oficina debería promover la coherencia de las políticas sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro en todo el sistema de las Naciones Unidas y fuera de él. Lo mismo debería aplicarse en la colaboración reforzada con las instituciones financieras internacionales. El programa de investigación de la estrategia debería permitir determinar cómo la transparencia en las cadenas de suministro permitirá promover el trabajo decente. Las consultas en el marco de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales deberían implicar a todas las partes interesadas y tomar en consideración la importancia capital de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como las relaciones laborales y el diálogo social. Interesaría evaluar la importancia que la fijación de precios justos reviste para promover salarios justos y el crecimiento económico y para reducir las desigualdades entre los países. La estrategia debería centrarse conscientemente en la mejora económica y social de los países en desarrollo en las redes de producción mundiales.
- 420.** El Grupo Gubernamental invita a la Oficina a velar por que los 20 productos sean tan específicos, mensurables, alcanzables y limitados en el tiempo como sea posible, para facilitar la presentación de informes al Consejo de Administración y el seguimiento por este último. El Grupo apoya el proyecto de decisión.

- 421. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Camerún aplaude los productos 1 a 5 sobre la promoción selectiva de las normas internacionales del trabajo y solicita detalles sobre las campañas. Respecto al producto 2, el grupo apoya la propuesta de que el Grupo de trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas tome en consideración el trabajo decente en las cadenas de suministro en sus exámenes. En cuanto al producto 4, alienta a la Oficina a realizar un inventario de los distintos mecanismos regulatorios y no regulatorios utilizados por los mandantes para paliar los déficits de trabajo decente en las cadenas de suministro. Respecto al producto 6, su grupo es partidario de que se celebren diálogos para permitir a los mandantes tripartitos y a las empresas multinacionales debatir sobre las oportunidades y los retos relativos a las actividades de esas empresas a escala nacional. En relación con el producto 9, el orador solicita información adicional sobre los dispositivos que se prevén para facilitar a los trabajadores de las cadenas de suministro el acceso a mecanismos de reclamación y de reparación eficaces. Respecto al producto 14, el orador respalda el concepto de estrategias y metodologías basadas en datos empíricos para la administración del trabajo, y en particular para la inspección del trabajo. En lo referente al producto 17, el grupo aplaude los planes de la Oficina para fortalecer la capacidad de los mandantes a fin de elaborar y aplicar políticas comerciales y de inversión que generen empleos decentes y un crecimiento inclusivo. El grupo desea saber por qué la Oficina ha optado por integrar el trabajo en las cadenas de suministro en un programa de acción prioritario. También desea obtener información sobre cómo concienciar a los mandantes acerca de las cuestiones relacionadas con las cadenas de suministro. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 422. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Bangladesh solicita confirmación de que los principios rectores y todos los productos de la estrategia abarcan la relación entre compradores y proveedores a lo largo de las cadenas mundiales de suministro, en particular respecto a los productos 7, 11 y 13, toda vez que la intervención de estos actores será esencial para lograr el trabajo decente. La oradora acoge favorablemente la propuesta de la Oficina de que se presenten opciones de iniciativas que complementen el corpus de normas internacionales del trabajo. En el documento se debería reflexionar sobre los retos planteados en cada industria, para colmar las lagunas existentes, y también se debería incluir un compromiso y una responsabilidad compartidos de mejorar la situación laboral en las cadenas de suministro transfronterizas. Los diálogos entre los países de origen y los países anfitriones y la integración de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en la cooperación para el desarrollo deberían incluir los compradores y las marcas. En cuanto a la investigación, la oradora pregunta si los análisis mencionados en el párrafo 22 cubrirán la aplicación de precios justos a los productos básicos y la repartición de ganancias y beneficios para eliminar las desigualdades entre empleadores y empleados. Respecto al producto 17, las actividades de fortalecimiento de la capacidad deberían realizarse a petición de los Estados Miembros. Su grupo es partidario de que se investigue más a fondo sobre la existencia de disposiciones laborales en los acuerdos comerciales o sobre marcos análogos para facilitar a los mandantes asesoramiento con una perspectiva empírica, tomando en consideración las distintas etapas de desarrollo de los países. El grupo apoya el calendario propuesto para los distintos productos y las estimaciones de costos.
- 423. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia declara que las cadenas mundiales de suministro solo pueden ser sostenibles si se apoyan en los principios del trabajo decente. Para ello es importante aunar esfuerzos a fin de impulsar la protección social de manera progresiva; ofrecer a los trabajadores entornos laborales seguros y saludables, y garantizar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y unos salarios justos. La oradora pregunta por qué en el documento se declara que no existen

implicaciones financieras cuando, de hecho, la estrategia incluye la movilización de recursos. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales es fundamental para incrementar la adopción de políticas de diligencia debida y prevenir la fragmentación de las normas para las empresas que operan a escala planetaria, y la coordinación internacional ayudará a evitar discrepancias innecesarias entre los países. Es esencial que se realice un inventario y un análisis de los instrumentos regulatorios y no regulatorios, según se contempla en el producto 4. La oradora pregunta cómo procederá la Oficina para seleccionar las iniciativas que deban incluirse en el examen y observa que, en última instancia, el hecho de examinar las iniciativas de todos los países permitirá ahorrar costos y ayudará a las autoridades públicas a controlar el cumplimiento de su aplicación. La promoción de los diálogos nacionales, correspondiente al producto 6, permitirá obtener procesos sólidos para controlar y verificar la aplicación de las normas internacionales y aumentar la credibilidad y fiabilidad de las iniciativas más recientes. El producto 7 es fundamental para América Latina y el Caribe porque las cadenas de suministro pueden abarcar múltiples jurisdicciones y culturas comerciales, y las sociedades más vulnerables suelen ser las más afectadas. Por tanto, los países de origen de las empresas deben brindar una contribución positiva al progreso económico, medioambiental y social de los países anfitriones. Respecto al producto 11, la oradora se muestra preocupada por la manera en que se realizarán los estudios para el programa de investigación coordinado y en que se seleccionará a los países. El grupo agradece en particular el producto 14, porque la inspección del trabajo es esencial para reforzar la legislación nacional sobre los derechos de los trabajadores. La oradora encomia el objetivo de incrementar la coherencia de las políticas en el sistema multilateral y las instituciones financieras internacionales en relación con el trabajo decente en las cadenas de suministro, lo cual puede impulsar los esfuerzos para lograr la justicia social. El GRULAC apoya el proyecto de decisión y la aplicación de la estrategia.

- 424. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá coincide en que la estrategia debe centrarse en el respeto, la promoción y el cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales para garantizar el trabajo decente en las cadenas de suministro, lo cual contribuirá además a que estas sean más sostenibles y resilientes. Es importante que la Oficina mantenga o, mejor todavía, acelere el cronograma indicativo. Su grupo reitera que el corpus de normas de la OIT no está concebido para tratar sistemáticamente las relaciones comerciales o la conducta empresarial, o bien su impacto en las obligaciones de los Estados Miembros para hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por ello, su grupo espera con interés que se le presenten opciones de iniciativas que complementen el corpus de normas internacionales del trabajo para tratar las responsabilidades de las empresas y las obligaciones de los Gobiernos considerando la índole transnacional de muchas cadenas de suministro. El grupo está plenamente a favor de que la inclusión de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión conformen un principio rector.
- 425.** La oradora apoya la secuencia de los productos 1 a 5, con miras a generar un entendimiento común de las nuevas medidas normativas y no normativas que podrían adoptarse. La Oficina debe seguir haciendo hincapié en la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva en cuanto derechos habilitantes esenciales para lograr un diálogo social eficaz y significativo en todos los planos, pues ello contribuye a reducir los déficits de trabajo decente. Respecto al producto 9, el PIEM acoge favorablemente el fortalecimiento de la aplicación y la implementación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y en particular la perspectiva de que se incremente el apoyo a los Gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a las empresas multinacionales y nacionales, para asegurar el acceso a mecanismos de reparación eficaces. Las empresas deberían mantener consultas



significativas con las organizaciones de trabajadores en cumplimiento del proceso de diligencia debida.

- 426.** El grupo apoya el programa de investigación coordinado con arreglo al producto 11 y alienta a la Oficina a estudiar la manera en que las medidas destinadas a fomentar la transparencia y la trazabilidad en las cadenas de suministro pueden promover el trabajo decente y a investigar sobre el deber de diligencia centrado en el trabajador y otros medios que podrían ayudar a las empresas a cumplir las directrices y las normas. Respecto al producto 12, la aplicación de enfoques más sólidos de recopilación de datos es importante, pues hoy resulta difícil reunir datos sobre las pymes y el trabajo en la economía informal. Resultaría útil disponer de datos desglosados por edades y discapacidades, así como por sexos, para formular políticas e incrementar la transparencia y coherencia en la elaboración de los informes. En cuanto al producto 13, relativo a la difusión de conocimientos, datos empíricos y buenas prácticas, el PIEM agradecería obtener más información sobre los vínculos existentes entre el nuevo Observatorio de la OIT sobre Trabajo Forzoso y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El grupo coincide desde luego en que el programa de acción prioritario hará posible una armonización coordinada de todos los medios de acción de la OIT con miras a un asesoramiento coherente para la aplicación efectiva de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales, y anima a la Oficina a velar por que las actividades de cooperación para el desarrollo destinadas a promover el trabajo decente en las cadenas de suministro se coordinen en toda la Oficina y se ajusten a la estrategia. La OIT debería seguir promoviendo la coherencia de las políticas y la cooperación respecto al trabajo decente en las cadenas de suministro en todo el sistema de las Naciones Unidas y fuera de él, de conformidad con la Coalición Mundial para la Justicia Social. El PIEM respalda el proyecto de decisión.
- 427. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia indica que suscriben su declaración Albania, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Türkiye, Georgia, Islandia y Noruega. La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, según lo evidencia su propuesta de legislación sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, entre otros instrumentos. Las medidas normativas y no normativas son esenciales para garantizar la igualdad de condiciones. La Unión Europea y sus Estados miembros son partidarios de que se ayude a los mandantes y a las empresas a comprender y aplicar mejor los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como principios rectores de la Estrategia. Cada producto de la Estrategia debe ser tan específico, mensurable, alcanzable y limitado en el tiempo como sea posible, para facilitar la presentación de informes al Consejo de Administración y el seguimiento por este último. La Unión Europea y sus Estados miembros acogen favorablemente las propuestas claras de mejorar la aplicación de las vigentes normas internacionales del trabajo en las cadenas de suministro. La cooperación para el desarrollo es un medio indispensable para subsanar los déficits de trabajo decente, razón por la cual se agradecen las orientaciones comunes a toda la Oficina para garantizar la concepción y ejecución coherentes de las intervenciones. Mejorar los conocimientos, la recopilación de datos y la investigación basada en datos empíricos sigue siendo esencial para garantizar el liderazgo de la OIT respecto al trabajo decente en las cadenas de suministro. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión.
- 428. Hablando en nombre de los países del CCG**, un representante de Gobierno de la Arabia Saudita dice que, a la luz de los importantes desafíos pluridimensionales que se observan en torno al trabajo decente en las cadenas de suministro, es preciso cambiar el modo en que estas actúan. Su grupo respalda los objetivos y los principios rectores de la estrategia, en

particular la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, así como la necesidad de subsanar las deficiencias en el ámbito de los conocimientos y la aplicación. Aplauda el establecimiento de un vínculo entre la elaboración de políticas y la inversión, la atención prestada a la creación de empleo y la focalización en las pymes que se han visto afectadas por las perturbaciones en las cadenas de suministro. Está de acuerdo con la adopción de un enfoque basado en datos empíricos, a fin de desarrollar directrices que ayuden a los Estados a asegurar que las competencias de los trabajadores se adapten a las necesidades del mercado y contribuyan a salvaguardar el trabajo decente para los trabajadores en las cadenas de suministro.

- 429. Una representante del Gobierno de la India** pone de relieve la importancia que reviste promover los derechos laborales y el bienestar en las cadenas de suministro, dado que las transacciones realizadas en este ámbito representan más de tres cuartas partes del comercio mundial. Con respecto al producto 16, acoge con satisfacción el compromiso propuesto con el sistema multilateral a fin de lograr la coherencia de las políticas para reducir los déficits de trabajo decente. Ahora bien, dado que la Coalición Mundial para la Justicia Social se halla en una fase incipiente, no se debería mencionar en la estrategia. En cuanto al producto 17, considera que no se debe exigir a los países en desarrollo que contraigan compromisos comerciales y en materia de inversión que contengan condiciones susceptibles de obstaculizar su crecimiento económico y agravar los déficits de trabajo decente; es imprescindible evitar cualquier posibilidad de que dichas condiciones puedan ser utilizadas indebidamente como obstáculos no arancelarios al comercio contra los países. El asesoramiento sobre políticas y el fortalecimiento de la capacidad deben focalizarse en reforzar el cumplimiento voluntario de las normas y en brindar apoyo a las administraciones del trabajo para facilitar la movilidad ascendente y la formalización a través del trabajo decente. La Oficina debería elaborar plantillas y marcos para facilitar los diálogos propuestos entre los países de origen y los países anfitriones, entre empresas y sindicatos y entre distintos interlocutores a nivel nacional, los cuales serán decisivos para mantener discusiones productivas y basadas en datos empíricos. Por último, la oradora indica que una transición justa es un elemento fundamental del trabajo decente. Para que dicha transición tenga lugar, se debería aportar el apoyo necesario con miras a la adquisición de competencias, el reciclaje profesional y el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores afectados, asegurando la supervivencia de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas, y promoviendo la iniciativa empresarial ecológica.
- 430. Un representante de Gobierno del Brasil** dice que es favorable a que se adopten medidas nacionales e internacionales, tanto obligatorias como facultativas, para reforzar y promover los principios del trabajo decente. Con el fin de remediar los déficits de trabajo decente, es necesario que instrumentos internacionales como la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y los acuerdos marco globales y la legislación nacional relativa al deber de diligencia sean más eficaces. La OIT, como cuna del diálogo social tripartito, es el eje esencial para hacer que ello sea posible. Si bien está previsto que en 2027 se hayan materializado completamente algunos productos de la estrategia, la acción debe emprenderse sin demora. Por último, indica que apoya el proyecto de decisión.
- 431. Un representante del Gobierno de China** afirma que la estrategia debe concentrarse en promover el desarrollo sostenible y la estabilidad en las cadenas mundiales de suministro. Está en desacuerdo con algunos países que, de forma injustificada, han impuesto a otros sanciones unilaterales con el pretexto de proteger los derechos laborales. Durante la aplicación de la estrategia, se deberían respetar el nivel de desarrollo y otras circunstancias de cada país. Asimismo, se debería alentar y apoyar a las partes interesadas en todos los

niveles para que eliminen los déficits de trabajo decente mediante consultas. Las actividades de investigación deberían reflejar las circunstancias actuales de manera exhaustiva y objetiva, sirviéndose de datos recopilados a partir de fuentes de referencia. Se debería hacer un seguimiento oportuno de los avances conseguidos en la promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro, y se debería alentar a los países a que compartan experiencias positivas. La Oficina debería analizar las disposiciones laborales contenidas en los acuerdos comerciales y las iniciativas de inversión existentes, e identificar las repercusiones y las tendencias. Por otro lado, la Oficina debe reforzar la coordinación al aplicar la estrategia, controlar los gastos con cargo al presupuesto ordinario y desplegar mayores esfuerzos por incrementar los fondos extrapresupuestarios. Debería también mejorar la eficacia en la utilización de los fondos y aportar detalles al respecto en la memoria sobre la aplicación del programa de la OIT del bienio. Como cierre a su intervención, el orador dice que apoya el proyecto de decisión.

- 432. Un representante del Gobierno de la Argentina** acoge con satisfacción la estrategia y los esfuerzos desplegados para promover su sostenibilidad. El Gobierno de la Argentina desea establecer un punto focal para promover y aplicar los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y elaborar un plan de acción nacional sobre derechos humanos y empresas que se centre en el trabajo decente, entre otros aspectos. Además, de conformidad con su ratificación en 2016 del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, su Gobierno adoptará políticas para asegurar la debida diligencia empresarial. Por último, dice que apoya el proyecto de decisión.
- 433. Una representante del Director General** (Subdirectora General del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo) asegura al Consejo de Administración que la Oficina tendrá en cuenta sus observaciones y directrices. En respuesta a los comentarios del Grupo de los Trabajadores, dice que la redacción empleada para hablar del diálogo social en la estrategia se armonizará con la formulación convenida en los elementos fundamentales adoptados por el Grupo de trabajo tripartito. Además, la estrategia hace referencia a la cooperación en el lugar de trabajo en el sentido de complementar, y no de reemplazar, el diálogo social o la negociación colectiva. Con miras a acceder al apoyo para activar el procedimiento de diálogo entre las empresas y los sindicatos que se contempla en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, ambas partes deben dirigir una petición conjunta a la Oficina; al respecto, se puede obtener más información consultando un [documento que recoge preguntas y respuestas](#). No está previsto, sin embargo, que dicho diálogo reemplace los mecanismos de diálogo nacionales, los cuales también recibirán apoyo en el marco de la estrategia.
- 434.** En cuanto al programa Better Work, una de las funciones del Programa de acción prioritario será asegurar que este y otros programas de cooperación para el desarrollo de la OIT que se ocupan de las cadenas de suministro se armonicen con la estrategia. De manera más general, el valor añadido del Programa de acción prioritario consistirá en coordinar la aplicación de la estrategia a través de las numerosas unidades que abordan tales cuestiones en la sede y en las oficinas exteriores, en particular, mediante la utilización de las economías de escala, la construcción de sinergias y la movilización de fondos.
- 435.** Respecto a los comentarios del Grupo de los Empleadores, la oradora explica que la nota informativa dirigida al Grupo de trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas se basará en todas las cuestiones que se presentaron en las discusiones tripartitas anteriores sobre las cadenas de suministro, en particular el debate que redundó en la formulación de los elementos fundamentales. En ese documento no se darán instrucciones al Grupo de trabajo tripartito ni a ninguna comisión de la Conferencia, sino que se aportará simplemente información. Si bien no se ha establecido un producto específico sobre el

fomento de la capacidad de las instituciones y las empresas nacionales en relación con el diálogo social, se trata de un objetivo esencial que ha sido integrado en los productos de toda la estrategia.

- 436.** En lo que se refiere al apoyo a los Gobiernos y empresas para asegurar que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de reparación eficaces en el caso de que se hayan infringido sus derechos, la Oficina incrementará el apoyo que se brinda actualmente a los poderes judiciales y los servicios de inspección del trabajo, y promoverá el recurso efectivo al procedimiento de diálogo entre empresas y sindicatos, el cual podría ser utilizado por los mandantes con el fin de determinar y asegurar un mecanismo de reparación.
- 437.** Está previsto que la campaña para promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes esté operativa a comienzos de 2024. Esta iniciativa se basará en campañas similares organizadas por la Oficina con el apoyo del Consejo de Administración en relación con los convenios fundamentales. En cuanto al producto 5, la oradora toma nota de la solicitud de que se elabore, a más tardar en marzo de 2025, un documento con posibles iniciativas que complementen las normas internacionales del trabajo; al respecto, subraya que llevar a cabo un examen minucioso de las iniciativas regulatorias y no regulatorias mundiales, regionales y nacionales tomaría tiempo. El objetivo es englobar todas las iniciativas regulatorias y no regulatorias en todos los países, con miras a proporcionar una base sólida para establecer los pasos futuros y determinar si se necesitan medidas complementarias. Por último, en lo tocante a las repercusiones financieras de la estrategia, la oradora explica que las principales necesidades en cuanto a los recursos guardan relación con la gestión de productos específicos; esta cuestión se aborda, concretamente, en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. No obstante, es posible que se necesiten fondos adicionales para responder a nuevas solicitudes de los mandantes, por lo que es preciso movilizar nuevos recursos.
- 438. La portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que muchas de las declaraciones hechas por representantes gubernamentales reflejan las opiniones manifestadas por el Grupo de los Empleadores desde el comienzo de los debates. Hablar de cadenas de suministro equivale a hablar del comercio; en los acuerdos comerciales no se deberían imponer medidas políticas y cláusulas sociales que restrinjan indebidamente la actividad de las cadenas de suministro, pues ello frenaría el desarrollo de los países. Esta cuestión reviste particular importancia dado que las cadenas de suministro se han simplificado en el último decenio. El Programa de acción prioritario, con sus elementos fundamentales prácticos, es el medio adecuado para abordar las causas profundas de los déficits de trabajo decente en las cadenas de suministro; la OIT ocupa una posición adecuada para apoyar dichos esfuerzos, y el Grupo de los Empleadores se compromete a contribuir a las tareas que se emprendan en dicho sentido.
- 439. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra el apoyo unánime que se ha brindado a la estrategia. Indica que, como resultado de discusiones anteriores en que su grupo expresó sus inquietudes con respecto al empleo del término «mundiales», se ha decidido referirse únicamente a las «cadenas de suministro»; dicho esto, numerosos representantes gubernamentales han hecho alusión a las «cadenas mundiales de suministro», dado que el carácter transfronterizo del comercio es lo que presenta desafíos específicos para la OIT. En lo tocante a las restricciones en los acuerdos comerciales y en materia de inversión, señala que el producto 17 de la estrategia gira en torno al fortalecimiento de la capacidad de los Estados Miembros para examinar y aplicar disposiciones laborales.

## Decisión

- 440. El Consejo de Administración solicita a la Oficina que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la estrategia integral de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro, y que le presente un informe sobre la aplicación de la estrategia en su 353.ª reunión (marzo de 2025) para su examen.**

(GB.347/INS/8, párrafo 4)

## 9. Resultado de la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Singapur, 6-9 de diciembre de 2022) (GB.347/INS/9)

- 441.** El Consejo de Administración examina una enmienda al proyecto de decisión, inicialmente propuesta por el Grupo de los Empleadores y posteriormente subenmendada por el ASPAG y apoyada por el Grupo de los Trabajadores con algunos cambios adicionales durante las consultas. El texto acordado por los tres grupos ha sido distribuido por la Oficina y dice lo siguiente:

El Consejo de Administración solicita al Director General que:

- a) señale la Declaración de Singapur a la atención de los mandantes de la OIT, en particular los de las regiones de Asia y el Pacífico y de los Estados Árabes, poniendo el texto correspondiente a disposición de:
    - i) los Gobiernos de todos los Estados Miembros, solicitándoles que comuniquen el texto correspondiente a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, y
    - ii) las organizaciones internacionales y las organizaciones internacionales no gubernamentales interesadas;
  - b) tenga presente la Declaración de Singapur al ejecutar los programas en curso y vele por su aplicación efectiva en el contexto de las futuras propuestas de Programa y Presupuesto;
  - c) elabore un plan de aplicación para prestar apoyo a los mandantes a fin de dar efecto a la Declaración de Singapur, y
  - d) incorpore a la Memoria sobre la ejecución del programa para el bienio 2022-2023 información sobre las principales enseñanzas extraídas de la aplicación de la Declaración de Singapur para examinarlas en la 350.ª reunión (marzo de 2024), y le presente información sobre la aplicación de la Declaración de Singapur cada dos años para su discusión, en el marco del proceso y los mecanismos en vigor.
- 442. El portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con satisfacción el resultado equilibrado y basado en el consenso de la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico, que ha quedado plasmado en la Declaración de Singapur. El marco convenido para la labor de la OIT en las regiones de Asia y el Pacífico y los Estados Árabes contenido en la Declaración debería incorporarse en el próximo ciclo del Programa y Presupuesto.
- 443.** En particular, acoge con beneplácito el compromiso que se enuncia en la Declaración de Singapur de promover las empresas sostenibles, la productividad, transiciones más fluidas, el desarrollo de las competencias, la protección social, la capacitación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la gobernanza del mercado de trabajo, y la paz y la resiliencia, ya que refleja las necesidades y realidades de los empleadores. Destaca que el diálogo y las reuniones regionales siguen siendo un mecanismo primordial y pertinente en esta región con gran diversidad. La 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico ha sido una clara demostración del poder del diálogo, la cooperación y la participación, y la Declaración de Singapur proporciona orientaciones sobre la forma de aprovechar las oportunidades de

empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente. Con referencia a la enmienda propuesta al proyecto de decisión, explica que la inclusión del nuevo apartado c) tiene por objeto garantizar la elaboración de un plan de aplicación para dar efecto a la Declaración de Singapur. Es fundamental asegurar la participación de los mandantes tripartitos en este proceso.

- 444. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de Singapur dice que la Oficina debería determinar las razones fundamentales por las que algunos países de la región de Asia y el Pacífico, en particular los Estados insulares del Pacífico, no pudieron participar plenamente en la reunión, ya fuera presencialmente o a distancia, y tenerlas en cuenta cuando considere las disposiciones para futuras reuniones. Expresa su preocupación por el hecho de que solo el 35,8 por ciento de los delegados y consejeros técnicos acreditados ante la reunión fueron mujeres, y pide a la Oficina que encuentre formas de aumentar la participación de las mujeres en todas las reuniones de la OIT con miras a lograr la paridad de género. Agradece la organización de sesiones temáticas y especiales, las cuales contribuyeron a dar forma a la Declaración de Singapur, y hace hincapié en la importancia de asegurar la colaboración entre los interlocutores sociales y los Gobiernos para preparar el futuro del trabajo a través de la concepción, el análisis y la aplicación de políticas. Su grupo espera que la OIT continúe apoyando las actividades encaminadas a propiciar oportunidades nuevas e innovadoras para compartir experiencias y prácticas óptimas y promover el aprendizaje dentro de las regiones y entre ellas, y para seguir reforzando los programas de capacitación destinados a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El orador solicita a la Oficina que consulte al ASPAG sobre los planes previstos para aplicar la Declaración de Singapur, así como sobre los progresos alcanzados al respecto.
- 445. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que la Declaración de Singapur es un medio para promover el cambio en las regiones de Asia y el Pacífico y los Estados Árabes, y la Oficina debería colaborar con los mandantes tripartitos para aplicar sus recomendaciones. Tras enumerar las prioridades definidas en la Declaración de Singapur, pone de relieve que la Declaración de Bali sigue siendo pertinente e indica en particular que su grupo apoya firmemente la petición de que la Oficina elabore una estrategia concreta y práctica para la ratificación de las normas internacionales del trabajo. La Oficina debería centrarse en países específicos y establecer plazos para la ratificación; además, las iniciativas encaminadas a promover la ratificación a escala mundial se deberían reflejar en el Programa y Presupuesto de la OIT y los PTDP pertinentes. Asimismo, la oradora insta a los Gobiernos a colaborar estrechamente con los interlocutores sociales con vistas a la ratificación de todos los convenios fundamentales de la OIT y a garantizar la protección laboral para todos. La Oficina debe velar por que las recomendaciones contenidas en la Declaración de Singapur se incluyan en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a nivel nacional y los coordinadores residentes conozcan las recomendaciones. En la 17.<sup>a</sup> Reunión Regional de Asia y el Pacífico, el Grupo de los Trabajadores pidió a la Oficina que impartiera formación al personal local de las Naciones Unidas sobre el sistema tripartito y el mecanismo de control de la OIT, y los sindicatos de la región están dispuestos a contribuir a dicha formación.
- 446.** Para el Grupo de los Trabajadores es importante que, en un plazo de dos años, se someta al examen del Consejo de Administración una memoria sobre la aplicación de las recomendaciones, que incluya información sobre los logros alcanzados y las dificultades encontradas. El Grupo de los Trabajadores apoya firmemente la solicitud de que se mantenga de algún modo la celebración de las reuniones regionales puesto que estas constituyen un foro en el que los mandantes tripartitos pueden entablar discusiones provechosas sobre los

problemas existentes en el mundo del trabajo y las posibles soluciones. No cabe duda de que es necesario mejorar la coordinación entre la Oficina y la secretaría del Grupo de los Trabajadores para agilizar las reuniones futuras y aumentar la participación.

- 447. Hablando en nombre del Grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos dice que su grupo acoge con satisfacción el compromiso de los mandantes de la región de Asia y el Pacífico para lograr una representación equitativa de todas las regiones, tal como se establece en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y en la Resolución sobre el principio de igualdad entre los Estados Miembros de la OIT y la representación equitativa de todas las regiones en la gobernanza tripartita de la OIT. Toma nota con interés del compromiso renovado de los interlocutores sociales con la celebración de reuniones regionales. Su grupo apoya las recomendaciones formuladas en la Declaración de Singapur de asignar cada vez más recursos financieros y humanos a las regiones con el fin de responder eficazmente a las prioridades de los mandantes y de elaborar un plan de aplicación para prestar apoyo a los mandantes a fin de dar efecto a la Declaración de Singapur, con un mecanismo de seguimiento bienal. El grupo de África apoya la enmienda propuesta.
- 448. Hablando en nombre de la ASEAN**, un representante del Gobierno de Indonesia dice que la ASEAN apoya la adopción de la Declaración de Singapur, que presenta un plan de acción claro para los mandantes tripartitos y la OIT. Alienta a la Oficina a que tenga en cuenta la Declaración al elaborar los futuros documentos relativos al Programa y Presupuesto, el Plan Estratégico y los PTDP, a fin de armonizar las políticas y los programas de la OIT con las necesidades de los mandantes en su región. La ASEAN está dispuesta a prestar apoyo a la OIT en la aplicación de las recomendaciones contenidas en la Declaración. La 17.<sup>a</sup> Reunión Regional de Asia y el Pacífico puso de relieve la importancia de las reuniones regionales, que deberían seguir celebrándose. La ASEAN apoya el proyecto de decisión.
- 449. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia señala que, en virtud de la enmienda propuesta, se encomendaría al Consejo de Administración la tarea de debatir sobre las reuniones regionales y hacer un seguimiento de ellas cada dos años, y expresa su preocupación por el hecho de que ello podría suponer una sobrecarga de asuntos regionales para el Consejo de Administración, cuyo ámbito de actuación debería ser mundial. Aunque entiende el deseo de dar efecto a los resultados de las reuniones regionales, la decisión al respecto debería examinarse en el contexto de una discusión más amplia sobre el futuro de las reuniones regionales programada para la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.
- 450. Una representante del Gobierno de la India** destaca el compromiso de su Gobierno con la Declaración de Singapur y sus principios rectores. Insta al Consejo de Administración a aprovechar su experiencia y conocimientos especializados para promover la representación equitativa de todas las regiones y democratizar la estructura de gobernanza tripartita de la OIT. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada.
- 451. Un representante del Gobierno del Pakistán** dice que su Gobierno respalda plenamente la Declaración de Singapur y las prioridades que en ella se establecen. Las políticas y los programas que se centran en la recuperación económica, el desarrollo de competencias, el empleo y la protección de los trabajadores vulnerables, en particular los trabajadores migrantes, revisten una importancia fundamental. Indica que la acción colectiva en la región de Asia y el Pacífico y en todo el mundo es indispensable para orientar la labor de la OIT, y pide a la Oficina que asigne los recursos necesarios. Su Gobierno apoya la enmienda propuesta.

- 452. Una representante del Director General** (Directora, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico) da las gracias a todos los participantes en la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico, al Gobierno de Singapur por haberla organizado y a los mandantes de Singapur por su apoyo y cálida hospitalidad. Dice que la Oficina ha tomado nota de todos los comentarios formulados. La Declaración de Singapur refleja los compromisos contraídos por los mandantes y proporciona una orientación valiosa para la Oficina. Todas las cuestiones abordadas en la Declaración están abarcadas por los resultados y los productos establecidos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023 y las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. La Oficina tiene la firme voluntad de prestar apoyo a los mandantes para dar efecto a la Declaración de Singapur mediante la ejecución del Programa y Presupuesto y los PTDP. En la Memoria sobre la ejecución del programa que se presenta al Consejo de Administración cada dos años se incorporará información sobre los progresos y los resultados con respecto a la aplicación de la Declaración.
- 453. Una representante del Director General** (Directora, Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes) dice que tanto la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico como la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes han difundido la Declaración de Singapur entre los coordinadores regionales, los equipos de las Naciones Unidas en los países, los interlocutores sociales y los Gobiernos de la región para promover el tripartismo en el sistema de las Naciones Unidas y fortalecer la cooperación entre los mandantes tripartitos y las organizaciones multilaterales pertinentes. Se ha pedido a los coordinadores regionales y los equipos de las Naciones Unidas en los países que ayuden a dar efecto a la Declaración mediante su incorporación en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en cada país, y su oficina colaborará con los equipos de las Naciones en la elaboración y aplicación de los PTDP. La ratificación de los convenios fundamentales de la OIT es una cuestión prioritaria tanto en la Declaración de Singapur como en la Declaración de Bali, y se está trabajando para alentar y prestar apoyo a los Estados Miembros de la región para que velen por que las normas internacionales del trabajo también se reflejen en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.
- 454. La Presidenta** aclara que el proyecto de decisión que se examina no se refiere al punto del orden del día relativo al mantenimiento, la suspensión o la adaptación de futuras reuniones regionales.
- 455. El Director General** dice que, en su formulación actual, el apartado *d)* de la enmienda propuesta da a entender que se examinará una memoria sobre la aplicación de la Declaración de Singapur cada dos años durante un periodo indefinido. Propone introducir algunos cambios de carácter editorial en el proyecto de decisión y añadir «hasta la próxima Reunión Regional de Asia y el Pacífico» para mayor claridad.
- 456. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Filipinas confirma que la idea es que la Memoria se examine cada dos años hasta la próxima reunión regional, sea cual sea la forma que esta adopte. No tiene objeciones a la propuesta del Director General.

## Decisión

- 457. El Consejo de Administración solicita al Director General que:**
- a)* señale la Declaración de Singapur a la atención de los mandantes de la OIT, en particular los de las regiones de Asia y el Pacífico y de los Estados Árabes, poniendo el texto correspondiente a disposición de:



- i) **los Gobiernos de todos los Estados Miembros, solicitándoles que comuniquen el texto correspondiente a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, y**
  - ii) **las organizaciones internacionales y las organizaciones internacionales no gubernamentales interesadas;**
- b) tenga presente la Declaración de Singapur al ejecutar los programas en curso y vele por su aplicación efectiva en el contexto de las futuras propuestas de Programa y Presupuesto;**
  - c) elabore un plan de aplicación para prestar apoyo a los mandantes a fin de dar efecto a la Declaración de Singapur, y**
  - d) incluya en la memoria sobre la ejecución del programa para el bienio 2022-2023 que se presentará en la 350.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2024) del Consejo de Administración, información sobre las principales enseñanzas extraídas de la aplicación de la Declaración de Singapur y le presente información sobre la aplicación de la Declaración de Singapur para su examen cada dos años hasta la próxima Reunión Regional de Asia y el Pacífico, en el marco del proceso y los mecanismos en vigor.**

(GB.347/INS/9, párrafo 13, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

## **10. Análisis de las medidas introducidas durante la pandemia de COVID-19 en relación con las disposiciones para las reuniones y pertinencia de dichas medidas para futuras reuniones del Consejo de Administración y otras reuniones (GB.347/INS/10)**

- 458.** El Consejo de Administración procede a examinar dos enmiendas al proyecto de decisión, que han sido distribuidas por la Oficina. El PIEM propone sustituir «viajar a Ginebra» por «asistir en persona», en el apartado *a*), y añadir un nuevo apartado *d*) con el siguiente tenor: «respalda que el Grupo de Selección retome su mandato original de establecer el orden del día del Consejo de Administración». El Grupo de los Trabajadores propone suprimir, en el apartado *c*), las palabras «incluido el procedimiento acelerado que se puso a prueba en esa reunión para agilizar el examen de los puntos que no se consideraban controvertidos» y sustituir la mención de la 346.<sup>a</sup> reunión por una referencia a la 347.<sup>a</sup> reunión.
- 459.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que la introducción de disposiciones especiales con el objetivo de ampliar las funciones del Grupo de Selección y permitir el voto por correspondencia se había hecho en respuesta a las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia de COVID-19. Está de acuerdo en que, al haber cambiado las circunstancias, se deberían aplicar los procedimientos ordinarios previstos en el Reglamento y la función del Grupo de Selección debería limitarse al establecimiento del orden del día de las reuniones del Consejo de Administración. Por otro lado, se pregunta si no convendría cambiar el nombre del Grupo de Selección a fin de reflejar más adecuadamente su función. El voto por correspondencia ha sido difícil de gestionar para su grupo debido a la falta de tiempo y a la dificultad de organizar reuniones para celebrar las debidas consultas. Tal como se indica en el documento de la Oficina, la interacción presencial es fundamental en los procesos de negociación y para la adopción de decisiones consensuadas.
- 460.** En lo referente al tratamiento por la vía rápida de las cuestiones potencialmente no controvertidas, no corresponde al Grupo de Selección decidir qué cuestiones no generarán controversia o quién podrá intervenir en relación con cada uno de los temas. En este sentido,

su grupo solo podría estar de acuerdo con el procedimiento si en las consultas informales en línea se confirmase que los puntos identificados por la Oficina y validados por el Grupo de Selección siguen considerándose no controvertidos, y siempre y cuando todos los miembros del Consejo de Administración conserven la posibilidad de intervenir en relación con todos los puntos del orden del día. Su grupo ha propuesto modificar el apartado c) del proyecto de decisión para suprimir la referencia al «procedimiento acelerado que se puso a prueba en esa reunión», ya que el Reglamento no prevé ningún procedimiento acelerado y, de todos modos, este tipo de cuestiones suelen tramitarse con rapidez. No obstante, el Grupo de los Trabajadores podría aceptar que en el orden del día se indiquen los puntos que no se consideran controvertidos y se especifique que estos podrían examinarse de forma acelerada.

461. Con respecto a la extensión del orden del día, el Grupo de los Trabajadores ha solicitado reiteradamente que las reuniones tengan una duración de dos semanas completas. La oradora pide que las sesiones se prolonguen, como mínimo, media jornada el segundo viernes. Habida cuenta de que el viaje de retorno de la mayor parte de los miembros tiene lugar ese mismo día, los costos adicionales que entrañaría el cambio serían reducidos. Por otro lado, señala que está abierta a estudiar la propuesta de incrementar la frecuencia de los informes de seguimiento relativos a algunas cuestiones, que se podría decidir en función de cada caso. Apoya la propuesta de identificar los documentos que solo requieren las orientaciones del Consejo de Administración, aunque no debe excluirse la posibilidad de presentar enmiendas al respecto. Es conveniente disponer de un orden indicativo de las labores en el que se asigne un tiempo determinado al examen de cada punto, pero debe preverse tiempo suficiente para la discusión con el fin de poder alcanzar un consenso.
462. El Grupo de los Trabajadores prefiere que vuelvan a aplicarse las disposiciones anteriores para la celebración de consultas informales. Ha tenido dificultades a la hora de identificar un procedimiento adecuado para la interacción con sus miembros, ya sea en línea o mediante reuniones presenciales adicionales, pero está dispuesto a estudiar otros formatos. Conviene, por otro lado, en que el derecho al uso de la palabra en las reuniones técnicas y de expertos debe seguir rigiéndose por lo estipulado en los respectivos Reglamentos.
463. La oradora señala que durante la presente reunión muchas cuestiones han sido objeto de prolongadas discusiones para tratar de lograr un consenso, y posteriormente se ha procedido a una votación. Debería evitarse la prolongación de las sesiones, a menos que sea estrictamente necesario, ya que ello suele ser contraproducente y limita el tiempo disponible para la celebración de consultas informales tanto dentro de los grupos como entre ellos.
464. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que su grupo apoya que el Grupo de Selección retome su mandato original, que consiste únicamente en establecer el orden del día del Consejo de Administración, y está abierto a considerar un cambio de nombre. Es preocupante que hayan participado en el Grupo de Selección otros grupos además de los que corresponden a las cuatro regiones geográficas especificadas en la Nota introductoria del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración, con la consiguiente sobrerrepresentación de algunas regiones. El orador pide a la Oficina que vele por que se limite la participación a quienes tienen derecho a ello en virtud del párrafo 28 de la Nota introductoria y del párrafo 3 del artículo 7 del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT.
465. En general, el Grupo de los Empleadores está a favor de retomar las reuniones totalmente presenciales, pero reconoce que, de manera excepcional, la participación en línea es necesaria a fin de promover la inclusividad y la diversidad, por ejemplo en el caso de las

personas que no pueden viajar. No obstante, el derecho de voto debería estar limitado a quienes participen presencialmente. La decisión sobre el formato de las reuniones de los grupos debería corresponder a cada uno de ellos.

466. El Grupo de los Empleadores respalda que se siga utilizando el procedimiento acelerado para las cuestiones que no suscitan controversia. Es comprensible que algunos miembros del Consejo de Administración sean reacios al procedimiento, pero se ha demostrado que este constituye una solución pragmática que, en la medida de lo posible, permite tratar las cuestiones con rapidez y puede adaptarse en caso de necesidad.
467. Si se celebran consultas informales, estas deben ser significativas y la Oficina debe tener en cuenta las contribuciones de los mandantes. Los proyectos de decisión que la Oficina presenta al Consejo de Administración deberían reflejar las soluciones y los compromisos alcanzados durante las consultas informales, incluso con opciones alternativas.
468. El Grupo de los Empleadores apoya firmemente las medidas de gestión del tiempo introducidas durante la pandemia, y considera que todos los miembros del Consejo de Administración deben redoblar los esfuerzos para respetar los límites de tiempo establecidos. Asimismo, está a favor de que se restablezca el requisito de presentar las enmiendas a los proyectos de decisión con una antelación mínima de 24 horas. Por último, el orador señala que los documentos de referencia deben estar disponibles por lo menos 15 días antes de la apertura de la reunión, de modo que los mandantes dispongan del tiempo necesario para preparar la discusión de manera eficaz y significativa.
469. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia observa que el acceso remoto a las reuniones ha ofrecido a los Gobiernos nacionales la ocasión de intervenir de forma más directa y significativa en la labor cotidiana de la OIT y ha facilitado a las capitales la prestación de un apoyo técnico más sustantivo a sus delegaciones en Ginebra. Debería mantenerse la posibilidad de participar a distancia en el Consejo de Administración, así como en las reuniones técnicas y las reuniones de expertos, de conformidad con sus respectivos reglamentos. El GRULAC está de acuerdo en que se sigan aplicando las disposiciones de la 346.ª reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2022), incluidas las relativas al voto, que debe ser siempre presencial. La Oficina debe asegurar la participación en igualdad de condiciones de todos los mandantes, incluidos quienes asistan en línea.
470. Por otro lado, debe mantenerse el procedimiento acelerado para aquellos puntos del orden del día que no generen controversia, siempre que se salvaguarde el derecho de los miembros a formular observaciones cuando lo consideren necesario. Teniendo en cuenta el apretado orden del día del Consejo de Administración, no queda claro por qué no se ha utilizado el procedimiento acelerado en la presente reunión. Se han tenido que prolongar las sesiones todos los días, en una situación insostenible que no favorece la generación de consensos ni permite disponer del tiempo suficiente para discutir temas importantes, sin olvidar que las largas jornadas tienen efectos perjudiciales sobre el bienestar físico y mental de todas las personas participantes. El GRULAC está dispuesto a considerar todos los ajustes del orden del día que se han propuesto, y hace hincapié en la urgencia de encontrar la manera de tener discusiones eficientes y de respetar los tiempos asignados para el uso de la palabra. Ello resultará difícil sin un procedimiento acelerado para algunos puntos y si las reuniones continúan concluyendo el segundo jueves. Debería valorarse la posibilidad de prolongar las reuniones hasta el viernes de la segunda semana, en particular cuando se discuten las propuestas de programa y presupuesto.
471. La celebración de consultas informales antes de las reuniones del Consejo de Administración resulta importante para el GRULAC, ya que con ellas se fomenta la participación activa de los

mandantes y les permiten buscar puntos de encuentro antes de las discusiones en sesión plenaria. La oradora solicita al Director General que, en la medida de lo posible, asigne los recursos necesarios para que se puedan seguir desarrollando. El GRULAC apoya el proyecto de decisión con la enmienda propuesta por el PIEM, pero no está en condiciones de apoyar la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.

- 472. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Libia apoya la propuesta de que las futuras reuniones del Consejo de Administración se celebren de forma presencial, con la posibilidad adicional de que se permita la participación a distancia previa solicitud. Por otro lado, deberían mantenerse las disposiciones previstas para la celebración de otras reuniones oficiales, de tal forma que estas puedan seguir operando de conformidad con sus respectivos reglamentos. Asimismo, deberían conservarse las medidas de gestión del tiempo adoptadas en la 346.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2022), así como el procedimiento acelerado para aquellos puntos del orden del día que no generen controversia. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 473. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá indica que su grupo respalda que se sigan aplicando las disposiciones que estuvieron vigentes durante la anterior reunión. Ofrecer a los participantes la posibilidad de conectarse a distancia es un aspecto clave del futuro del trabajo y contribuirá a reducir la huella de carbono de la Organización y a promover una mayor inclusividad.
- 474.** El PIEM apoya que la función del Grupo de Selección vuelva a consistir únicamente en el establecimiento del orden del día, y también respalda la aplicación del procedimiento acelerado para aquellos puntos del orden del día que no generen controversia, siempre que ello no restrinja la función de supervisión del Consejo de Administración y que los miembros puedan solicitar la palabra cuando deseen hacer aportaciones pertinentes al respecto. Además, el procedimiento acelerado no debería aplicarse en el caso de informes relativos a las funciones de auditoría y supervisión. Por otro lado, el PIEM respalda la propuesta de ampliación del periodo de presentación de informes sobre algunos puntos en los que podría ser conveniente disponer de un mayor plazo de ejecución. A su vez, ello permitiría al Consejo de Administración realizar un seguimiento más significativo.
- 475.** Respalda, asimismo, que se sigan aplicando las medidas de gestión del tiempo introducidas durante la pandemia, incluidos los límites impuestos a la duración de las intervenciones. Es importante evitar la celebración de sesiones nocturnas, que afectan negativamente a la conciliación de la vida profesional y la vida privada del personal y los participantes. La oradora hace hincapié en la importancia de respetar la hora de inicio de las sesiones y reducir al mínimo las pausas para fines específicos. Conviene en que la persona que ejerza la Presidencia debería hacer uso de la prerrogativa que le concede el Reglamento para solicitar a los miembros que realicen declaraciones más breves cuando sea necesario.
- 476.** El PIEM reconoce que ha aumentado notablemente el número de consultas celebradas con anterioridad a las reuniones, lo cual se valora muy positivamente, ya que las consultas facilitan el intercambio de opiniones y permiten a los mandantes adoptar decisiones mejor fundamentadas durante las reuniones, en particular cuando la Oficina prepara propuestas concretas con antelación. La oradora pide a la Oficina que indique cuando sería difícil o imposible celebrar dichas consultas por motivos financieros o relacionados con los recursos humanos. Por otro lado, solicita que se informe si, en materia de costos, existe alguna diferencia entre la celebración de las reuniones del Consejo de Administración previas a la pandemia y la modalidad actual con observadores a distancia.

477. La enmienda al apartado *a)* del proyecto de decisión propuesta por el PIEM tiene por objeto permitir que los miembros del Consejo de Administración que no puedan participar en persona en las reuniones por cualquier motivo, más allá de la imposibilidad de desplazarse a Ginebra, se conecten a distancia a las reuniones, previa solicitud. La finalidad del nuevo apartado *d)* propuesto es que el Consejo de Administración apruebe el restablecimiento del mandato que el Grupo de Selección tenía antes de la pandemia, que se limitaba al establecimiento del orden del día.
478. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** apoya ambos aspectos de la enmienda propuesta por el PIEM. Con respecto a la enmienda propuesta por su propio grupo, pide al Consejero Jurídico que aclare de qué manera se articulan el procedimiento acelerado y el Reglamento. Pregunta si es necesario introducir de forma oficial un procedimiento acelerado dado que, por su naturaleza, determinadas cuestiones se podrán tratar de forma acelerada en cualquier caso. Por otro lado, la complejidad de algunos puntos del orden del día es una razón legítima para que los portavoces del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores sobrepasen el límite de tiempo asignado para sus discursos de apertura, habida cuenta de que representan a un grupo tripartito en su totalidad, mientras que los representantes de los Gobiernos pueden intervenir tanto en nombre de su país como de los grupos regionales.
479. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su inquietud en relación con la propuesta de clasificar como documentos para información todos los puntos que no requieren una discusión en profundidad o una decisión urgente por parte del Consejo de Administración, ya que es posible que algunos de esos documentos sí requieran la celebración de una discusión y la adopción de una decisión, aunque esta no sea urgente. Asimismo, expresa su preocupación con respecto a la propuesta de no incluir proyectos de decisión en documentos que solo requieren las orientaciones del Consejo de Administración, ya que las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración constituyen en realidad una forma de adopción de decisiones.
480. El orador observa que varios Gobiernos están a favor del procedimiento acelerado, pero lamenta que el Grupo de los Trabajadores no lo apoye. Aunque un punto esté sujeto al procedimiento acelerado, siempre será posible pasar a la habitual discusión en profundidad. Por consiguiente, su grupo no respalda la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
481. En lo referente a la enmienda presentada por el PIEM, el orador propone que, a fin de contemplar todos los casos posibles, después de «asistir en persona» se mantengan las palabras «viajar a Ginebra» precedidas de la conjunción disyuntiva «o». Con respecto al apartado *d)*, propone suprimir las palabras «de establecer el orden del día del Consejo de Administración» e introducir «y composición» después de «mandato», poniendo en plural el adjetivo de modo que diga «originales». De este modo se reflejaría la preocupación expresada por el Grupo de los Empleadores sobre la necesidad de que en el Grupo de Selección no participe ningún grupo gubernamental además de los cuatro grupos geográficos.
482. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa que el punto que se está examinando ha generado una larga discusión pese a que se había considerado como una cuestión que podría tratarse con rapidez. Alienta a los miembros del Consejo de Administración a que se ciñan al tema en cuestión y no amplíen el debate para incluir asuntos como la composición del Grupo de Selección. Por consiguiente, manifiesta su oposición a la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores para añadir las palabras «y composición». La

oradora tampoco considera necesario añadir «o viajar a Ginebra», pero puede adoptar una postura flexible si existe consenso con respecto a esa subenmienda.

- 483. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá señala que no está a favor de la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, ya que la composición del Grupo de Selección no se ha modificado desde su creación en 2011 y remite al principio de la autonomía de los grupos. El PIEM puede aceptar que se retome el proyecto de decisión original.
- 484. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que su grupo no apoya la subenmienda relativa a la composición del Grupo de Selección, ya que esta no ha cambiado y la cuestión no resulta pertinente en el marco de la actual discusión.
- 485. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Libia indica que su grupo apoya las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
- 486. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Filipinas señala que una mayoría significativa de los miembros de su grupo apoya las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores. El debate sobre la composición del Grupo de Selección resulta pertinente, ya que este se encarga de establecer el orden del día del Consejo de Administración. El ASPAG ha señalado reiteradamente que la representación múltiple en el Grupo de Selección es contraria al principio de representación plena, justa y equitativa en la gobernanza de la OIT. Los grupos no regionales que actualmente se encuentran representados en ese órgano tienen la posibilidad de hacer valer sus opiniones a través de sus respectivos grupos regionales. La oradora pide al Consejero Jurídico que explique en detalle las normas que rigen la composición del Grupo de Selección.
- 487. El portavoz del Grupo de los Empleadores** pregunta si el Grupo de los Trabajadores podría mostrarse flexible y no seguir adelante con su enmienda de suprimir la referencia al «procedimiento acelerado». En lo referente al mandato y la composición originales del Grupo de Selección, entiende que se ajustan a lo dispuesto en el párrafo 3.1.1 del Reglamento del Consejo de Administración, donde se establece que el Grupo de Selección incluirá en su composición a «los coordinadores regionales que representan a los Gobiernos». En el texto y el espíritu del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración queda claro que se reconocen cuatro regiones geográficas de la OIT, a saber: África, las Américas, Asia y el Pacífico, y Europa. Por lo tanto, la participación en el Grupo de Selección no debe incluir a ningún grupo interregional, sino que, para asegurar la equidad, se limitará a los cuatro grupos geográficos mencionados. Como ha señalado la representante del ASPAG, existe un problema de representación múltiple en el Grupo de Selección, por ejemplo, cuando tanto el ASPAG como la ASEAN se manifiestan con respecto a un punto determinado.
- 488. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** sugiere que, si existe controversia respecto al uso del término «original» después de «mandato», se podría cambiar por «anterior». Por otro lado, la representante del PIEM ha retirado la enmienda propuesta por su grupo con miras a retomar el proyecto de decisión original. Si el Consejo de Administración desea examinar la composición del Grupo de Selección, esa cuestión debería incluirse en el orden del día de una futura reunión.
- 489. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico), en respuesta a la solicitud de aclaraciones formulada por el ASPAG, señala que, conforme a la práctica habitual de la OIT, el número de regiones geográficas no coincide con el de los coordinadores regionales; hay cuatro regiones (África, las Américas, Europa y Asia y el Pacífico), pero seis coordinadores regionales reconocidos. Tanto en el párrafo 1 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones

regionales como en la «Lista de Miembros a los que se habrá de invitar en calidad de miembros de pleno derecho por región», que figura como anexo a dicho Reglamento, se hace referencia a cuatro regiones geográficas. También se mencionan cuatro regiones en el artículo 7, 3), a) del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT mientras que en el artículo 7, 3), b), i) de dicho instrumento se hace referencia además a los Estados de Europa del Oeste y a los Estados socialistas de Europa del Este. Por lo que respecta a los coordinadores regionales, el párrafo 20 de la Nota introductoria del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración alude simplemente a «los coordinadores regionales y subregionales», sin definirlos. La cuestión relativa a la conveniencia de que los grupos interregionales estén representados en el Grupo de Selección se sometió a debate por última vez durante la sexta reunión del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT <sup>2</sup>, en la que el anterior Director General, que presidía el Consejo de Administración cuando se introdujo el paquete de reformas de 2011, proporcionó detalles sobre la composición original del Grupo de Selección. Según la práctica establecida, que hasta la fecha nunca ha sido cuestionada, el PIEM participa desde el principio en el Grupo de Selección, aunque dicha práctica no ha sido codificada. En la nota informativa de la sexta reunión del Grupo de trabajo tripartito se sugirió que este tal vez estimase oportuno considerar y formular recomendaciones sobre todo aspecto relativo a la composición o el funcionamiento del Grupo de Selección que no estuviese contemplado en el marco jurídico vigente, pero finalmente no se formuló ninguna recomendación de seguimiento por la Oficina.

- 490.** En respuesta a una solicitud de aclaraciones formulada por la portavoz del Grupo de los Trabajadores, el Consejero Jurídico indica que el término «procedimiento acelerado» se aplicó en un principio al enfoque específico adoptado en el marco de las disposiciones especiales que se aplicaron durante la pandemia de COVID-19, con arreglo a las cuales el Grupo de Selección —al margen de su mandato original— decidía inicialmente si un determinado punto resultaba poco controvertido y, por tanto podía someterse a una decisión por correspondencia (con inclusión de una votación, en caso necesario). El objetivo era que, por razones prácticas, aproximadamente dos tercios de los puntos del orden del día se trataran de ese modo (antes, durante o después de la correspondiente reunión del Consejo de Administración). Con el fin de replicar en la medida de lo posible el funcionamiento de las reuniones presenciales del Consejo de Administración, también era posible apoyar un proyecto de decisión sin objeciones, bloquear el consenso o rechazar el proyecto de decisión sin bloquear el consenso. En caso de que uno o más miembros bloqueasen el consenso, se procedía a una segunda fase del proceso de decisión, que consistía en una votación por correspondencia. Además, se ofrecía la posibilidad de presentar comentarios por escrito para su publicación. El procedimiento acelerado mediante votación por correspondencia funcionó satisfactoriamente durante la pandemia. Desde el retorno a las reuniones presenciales, el término «procedimiento acelerado» se ha utilizado para referirse al acuerdo tácito de no intervenir cuando se examinen cuestiones previamente identificadas como no controvertidas. Este enfoque se ajusta adecuadamente al Reglamento vigente, ya que no implica la adopción de decisiones por correspondencia ni la publicación de comentarios escritos.
- 491. Otro representante del Director General** (Director del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales) expresa su satisfacción por el apoyo generalizado en favor de las propuestas de la Oficina, y en particular el interés mostrado por mantener o

---

<sup>2</sup> Véase TWGD/Sexta reunión/Nota informativa, párrs. 9 a 12, y TWGD/Actas resumidas, párr. 32.

adaptar algunas de las prácticas introducidas durante la pandemia de COVID-19. Parece existir consenso sobre el hecho de que el Consejo de Administración tiene un orden del día demasiado denso y es necesaria una mejor gestión del tiempo, aunque existen discrepancias sobre las propuestas que figuran en los apartados *b)* y *c)* del párrafo 17 del documento de la Oficina. Asimismo, parece haber un acuerdo sobre la necesidad de acelerar la tramitación de algunos puntos. Es preciso seguir examinando la mejor forma de lograr esos objetivos. En términos financieros, la realidad es que las reuniones híbridas generan muchos más gastos que las reuniones presenciales, ya que la Oficina debe facilitar la conexión y es necesario contar con muchos más técnicos en la sala. La prolongación de las sesiones también tiene consecuencias en materia de costos, en particular en lo que respecta a la interpretación. Por ese motivo, otras organizaciones internacionales son más estrictas en cuanto a la hora de finalización de las sesiones.

- 492. El portavoz del Grupo de los Empleadores** observa que la propuesta de eliminar el procedimiento acelerado no ha recibido apoyo. En lo referente a la composición del Grupo de Selección, no sería apropiado que el propio grupo se pronunciara sobre su composición, en especial al tratarse de una cuestión controvertida. La decisión al respecto debería corresponder al Consejo de Administración.
- 493. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** propone, a partir de la explicación proporcionada por el Consejero Jurídico sobre los diferentes usos del término «procedimiento acelerado», introducir una subenmienda a la enmienda de su propio grupo para sustituir, en el apartado *c)*, la expresión «el procedimiento acelerado» por «medidas destinadas a acelerar el examen de puntos considerados no controvertidos». «Medidas» es un término más general y puede facilitar la adopción de soluciones más creativas en el futuro. No obstante, la composición del Grupo de Selección se ha examinado en el marco del punto INS/6 de la presente reunión, relativo al informe final del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT. La cuestión también fue examinada con exhaustividad por el propio Grupo de trabajo tripartito, que no pudo alcanzar un acuerdo al respecto. Por consiguiente, no debería reabrirse el debate sobre la base de la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. El mensaje que transmite el nuevo apartado *d)* propuesto es que el Grupo de Selección debería retomar el mandato que tenía antes de la pandemia.
- 494. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia expresa su apoyo al apartado 35, *d)* en la forma propuesta inicialmente por el PIEM. El GRULAC no está de acuerdo con la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. La presente discusión tiene que ver con las medidas adoptadas durante la pandemia. Habida cuenta de que la composición del Grupo de Selección no se alteró durante la pandemia y, de hecho, no ha cambiado desde su creación, esta cuestión no debería abordarse en el debate en curso.
- 495. El portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera que no apoya la enmienda al apartado *c)* del párrafo 35 propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Con respecto a la subenmienda propuesta por su grupo al apartado *d)* del párrafo 35, el orador considera que cuenta con el apoyo del grupo de África y de una proporción significativa de los miembros del ASPAG. Debería existir una representación regional más equitativa en el Grupo de Selección.
- 496. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá dice que la composición del Grupo de Selección no es una cuestión pertinente en el marco del punto del orden del día que se está examinando. El Grupo Gubernamental es responsable de sus propias agrupaciones y será en ese foro donde continúen las discusiones al respecto. Por lo tanto, el PIEM propone que se retiren sus enmiendas, incluida la propuesta de inclusión de



un apartado *d*) adicional en el párrafo 35. El grupo está dispuesto a apoyar el proyecto de decisión original o la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores para incluir la expresión «medidas destinadas a acelerar el examen de puntos considerados no controvertidos» en el apartado *c*) del párrafo 35.

- 497. El portavoz del Grupo de los Empleadores** agradece al PIEM la aclaración con respecto al apartado *d*) propuesto. Observa que el concepto de «procedimiento acelerado» está explicado con claridad en el documento y no hay necesidad alguna de utilizar una redacción alternativa. Además, tiene el convencimiento de que, sea cual sea el enfoque, este seguirá evolucionando. Reitera su apoyo al proyecto de decisión original y señala que la visualización de las enmiendas en la pantalla no debe generar un sesgo favorable a su adopción. Está claro que el nuevo apartado *d*) del párrafo 35 propuesto por el PIEM no ha recabado ningún apoyo.
- 498. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** pregunta si los miembros aceptarían el uso de la expresión «medidas destinadas a acelerar el examen» en lugar de «procedimiento acelerado». Es importante distinguir entre el «procedimiento acelerado» que se empleó durante la pandemia de COVID-19 y las medidas vigentes desde la 346.ª reunión del Consejo de Administración. La oradora lamenta la ausencia de una solución de compromiso y pide a la Oficina que aclare los detalles del «procedimiento acelerado» que se utilizó durante la 346.ª reunión del Consejo de Administración.
- 499. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá señala que su grupo se suma al consenso que se empieza a generar y está dispuesto a aceptar la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 500. Un representante del Gobierno de Bangladesh** dice que en la decisión que se adopte debería abordarse la composición del Grupo de Selección.
- 501. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera su petición de que se aclare el significado exacto de la implementación de «las medidas de gestión del tiempo que se aplicaron en la 346.ª reunión del Consejo de Administración, incluido el procedimiento acelerado que se puso a prueba en esa reunión», que se aplicarán si el apartado *c*) se adopta en su forma original.
- 502. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales) señala que el «procedimiento acelerado» que se puso a prueba en la 346.ª reunión se aplicó a un número limitado de puntos que, según el criterio del Grupo de Selección, no generaban controversia. Se examinaron de manera conjunta y los mandantes tuvieron la oportunidad de realizar comentarios sobre cada uno de ellos antes de proceder a la adopción de la correspondiente decisión.
- 503. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, en vista de la explicación facilitada, su grupo está dispuesto a adoptar el proyecto de decisión en su forma original.
- 504. El portavoz del Grupo de los Empleadores, el GRULAC y el grupo de África** apoyan la adopción del proyecto de decisión original.
- 505. El portavoz del Grupo de los Empleadores** solicita que las actas reflejen todas las posiciones expresadas en el debate, en particular las relativas al nuevo apartado *d*) propuesto y a la composición del Grupo de Selección.

## Decisión

### 506. El Consejo de Administración:

- a) **decide que sus futuras reuniones serán de carácter enteramente presencial, pero con la posibilidad añadida de que los participantes que no puedan viajar a Ginebra podrán conectarse de forma remota para seguir los debates, previa petición, y, si fuera necesario, ejercer el derecho de uso de la palabra;**
- b) **recomienda que se apliquen las mismas modalidades de participación a otras reuniones oficiales de la OIT, cuando proceda, y con arreglo a los Reglamentos de dichas reuniones, y**
- c) **pide a la Oficina que siga implementando las medidas de gestión del tiempo que se aplicaron en la 346.ª reunión del Consejo de Administración, incluido el procedimiento acelerado que se puso a prueba en esa reunión para agilizar el examen de los puntos que no se consideraban controvertidos.**

(GB.347/INS/10, párrafo 35)

## 11. Reuniones regionales de la OIT: Análisis de la conveniencia de mantener, suspender o adaptar las reuniones futuras (GB.347/INS/11)

507. El Consejo de Administración procede a examinar la versión enmendada del proyecto de decisión propuesta por el GRULAC y distribuida por la Oficina, que dice lo siguiente:

El Consejo de Administración pide a la Oficina que elabore una propuesta, que se someterá a examen del Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), sobre el formato de las reuniones los foros regionales, teniendo en cuenta las preferencias en las opciones presentadas opiniones formuladas y las orientaciones proporcionadas durante la discusión con base en las experiencias diferenciadas de cada una de las regiones.

508. El Consejo de Administración también procede a examinar otra versión enmendada del proyecto de decisión, propuesta por el grupo de África y distribuida por la Oficina, que dice lo siguiente:

El Consejo de Administración pide a la Oficina que ~~elabore una propuesta~~ mantenga las reuniones regionales en su forma actual y elabore posibles soluciones que permitan obtener resultados comparables a menor costo, ~~que se someterá para examen examinarlas del Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), sobre el formato de los foros regionales, teniendo en cuenta las opiniones formuladas y las orientaciones proporcionadas durante la discusión.~~

509. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia manifiesta la satisfacción de su grupo con las reuniones regionales y dice que sus resultados inmateriales sobrepasan los aspectos presupuestarios. Las conclusiones y declaraciones emanadas de las reuniones regionales de las Américas han sido útiles para identificar las prioridades y los retos compartidos de la región. Los resultados de las reuniones han servido para sustentar la posición de su grupo al interior de los órganos de decisión de la OIT y promover sus prioridades en procesos importantes, como la elaboración del Programa y Presupuesto, el Plan Estratégico, los PTDP y los informes sobre la aplicación del programa de la Oficina. Su grupo considera que el seguimiento de las reuniones regionales es un aspecto prioritario. Para asegurar la continuidad y la pertinencia de los resultados es necesario estrechar la colaboración con las oficinas regionales y de país de la OIT. Además, se deberían evaluar las acciones de seguimiento

para evitar la duplicación de esfuerzos entre la OIT y las autoridades nacionales. Su grupo ha propuesto posibles fuentes de ahorro, además de las indicadas en el documento.

- 510.** El GRULAC prefiere la opción 1, es decir mantener el *statu quo*. En este marco, el formato de las reuniones regionales debería responder a las necesidades particulares de cada región, asegurar una gestión eficaz del tiempo y la participación plena de todos los mandantes, y facilitar espacios para el intercambio de conocimientos y redes de contactos, de tal forma que se mantengan los beneficios inmateriales. Se deberían hacer efectivos todos los ahorros posibles y se deberían adaptar los resultados en materia de políticas y los productos a las conclusiones adoptadas para asegurar un seguimiento oportuno desde las oficinas regionales y la sede.
- 511. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos explica que las reuniones regionales de África han servido de trampolín para desarrollar programas y políticas nacionales e instrumentos regionales e internacionales, y han reforzado la cooperación con la Oficina, tanto en la sede como en el terreno. Asimismo, han contribuido al avance del Programa de Trabajo Decente, como se pone de manifiesto en la Declaración de Abiyán y su plan de aplicación. Indica que se deberían adaptar y desarrollar herramientas innovadoras para solucionar las deficiencias en el seguimiento de las reuniones regionales. El orador agradecería que se proporcionase información adicional sobre la manera en que se reasignarían los ahorros que podrían derivarse de la interrupción de las reuniones regionales y sobre la capacidad para crear nuevas oficinas. Dado que la dotación de personal representa una proporción significativa de los costos de las reuniones, su grupo propone que se lleve a cabo un estudio sobre esta cuestión, en el que se examinen formas innovadoras de movilizar otros recursos.
- 512.** El grupo de África es partidario de mantener las reuniones regionales y ha comunicado una propuesta de enmienda en este sentido. Se pregunta por qué el proyecto de decisión hace referencia únicamente a la opción 4 (sustituir las reuniones regionales de la OIT por foros regionales de la OIT), y pide explicaciones más detalladas sobre la naturaleza y el resultado de esta. La opción que se elija debería seguir respetando el Reglamento para las reuniones regionales, con inclusión de las secciones relativas a la Comisión de Verificación de Poderes y a la participación de las delegaciones tripartitas.
- 513. La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que muchos mandantes, especialmente los de regiones remotas, valoran positivamente la oportunidad que ofrecen las reuniones regionales para intercambiar experiencias y proporcionar información a la Oficina sobre su situación y sus necesidades y prioridades. Las discusiones y los resultados de las reuniones regionales constituyen aportaciones clave a la labor que desempeñan las oficinas regionales y se integran también en la labor de la OIT en la sede. Señala que la redacción del proyecto de decisión parece indicar que se va a elegir la opción 4. No obstante, le preocupa que, aparentemente, el principal objetivo de dicha opción sea promover la Coalición Mundial para la Justicia Social, sin que exista todavía una definición de esta, y el hecho de que en los foros regionales no se adopten conclusiones formales, sino que se presenten resúmenes redactados por la Oficina, y no por los mandantes tripartitos, para su aprobación. La oradora afirma que las reuniones regionales deben anclarse en la realidad y ser dirigidas por mandantes. Su grupo no está dispuesto a aceptar ningún formato nuevo que elimine la posibilidad de que los mandantes tripartitos examinen un documento final y lleguen a un acuerdo al respecto. En los últimos años, las reuniones regionales han dado lugar a buenos ejemplos de documentos finales concisos y claros. Deberían realizarse más esfuerzos para analizar los documentos finales de dichas reuniones con el fin de identificar las prioridades y los desafíos, ya sean comunes o divergentes, de aplicar las medidas acordadas y de aportar

elementos al Programa y Presupuesto, el Plan Estratégico, los PTDP y el informe sobre la aplicación del programa. En particular, la Oficina debería examinar distintas formas de presentar las prioridades regionales y los análisis regionales en los documentos institucionales.

- 514.** El Grupo de los Empleadores prefiere la tercera opción (unir las reuniones regionales de la OIT con las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra o con reuniones regionales), ya que aumentaría la eficacia y el impacto, reduciendo a la vez los costos. Concretamente, se debería estudiar la posibilidad de adoptar un enfoque específico para cada región, como se propone en la opción 3.4. Asimismo, se podría analizar: la adopción de un formato más interactivo con menos discursos preparados; la posibilidad de realizar las tareas de la Comisión de Verificación de Poderes a través de un mecanismo entre las reuniones que tenga la misma eficacia; el tipo y la extensión de los documentos preparatorios, y la frecuencia y la duración de las reuniones.
- 515.** La oradora señala que en las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General no se hace referencia a las asignaciones presupuestarias para las reuniones regionales, y dice que la Oficina debería reintroducirlas o establecerlas, lo que corresponda, según la decisión que se adopte. Pregunta si se han destinado fondos a reuniones regionales cuya celebración ya se ha programado. Recuerda que muchos Gobiernos se oponen al aumento del 0,2 por ciento del presupuesto y manifiesta su preocupación por la forma en que la Oficina gestionará las distintas prioridades contradictorias; además, desea que en el Programa y Presupuesto para 2024-2025 se reintroduzca la partida destinada a las reuniones regionales. Ha tomado nota de las enmiendas propuestas por el GRULAC y el grupo de África, y desea oír las observaciones de los Gobiernos y del Grupo de los Trabajadores antes de pronunciarse con respecto al proyecto de decisión.
- 516. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que el nivel de asistencia a las reuniones regionales sigue siendo elevado y que el principal elemento que hay que tener en cuenta no es realmente el costo de las reuniones, sino la eficacia en términos de los recursos. Su grupo es partidario de escoger la opción 4, aunque con ciertas salvedades. Si bien habría que evitar la formulación de conclusiones largas, también es cierto que se debería proporcionar información suficiente acerca de las actividades de la OIT a nivel regional, incluyendo, por ejemplo, una lista de proyectos y la repartición de los recursos entre los distintos resultados. Un breve documento básico permitiría a los participantes entablar una discusión sobre la presencia de la OIT en el terreno. Asimismo, se deberían mantener las reuniones especiales en las que se abordan temas como los contenidos en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Su grupo está en contra de suprimir totalmente la discusión general; las reuniones regionales son importantes para abordar cuestiones relativas al respeto de los derechos de los trabajadores y, si no permiten un intercambio de opiniones, se vuelven irrelevantes. El Grupo de los Trabajadores se opone a la idea, correspondiente a la opción 3.4, de establecer un enfoque específico para cada región, porque esto plantearía cuestiones en cuanto a quién adoptaría tales decisiones y sobre qué base. Por otra parte, dado que unir las reuniones regionales de la OIT a las reuniones regionales organizadas actualmente por otras entidades podría generar incertidumbre en cuanto a las reglas de participación, la OIT debería conservar el control pleno de las actividades, y asegurar la participación de otras instituciones.
- 517.** El principal objetivo de las reuniones regionales debería ser la promoción de los principios y valores de la OIT, su marco normativo y la Coalición Mundial para la Justicia Social. Se deberían crear redes de contactos con el objetivo de diseñar y aplicar nuevas propuestas a

nivel regional y de evaluar lo que se ha conseguido y lo que todavía queda por lograr. El orden del día de los foros, que podría ser decidido por las regiones a iniciativa de las oficinas regionales, debería promover la continuidad entre las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y la aplicación de sus resultados. Las reuniones deberían tener una duración de cuatro días, uno de los cuales debería dedicarse a los informes temáticos sobre cuestiones como la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y el seguimiento del sistema de control de la OIT. El formato debería ser consistir en: una sesión de apertura, debates interactivos en reunión plenaria y eventos subregionales organizados por la OIT en un contexto tripartito. Los resultados y el seguimiento deberían comprender un resumen de las principales cuestiones (que podría incluir una lista de prioridades, el reconocimiento de los informes y un compromiso de seguir trabajando) acordado por un grupo de redacción tripartito. Los exámenes informales de mitad de periodo a nivel regional o los informes anuales de los directores regionales podrían ser útiles y mejorar la dinámica de las reuniones. En lo tocante a la participación, se debería mantener la Comisión de Verificación de Poderes, puesto que, de otro modo, los Gobiernos podrían sentirse tentados a enviar delegaciones incompletas, ya sea para reducir costos o para evitar el examen minucioso de cuestiones relativas a la violación de derechos fundamentales. El orador indica que ha tomado nota de las enmiendas propuestas por el GRULAC y el grupo de África, y expresa su deseo de oír las opiniones de la Oficina con respecto al proyecto de decisión.

- 518. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Filipinas se complace en observar que en la evaluación se tomó en consideración el examen de mitad de periodo de la Declaración de Bali, que reconoce los avances logrados, e indica que las prioridades de la Declaración han sido incorporadas a los ejercicios de programación y de movilización de recursos. Ahora bien, al mismo tiempo le preocupa la conclusión en la que se afirma que es difícil atribuir tales progresos a la Declaración. También lamenta las deficiencias programáticas de las reuniones regionales señaladas en el informe. Los miembros del ASPAG consideran que las conclusiones adoptadas por las reuniones regionales se convierten en políticas nacionales que deberían tomarse en cuenta al definir el programa de la Organización. Durante la discusión sobre las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, el ASPAG pidió a la Oficina que prestara mayor atención a las prioridades determinadas en la Declaración de Singapur, la cual fue adoptada al término de la Reunión Regional para Asia y el Pacífico, celebrada en diciembre de 2022. Tal petición subraya la conexión que se espera observar entre las declaraciones regionales y las políticas, los programas y los planes de la Organización, y respalda la aspiración de larga data de su grupo democratizar la gobernanza de la OIT.
- 519.** Las reuniones regionales potencian la ambición de la OIT de reforzar el diálogo social y el tripartismo, aspectos que constituyen el pilar de su existencia. También brindan oportunidades para crear redes de contactos e intercambiar conocimientos entre los Estados Miembros y los interlocutores sociales. Las discusiones que tienen lugar en tales reuniones conducen a la adopción de estrategias, posiciones, asociaciones y proyectos regionales comunes, y garantizan la responsabilización regional con respecto al Programa de Trabajo Decente. Por ello, deben mantenerse.
- 520.** La situación económica de algunos miembros del ASPAG no les permite mantener misiones permanentes en Ginebra o enviar representantes a reuniones en esa ciudad. Para esos países, las reuniones regionales constituyen una oportunidad de participar en conversaciones sobre las prioridades y los desafíos. Asimismo, les brindan la oportunidad de entablar discusiones bilaterales y multilaterales con otros Estados Miembros y otros interlocutores en el ámbito del desarrollo. Es verdad que no todos los miembros del ASPAG

asistieron a la Reunión Regional para Asia y el Pacífico de 2022; la Oficina debería identificar las causas de tal ausencia y tenerlas presentes a la hora de prever disposiciones futuras. Asimismo, la Oficina debería estudiar formas innovadoras de conseguir un mayor equilibrio de género entre los participantes.

- 521.** El ASPAG comparte las inquietudes expresadas por la Oficina en cuanto a la eficacia con respecto a los costos, y estaría a favor de racionalizar las reuniones regionales, por ejemplo, revisando su formato y redefiniendo sus contenidos y los resultados esperados. También apoya la recomendación de reducir el número de funcionarios de la OIT que asisten a estas reuniones. Agradecería que hubiera un diálogo más amplio sobre la forma en que las reuniones pueden ser reformadas en aras de una mayor economía, eficiencia y eficacia. En cuanto a las opciones presentadas en el informe, el ASPAG respalda las opciones 3.4 y 4, a reserva de las conclusiones que resulten de las nuevas consultas sobre la estructura. Para terminar, la oradora indica que el ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 522. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia afirma que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Reafirma que el grupo prefiere utilizar un enfoque integral para el futuro de las reuniones regionales. Dichas reuniones contribuyen a la gobernanza mundial de la OIT y brindan la oportunidad de mantener debates tripartitos sobre la programación y la ejecución de las actividades de la OIT en la región. La adopción de un enfoque *ad hoc* para dichas reuniones no aportaría la coherencia necesaria; cualquiera que sea la opción elegida, debería aplicarse por igual a todas las regiones.
- 523.** Reconociendo que la opción 4 presentada en el informe ha recabado un amplio apoyo y ha sido señalada como el camino a seguir por los consultores externos, su grupo está de acuerdo en que el periodo de prueba de cuatro años propuesto parece un enfoque productivo. El grupo está de acuerdo en que los foros regionales aportarían un valor añadido, como se señala en el informe. Sin embargo, no está de acuerdo con la propuesta de vincular los foros regionales con la Coalición Mundial para la Justicia Social, que aún no se ha creado, ya que no debería limitarse el ámbito de actuación de los posibles foros futuros. Está de acuerdo con las propuestas relativas a la frecuencia y la duración, y aprecia que se hayan realizado esfuerzos para reducir los costos, pero preservando al mismo tiempo el impacto y el valor de las reuniones regionales. En este sentido, el hecho de que no haya declaraciones generales en la sesión plenaria permitirá centrarse más en los debates de las mesas redondas tripartitas y en los talleres técnicos. El grupo de la oradora también acoge con satisfacción la intención de mejorar el seguimiento y aumentar la eficacia de las reuniones regionales. Es sumamente importante mantener el carácter tripartito de dichas reuniones. El grupo apoya el proyecto de decisión.
- 524. Una representante del Gobierno de Níger** dice que las reuniones regionales contribuyen a la gobernanza de la OIT y brindan a las delegaciones tripartitas la oportunidad de examinar los programas de la Organización y su aplicación en las regiones. Su Gobierno, al igual que muchos otros, aprecia la oportunidad de intercambiar conocimientos y experiencias que ofrecen las reuniones regionales, así como la posibilidad de celebrar consultas informales sobre cuestiones relacionadas con el trabajo decente. Su Gobierno acoge con satisfacción la iniciativa de revisar el formato de dichas reuniones, pero solo con el fin de hacer las más eficaces y eficientes. Espera poder seguir adelante con diversas iniciativas regionales importantes y continuar el diálogo a nivel regional en un esfuerzo por encontrar soluciones a los graves retos que plantean el acceso al trabajo decente y la promoción de la justicia social.

- 525. Un representante del Gobierno de la Argentina** afirma que las conclusiones adoptadas en la 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana celebrada en Panamá en 2018 han sido muy útiles para identificar prioridades y desafíos regionales comunes. Aunque la convocación de las reuniones regionales es opcional, en virtud del artículo 38 de la Constitución de la OIT, su Gobierno considera que es imperativo celebrarlas, ya que promueven el diálogo social tripartito regional, contribuyen al desarrollo de alianzas estratégicas y son una parte importante de la gobernanza de la OIT a nivel regional. Las reuniones regionales también brindan la oportunidad de intercambiar conocimientos y competencias entre los Estados Miembros y de promover programas y políticas nacionales y regionales. En la Argentina, las conclusiones de las reuniones regionales son un componente importante en la elaboración de los PTDP, por ejemplo. Las reuniones regionales deben continuar, junto con otras iniciativas internacionales como la Alianza Multilateral para fomentar la Organización, el Empoderamiento y los Derechos de los Trabajadores (M-POWER), que su Gobierno apoya firmemente. El orador apoya el proyecto de decisión, en su versión enmendada por el GRULAC.
- 526. Un representante del Gobierno del Pakistán** apoya la opción 4, ya que los nuevos foros regionales proporcionarían plataformas más eficaces y útiles que facilitarían la creación de redes y los intercambios entre los Estados Miembros. Constituirían un espacio dedicado a los miembros para compartir soluciones políticas y mejores prácticas. Permitirían identificar las principales tendencias regionales y subregionales, y con ello facilitarían la formulación de estrategias colectivas para abordar los retos comunes y reforzar sus esfuerzos para promover el trabajo decente y lograr la justicia social. También ofrecerían una valiosa oportunidad para que los Gobiernos se comprometan con otras partes interesadas, y para mostrar enfoques e iniciativas innovadores que podrían reproducirse en toda la región. Su Gobierno se compromete a participar activamente en los foros regionales.
- 527. Un representante del Gobierno de China** dice que las reuniones regionales desempeñan un papel importante en la gobernanza de la OIT y que han logrado muchos resultados prácticos y productivos. Por ejemplo, tras discusiones exhaustivas sobre diversos temas, las conclusiones de la 17.<sup>a</sup> Reunión Regional de Asia y el Pacífico, celebrada en Singapur, permitieron establecer prioridades de acción para una recuperación centrada en las personas en la región.
- 528.** Las diferentes regiones tienen distintos niveles de desarrollo económico, diferentes mercados de trabajo y características propias en términos de estructura demográfica, industria y clima. La Oficina debería proporcionar plataformas para que los mandantes tripartitos puedan debatir prioridades de acción más específicas y promover la justicia social en las regiones. La interrupción de las reuniones no es una opción aceptable y deberían realizarse esfuerzos para introducir mejoras basadas en una evaluación exhaustiva de las ventajas y deficiencias del sistema actual. China apoya el proyecto de decisión original.
- 529. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales) afirma que, si bien el debate ha reflejado diversos puntos de vista, en general hay un acuerdo en que se pueden introducir mejoras. Toma nota de los llamamientos para lograr que las reuniones regionales sean más rentables y para aumentar su impacto, concretamente reforzando el vínculo entre estas reuniones y los procesos de planificación y programación regionales y nacionales. Recuerda que, según el Reglamento para las reuniones regionales de la OIT, estas sirven «para hacer avanzar, a nivel regional, las estrategias decididas por la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración, mejorando así la capacidad de la OIT, de conformidad con la Declaración sobre la Justicia Social, para alcanzar los objetivos estratégicos al adaptarlos a las realidades

regionales y nacionales». Además, la flexibilidad y la apropiación tripartita son «dos aspectos clave del funcionamiento de las reuniones regionales». Habida cuenta de este objetivo, se ha preparado la iniciativa de examinar cómo optimizar las reuniones regionales y hacerlas más significativas, y esto ha quedado reflejado en el informe de los consultores. La Oficina tendrá en cuenta las conclusiones de dicho informe, junto con las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, y llevará a cabo nuevos análisis y consultas para afinar las propuestas de optimización de las reuniones regionales.

- 530.** En respuesta a las preguntas que se han formulado en relación con cuestiones presupuestarias, aclara que, aunque las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 no incluyen una asignación específica para las reuniones regionales, una vez que el Consejo de Administración decida el futuro formato, la duración y la frecuencia de dichas reuniones, los costos se absorberán con cargo al presupuesto para órganos encargados de la formulación de políticas o con ahorros procedentes de otras partes del presupuesto.
- 531. La portavoz del Grupo de los Empleadores** reconoce que la gran mayoría de los representantes gubernamentales que han intervenido se han hecho eco de los puntos que tanto ella como la portavoz del Grupo de los Trabajadores han planteado. Reitera que es importante celebrar reuniones serias y sustantivas; celebrarlas en un marco tripartito; obtener conclusiones que contribuyan tanto a la política regional como a la formulación de políticas globales, y que cada región tenga la flexibilidad necesaria para determinar el formato exacto que deberían adoptar sus reuniones. Un enfoque único, como el propuesto por la Unión Europea, no es adecuado; en su lugar, debería adoptarse un enfoque flexible que tenga en cuenta las necesidades y deseos de cada región.
- 532.** Las enmiendas propuestas por el GRULAC y el grupo de África son en gran medida coherentes entre sí, por lo que tal vez podría haber una manera de formular una enmienda refundida, manteniendo el término «reuniones» en lugar de «foro», y haciendo referencia a las necesidades de los mandantes y de las regiones, al tiempo que se busca una mayor rentabilidad y se examinan diferentes formatos. El Grupo de los Empleadores está abierto a considerar ambas enmiendas.
- 533. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** afirma que varios miembros se han hecho eco de la importancia de las reuniones regionales, tanto en términos de su impacto como de su valor. También se ha insistido una vez más en la importancia de mantener esas reuniones de alguna forma. Lo más importante es su contenido, así como hacerlas más eficaces en función de los costos.
- 534. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia opina que, tras haber escuchado el debate, las enmiendas propuestas por su grupo y por el grupo de África parecen ser complementarias. Por consiguiente, propone una subenmienda para añadir «teniendo en cuenta las experiencias diferenciadas de cada una de las regiones, presentadas durante la discusión» al final del proyecto de decisión enmendado por el grupo africano. Esta redacción cubriría la opción 3.4, tal como se indica en el informe, que ha recibido el apoyo de varios grupos y es similar a la última parte de la enmienda original propuesta por su grupo.
- 535. El Director General** afirma que la frase «presentadas durante la discusión» es redundante, ya que las diferencias regionales deberían tenerse en cuenta independientemente de que se hayan presentado o no durante el debate.



- 536. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia aclara que lo que debía tenerse en cuenta eran las opiniones específicas de cada región sobre las opciones expuestas en el documento.
- 537. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que se debería destacar la importancia de seguir celebrando reuniones regionales y que su grupo está dispuesto a armonizar las tres enmiendas propuestas para obtener una que goce de consenso.
- 538. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos dice que el texto que combina todas las enmiendas y subenmiendas propuestas resulta confuso y que, para mayor claridad, convendría seguir los debates sobre la base de la propuesta del GRULAC de combinar su enmienda inicial con la enmienda propuesta por el grupo de África.
- 539. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia dice que, teniendo en cuenta que aparentemente hay consenso sobre la necesidad de que los resultados de las reuniones sean comparables y se obtengan a un costo menor, propone formular el proyecto de decisión de la manera siguiente: «El Consejo de Administración pide a la Oficina que elabore una propuesta actualizada para mantener las reuniones regionales con resultados comparables a menor costo a fin de examinarla en su 349.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023), teniendo en cuenta las opiniones formuladas y las orientaciones proporcionadas durante la discusión».
- 540. La portavoz del Grupo de los Empleadores** afirma que el Consejo de Administración debería centrarse en las dos enmiendas presentadas por el GRULAC y el grupo de África y en la propuesta de refundirlas. Su grupo puede apoyar este texto, ya que refleja la necesidad de mantener las reuniones regionales, ofrece la flexibilidad necesaria para seguir examinando la cuestión y contiene una petición a la Oficina para que formule propuestas basadas en las opiniones expresadas y las orientaciones proporcionadas durante el debate en curso.
- 541. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** está de acuerdo en que la propuesta de refundir las dos enmiendas iniciales es la mejor opción, pero se muestra reacio a incluir las palabras «a menor costo», porque podría dar lugar a una situación en la que algunos mandantes dejaran de asistir a las reuniones para reducir costos. Sería mejor formular la frase con la noción de «costoeficiente». En cuanto al término «resultados comparables», el Grupo de los Trabajadores agradecería poder examinar con mayor detalle su significado.
- 542. Una representante del Gobierno de México** dice que la propuesta del GRULAC de refundir las dos enmiendas iniciales propuestas parece una buena base sobre la cual trabajar. Habida cuenta de esa consideración y de la preocupación expresada por el Grupo de los Trabajadores, propone una subenmienda para sustituir las palabras «a menor costo» por las palabras «de manera costoeficiente», y sugiere terminar el texto del proyecto de decisión con las palabras «de las regiones».
- 543. Hablando en nombre de ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón dice que el ASPAG puede apoyar la propuesta que combina las dos enmiendas iniciales propuestas, pero sugiere otra subenmienda para eliminar la frase «en su forma actual».
- 544. La portavoz del Grupo de los Empleadores** apoya la enmienda tal como ha sido subenmendada por la representante del Gobierno de México y el ASPAG.
- 545. Hablando en nombre del GRULAC** la representante del Gobierno de Colombia dice que el GRULAC puede apoyar la enmienda tal como ha sido subenmendada por la representante del

Gobierno de México y el ASPAG. El proyecto de decisión debería reflejar los diferentes puntos de vista y visiones expresados por los mandantes durante el debate.

- 546. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, la representante del Gobierno de Suecia apoya la enmienda tal como ha sido subenmendada por la representante del Gobierno de México y el ASPAG, pero considera que la subenmienda propuesta con anterioridad para incluir las palabras «, teniendo en cuenta las diferentes opiniones formuladas y las orientaciones proporcionadas durante la discusión» debería incluirse como cláusula final del proyecto de decisión.
- 547. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** pide que se explique el significado exacto de «resultados comparables».
- 548. El representante del Gobierno de Marruecos** aclara que el grupo de África ha incluido la noción de «resultados comparables» para evitar una disminución del nivel de la reglamentación que podría derivarse de la reducción de los costos.
- 549. El representante del Gobierno de España** dice que la expresión «resultados comparables» figuraba en el párrafo 31 del documento GB.347/INS/11 y, en el contexto del documento, se refería claramente a la necesidad de mantener el impacto y el valor añadido de las reuniones reduciendo al mismo tiempo los costos. El Consejo de Administración debería proceder con arreglo a ese entendimiento, ya que el proyecto de decisión aparecerá en el documento y, por lo tanto, se interpretará en el contexto del mismo.
- 550. Hablando en nombre del GRULAC**, la representante del Gobierno de Colombia dice que el GRULAC puede apoyar la subenmienda propuesta por la representante del Gobierno de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Sin embargo, desea dejar claro que el GRULAC hubiera preferido conservar el texto de su propuesta original.
- 551. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** afirma que su grupo puede apoyar el proyecto de decisión, en su versión modificada.

## Decisión

- 552. El Consejo de Administración pide a la Oficina que mantenga las reuniones regionales y elabore posibles soluciones que permitan obtener resultados comparables de manera costoeficiente para examinarlas en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), teniendo en cuenta las diferentes opiniones formuladas y las orientaciones proporcionadas durante la discusión.**

(GB.347/INS/11, párrafo 5, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

## 12. Seguimiento de las resoluciones sobre Myanmar adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 102.ª (2013) y 109.ª (2021) reuniones (GB.347/INS/12)

- 553. Una representante del Director General** (Directora Regional para Asia y el Pacífico), refiriéndose a la evolución de la situación en Myanmar desde que el 22 de febrero de 2023 se publicó el documento de la Oficina, dice que las autoridades militares y sus agentes siguen perpetrando actos de violencia contra la población civil, como ejecuciones extrajudiciales, ataques aéreos indiscriminados, detenciones arbitrarias, torturas, violencia sexual, incendios de viviendas, quema de personas vivas, denegación del derecho a un juicio justo y otras violaciones de los derechos humanos, y señala que en algunas zonas la situación está

empeorando. La semana anterior, los medios de comunicación informaron de que al menos 28 personas que estaban refugiadas en un monasterio de una localidad fronteriza del Estado de Shan, junto con tres monjes, fueron ejecutadas por el ejército. Los enfrentamientos y la inseguridad siguen provocando el desplazamiento de miles de personas, de modo que el número total de desplazados desde la toma del poder por los militares asciende ya a 1,3 millones. Las autoridades militares continúan instrumentalizando el marco legal para atacar a quienes se oponen a su régimen, promulgando unilateralmente leyes para reprimir la disidencia. Desde que se elaboró el documento de la Oficina, el número de municipios en los que se ha declarado la ley marcial ha aumentado de 43 a 47. Los sindicalistas, los activistas sindicales y toda persona que se oponga pacíficamente a la toma del poder por los militares siguen expuestos a ser encarcelados arbitrariamente. Muchos activistas permanecen escondidos. Además, debido al aumento del coste de la vida, el recorte de los salarios y la mayor inseguridad laboral, los trabajadores de Myanmar tienen enormes dificultades para llegar a fin de mes.

- 554.** El 13 de marzo de 2023, la Enviada Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para Myanmar se reunió con los miembros del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas a los que presentó información actualizada sobre la situación en Myanmar, que no ha experimentado ninguna mejora desde la adopción de la resolución 2669 (2022) del Consejo de Seguridad. El 16 de marzo, la Enviada Especial hizo una exposición ante la Asamblea General en la que puso de relieve la violencia y la represión constantes, así como las dificultades cada vez mayores a las que se enfrenta el pueblo de Myanmar, e instó a los Estados a apoyar el plan de respuesta conjunta de 2023 a la crisis humanitaria de los rohinyás.
- 555.** La oradora informa también de que la Misión Permanente de la República de la Unión de Myanmar ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra envió una carta de fecha 17 de marzo de 2023 a la Oficina, en la que formulaba observaciones sobre el contenido del documento; sin embargo, dicha carta se recibió el 20 de marzo de 2023, tan solo dos días antes de la discusión en curso. Sin embargo, la oradora señala que la Oficina se atiene a las múltiples fuentes de información que han contribuido a la elaboración del documento.
- 556.** La oradora informa además de algunas novedades, como el levantamiento de las restricciones al funcionamiento de la cuenta bancaria principal de la OIT el 16 de febrero de 2023 y la prórroga, hasta el 1.º de septiembre de 2023, del visado de entrada múltiple en Myanmar del Funcionario de Enlace de la OIT, que expiró el 2 de febrero de 2023. Señala, no obstante, que siguen aplicándose restricciones a la cuenta de la OIT en otro banco.
- 557. El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa la gran preocupación que siente su grupo por el deterioro de la situación humanitaria en Myanmar. La crisis se está enquistando: continúan perdiéndose vidas y medios de subsistencia y se siguen cometiendo graves violaciones de los derechos y libertades fundamentales. Le preocupan particularmente los casos de trabajo forzoso y de violaciones de la libertad sindical. El Grupo de los Empleadores reconoce la persistente obstaculización a la que se enfrenta la Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar (OIT-Yangón) en el cumplimiento de su mandato y agradece al personal de dicha oficina los esfuerzos realizados a tal fin en un entorno tan inseguro. Afirma que la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021), y las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en sus reuniones anteriores siguen siendo pertinentes. Tras tomar nota de que la comisión de encuesta ya ha iniciado su labor, expresa su satisfacción por la cooperación y la participación de todas las partes

interesadas y confía en recibir el informe de la comisión con suficiente antelación a la 349.ª reunión.

- 558.** Para seguir avanzando, el Consejo de Administración debe basarse en un enfoque centrado en las personas y en su compromiso con los derechos y principios fundamentales en el trabajo, incluido el de velar por que vuelva a respetarse y garantizarse el ejercicio de la libertad sindical y de asociación en los lugares de trabajo y las industrias de Myanmar. Además, la ASEAN, de la que Myanmar es Estado miembro, está llamada a desempeñar un papel cada vez más decisivo para seguir liderando los esfuerzos diplomáticos ante Myanmar con el fin de garantizar la observancia de las normas y estándares establecidos por la comunidad internacional. El Grupo de los Empleadores apoya el consenso de cinco puntos acordado por la ASEAN.
- 559.** El Grupo de los Empleadores se suma al llamamiento en favor de que las autoridades militares pongan fin a las hostilidades y la violencia y de que todas las partes busquen una solución pacífica a la crisis. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 560. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa su agradecimiento al personal de la OIT en Myanmar por seguir realizando su labor en circunstancias extremadamente difíciles. En estos momentos en que se cumplen dos años de la toma del poder por las autoridades militares, su grupo insta a la comunidad internacional a renovar sus esfuerzos para restaurar la democracia, y reitera su más enérgica condena a los ataques continuos e indiscriminados y a la violencia extrema perpetrada por las autoridades militares contra la población civil, incluidos sindicalistas, niños, manifestantes pacíficos y estudiantes que reclaman el respeto de los derechos y la democracia.
- 561.** Los informes hechos públicos y los testimonios aportados por los sindicatos indican claramente que las autoridades militares están adoptando una estrategia de castigo colectivo dirigida contra la población civil, a la que se considera «base de apoyo» del movimiento de desobediencia civil o presunta colaboradora de los grupos armados de resistencia. Representantes sindicales y personal médico y de ayuda humanitaria han informado de que han aumentado los actos de violencia y la vulneración de los derechos humanos de la población civil. La prórroga del estado de emergencia en 47 municipios permitirá a las autoridades militares seguir practicando detenciones sin orden judicial e imponer penas de cadena perpetua, o incluso de muerte, a las personas declaradas culpables por el mero hecho de ejercer sus libertades. En 2022 se juzgó y condenó a dirigentes sindicales y laborales en juicios celebrados a puerta cerrada, con testigos seleccionados por el fiscal y sin que se respetaran las debidas garantías procesales.
- 562.** La nueva Ley de Inscripción de Organizaciones, de noviembre de 2022, impone restricciones a los derechos, las actividades y las finanzas de las organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales en Myanmar y las somete a un escrutinio mucho más estricto, entre otras cosas mediante la fiscalización de la información. Las penas privativas de libertad por infringir la Ley son desproporcionadas y vulneran claramente el principio de libertad sindical y de asociación. Las autoridades militares siguen criminalizando el ejercicio de la libertad de expresión y están ampliando la utilización la vigilancia digital entre la población civil. Ante la falta de un marco jurídico sobre protección de datos y privacidad, las autoridades militares han introducido nuevos requisitos que restringen el acceso a servicios bancarios digitales y han pedido a los bancos que congelen las cuentas de monedero móvil de algunas personas. El Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar ha expresado su preocupación por las medidas adoptadas por las autoridades militares con

miras a la celebración de elecciones que, en las circunstancias actuales, no podrán ser auténticamente plurales ni inclusivas.

- 563.** La CSI ha documentado la detención de 413 sindicalistas y activistas laborales por participar en protestas de movimientos de desobediencia civil, así como el fallecimiento de 101 sindicalistas y activistas laborales, asesinados por las autoridades militares o muertos como consecuencia de la toma del poder por los militares. Desde la fecha en que se celebró la 346.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración cabe señalar los siguientes hechos: el secretario general de la Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUF) fue condenado a una pena de dos años de prisión con trabajos forzados y al pago de una multa en virtud de la Ley sobre Asociaciones Ilegales; la directora del Departamento de Comunicación de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM) y la dirigente de la Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar fueron condenadas a tres años de prisión con trabajos forzados, y fueron torturadas y sometidas a abusos sexuales mientras se encontraban bajo custodia policial; un miembro del comité central de la CTUM fue condenado a una pena de dos años de prisión y al pago de una multa y fue presionado para renunciar a su cargo de miembro del comité central; el director de una organización afiliada a la Alianza Obrera de Myanmar fue condenado a una pena de siete años de prisión en virtud de la Ley Antiterrorista, y un miembro del personal de esa misma organización se enfrenta a una orden de detención en la que se le imputan múltiples cargos en virtud de la Ley de Reuniones y Manifestaciones Pacíficas. Otros sindicalistas se han visto obligados a esconderse tras saber que se habían dictado órdenes de detención contra ellos. En los municipios donde se ha declarado el estado de emergencia, que implica la prohibición de las reuniones de más de cinco personas, la labor sindical no puede desarrollarse con normalidad. En una reunión celebrada en Yangón el 24 de febrero de 2023, funcionarios del Ministerio de Trabajo presionaron a los sindicalistas asistentes para que se desvincularan del Consejo Consultivo de Unidad Nacional, al que acusaron de ser una organización terrorista. Los sindicatos han sido presionados por las autoridades militares para que organicen nuevas elecciones para cargos de dirigentes porque de lo contrario podría invalidarse o cancelarse su inscripción en el registro. Además, las autoridades militares han sustituido unilateralmente a los representantes sindicales electos en los órganos de conciliación y arbitraje por trabajadores sin experiencia, socavando así la credibilidad de dichos órganos. Por otro lado, los trabajadores que presentan quejas ante órganos de conciliación o empleadores frecuentemente reciben amenazas, son despedidos o son denunciados ante las autoridades militares. En el sector de la confección, los empleadores hacen caso omiso de los convenios colectivos e incumplen la legislación laboral. No se aplican los acuerdos de solución de conflictos, y se están constituyendo comités de coordinación en el lugar de trabajo, con una gran injerencia de los empleadores, para sustituir a los sindicatos.
- 564.** La práctica del trabajo forzoso en el sector privado ha persistido durante el régimen democrático de Myanmar, pero ha empeorado notablemente tras la toma del poder por los militares. Existe una clara tendencia al uso sistemático del trabajo forzoso por parte de las autoridades militares y a la utilización por parte de los empleadores del clima de represión sindical para imponer salarios muy bajos y condiciones de trabajo de explotación.
- 565.** En nombre del movimiento sindical internacional, el Grupo de los Trabajadores insta a los Gobiernos a reconocer al Gobierno de Unidad Nacional y a las empresas que tienen vínculos o realizan operaciones con Myanmar a suspender todas esas relaciones para impedir la perpetuación del régimen militar. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 566. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros,** un representante del Gobierno de Suecia dice que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República

de Moldova, Türkiye, Islandia, Noruega y Suiza suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros sienten una gran preocupación por la continua escalada de violencia y la posible deriva hacia un conflicto prolongado con implicaciones regionales, y condenan una vez más, y en los términos más enérgicos, las violaciones y abusos continuos y generalizados de los derechos humanos y laborales perpetrados por las autoridades militares en todo el territorio de Myanmar. La detención y persecución de sindicalistas y trabajadores, así como las amenazas y los actos de tortura y otros actos de gran violencia de que son objeto estos últimos, son motivo de especial preocupación. Encomia la entereza de los miembros de sindicatos y organizaciones de defensa de los derechos laborales, que siguen desempeñando sus funciones a pesar de las presiones a las que se ven sometidos. Insta de nuevo a Myanmar a que garantice que las organizaciones de trabajadores y empleadores puedan ejercer sus derechos en un clima de libertad y seguridad sin sufrir violencia, detenciones arbitrarias ni encarcelamientos. Expresa su preocupación por los informes relativos a intervenciones militares en conflictos laborales, que impiden a los trabajadores hacer valer sus derechos y exponer libremente sus reivindicaciones durante protestas y huelgas. También expresa profunda inquietud por la persistencia de casos de trabajos forzados y de secuestro de niños con fines de adoctrinamiento o para utilizarlos como guías, escudos humanos o porteadores. Insta una vez más a Myanmar a que cumpla plenamente y sin demora las obligaciones contraídas en virtud de todos los convenios ratificados, entre ellos los Convenios núms. 87, 29 y 182.

- 567.** El orador lamenta profundamente que las autoridades de Myanmar dificulten el trabajo del personal de la Oficina de Enlace de la OIT en Yangón. Encomia los esfuerzos que, a pesar de las dificultades, despliega la OIT para prestar asistencia técnica en proyectos de cooperación para el desarrollo a fin de ayudar a Myanmar, incluido un proyecto financiado por la Unión Europea destinado a promover el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos y las organizaciones de empleadores. Insta a las autoridades de Myanmar a que garanticen que la Oficina pueda interactuar libremente con las organizaciones de trabajadores y de empleadores del país. Dice que la Unión Europea sigue apoyando los esfuerzos de la ASEAN y de las Naciones Unidas por encontrar una solución pacífica a la crisis, y reitera el pleno apoyo de la Unión Europea a las investigaciones que está llevando a cabo la comisión de encuesta. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 568. Hablando en nombre de Australia, el Canadá, Nueva Zelandia y el Reino Unido,** una representante del Gobierno del Canadá toma nota con profunda preocupación de que, según señala la Oficina, no se hayan realizado progresos tangibles desde la presentación del informe pertinente al Consejo de Administración en su 345.ª reunión (junio de 2022). El hecho de que la situación se haya deteriorado aún más, agudizando una crisis humanitaria y de derechos humanos ya de por sí grave, es motivo de gran inquietud. La oradora exhorta al régimen militar de Myanmar a poner fin inmediatamente a las violaciones de las normas internacionales de derechos humanos, a cesar toda forma de violencia contra la población civil y a poner en libertad a todas las personas detenidas arbitrariamente. Insta encarecidamente al régimen a que aplique cabalmente y con celeridad el consenso de cinco puntos acordado por la ASEAN. Reitera su apoyo a la Enviada Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para Myanmar, al Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar, así como a lo dispuesto en la resolución 2669 (2022) del Consejo de Seguridad. Asimismo, pide al régimen que cumpla sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 29 de la OIT, que aplique de inmediato y en su totalidad las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y de la Comisión de Aplicación de Normas, y que coopere plenamente con la comisión de encuesta en el desempeño de su labor.

- 569.** La oradora expresa su sincero agradecimiento por la labor que realizan los miembros del personal de la Oficina de Enlace de la OIT en Yangón y encomia su compromiso y determinación para prestar asistencia técnica a los interlocutores sociales en Myanmar. Insta al régimen a que les permita continuar su valiosa labor sin interferencias, intimidaciones ni limitaciones, en particular eliminando las restricciones bancarias y de visados. El régimen debe entablar un diálogo constructivo e inclusivo para volver a la senda de la democracia. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 570. Un representante del Gobierno del Japón** expresa la enorme preocupación de su país por el hecho de que el ejército de Myanmar haya prorrogado el estado de emergencia y no haya adoptado medidas positivas para lograr avances políticos. Insta encarecidamente a las autoridades militares a que pongan fin a la violencia, excarcelen a todos los detenidos y restablezcan el sistema político democrático de Myanmar. Agradece los esfuerzos realizados por la OIT para seguir prestando asistencia técnica a pesar de las dificultades y pide a Myanmar que cese sus injerencias, elimine todas las restricciones a las operaciones de la Oficina de Enlace de la OIT en Yangón y coopere plenamente con la comisión de encuesta. El Consejo de Administración debería supervisar de cerca si Myanmar colabora debidamente. El Gobierno del Japón apoya el proyecto de decisión.
- 571. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** dice que su país sigue observando con profunda preocupación el agravamiento de la crisis política, económica y humanitaria en Myanmar. Su Gobierno expresa su consternación por los informes que indican que el régimen militar sigue obligando a la población civil, incluidos los niños, a trabajar en funciones de combate y de otro tipo en las zonas de conflicto. El régimen ha mantenido la ilegalización de al menos 16 sindicatos, y sigue presentando cargos penales por motivos políticos y cometiendo actos de violencia contra dirigentes sindicales y defensores de los derechos laborales. Su Gobierno se opone enérgicamente a la decisión del régimen de prorrogar el estado de emergencia en lugar de renunciar a la violencia y apostar por la reconciliación nacional y el diálogo inclusivo. Las medidas legislativas de represión adoptadas recientemente por el régimen contra la sociedad civil han obstaculizado el funcionamiento de las organizaciones no gubernamentales y han impedido que los partidos políticos más populares se presenten a las elecciones nacionales.
- 572.** Su Gobierno mantiene el compromiso de apoyar al pueblo de Myanmar y, en vista de la presión a la que se ven sometidos los sindicatos, pide que se mantenga el apoyo a los trabajadores de las cadenas de suministro en Myanmar y que se preste especial atención a la conducta empresarial responsable. Insta al régimen militar a que otorgue a la Oficina de Enlace de la OIT en Yangón el mismo trato que a las de las demás organizaciones de las Naciones Unidas con sede en Myanmar, lo que incluye la aprobación de visados para el personal internacional y la no obstaculización de las operaciones financieras. Acoge con satisfacción que el Director General haya pedido públicamente la liberación inmediata e incondicional del secretario general de la Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUF) y de todos los sindicalistas y demás personas detenidas arbitrariamente desde la toma del poder por los militares. Asimismo, se congratula de que la comisión de encuesta haya comenzado su labor, y pide al régimen militar que coopere con la comisión, entre otras cosas facilitando un acceso pleno y sin trabas al territorio del país. El Gobierno de los Estados Unidos apoya el proyecto de decisión.
- 573. Una representante del Director General** (Directora Regional para Asia y el Pacífico) celebra las palabras de agradecimiento dirigidas a los colegas que trabajan en la Oficina de Enlace de la OIT en Yangón, quienes, a pesar de los numerosos obstáculos, están decididos a seguir apoyando a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Myanmar.

- 574. Otro representante del Director General** (Funcionario de Enlace de la OIT para Myanmar) dice que puede dar fe de la seguridad y la protección que se brinda a todos los miembros del personal de la Oficina de Enlace de la OIT en Yangón. A diferencia de otros organismos de las Naciones Unidas presentes en Myanmar, en la oficina de la OIT no se han producido incidentes ni accidentes que afecten a la seguridad del personal, y la OIT no ha recibido críticas en las redes sociales por mantener relaciones inapropiadas con las autoridades militares de Myanmar. El orador, junto con sus colegas de la Oficina de la OIT en Yangón, agradecen a los miembros del Consejo de Administración sus expresiones de reconocimiento y apoyo, en particular a través de la decisión adoptada en la 342.<sup>a</sup> reunión (junio de 2021)<sup>3</sup>. Todos ellos seguirán prestando asistencia técnica a los interlocutores sociales y apoyando al pueblo de Myanmar.

## Decisión

- 575. A la luz de la evolución de la situación en Myanmar que se expone en el documento GB.347/INS/12 y recordando la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.<sup>a</sup> reunión (2021), el Consejo de Administración:**
- a) recuerda la decisión del Consejo de Administración de junio de 2022, que sigue siendo válida y pertinente en su totalidad, y**
  - b) decide seguir ocupándose de la cuestión y solicita al Director General que le mantenga regularmente informado de toda novedad al respecto.**

(GB.347/INS/12, párrafo 26)

## 13. Informe sobre toda evolución relativa al foro de diálogo social y a la puesta en práctica por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela del plan de acción acordado a fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 26, 87 y 144 (GB.347/INS/13 (Rev. 1))

- 576. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela** (Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo) queda autorizado para hacer uso de la palabra, de conformidad con el párrafo 1.8.3 del Reglamento, sobre un asunto relacionado con su Gobierno. El orador acoge con satisfacción la atención que el Director General ha otorgado a su país desde que asumió el cargo y reitera el compromiso de su Gobierno con el cumplimiento de sus obligaciones internacionales, de las decisiones del Consejo de Administración y de la política pública nacional de fortalecimiento del diálogo social con los actores del mundo del trabajo. En la tercera edición del foro de diálogo social, que se celebró en fechas recientes, del 30 de enero al 1.<sup>o</sup> de febrero de 2023, participaron organizaciones de empleadores y de trabajadores y se contó con la valiosa asistencia técnica del equipo multidisciplinario de la OIT.
- 577.** Durante el foro de diálogo social, se siguió avanzando en la mejora del cumplimiento del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), el Convenio núm. 87, y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Se mantuvo un diálogo constructivo sobre temas de gran interés relativos al

<sup>3</sup> GB.342/PV, párr. 56, g).



mundo del trabajo en el que se reconoció que el país es presa de unas medidas coercitivas de carácter unilateral e ilegal que han afectado directamente la paz, la estabilidad laboral y la economía del país y que, por lo tanto, han incidido de manera negativa en la capacidad del Gobierno para garantizar los derechos fundamentales de todos los habitantes. Sin embargo, el foro de diálogo permitió llevar a cabo reuniones de diálogo bipartito y tripartito sobre los importantes temas de la libertad sindical, los métodos para la fijación del salario mínimo y la consulta tripartita, así como cuestiones referentes a las situaciones particulares de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, como se solicitó, para esclarecer los puntos de vista y tomar nota de aquellos asuntos vinculados con otros poderes públicos nacionales, para coadyuvar a la búsqueda de soluciones.

- 578.** El Gobierno nacional y los interlocutores sociales han participado en varias actividades en el marco del plan de acción elaborado en la segunda y tercera ediciones del foro de diálogo social. Dichas actividades incluyen un encuentro entre el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) destinado a tratar los casos de tierras, a los fines de instaurar un mecanismo de sistematización y seguimiento de los casos relativos al Convenio núm. 87 y de seguir canalizando su resolución ante el Institución Nacional de Tierras. Hasta la fecha, se han solucionado tres casos. Se instituyó formalmente la instancia técnica que definirá el método para la fijación del salario mínimo y se celebró una segunda reunión sobre ese tema, en la que se acordó trabajar sobre una propuesta de método y analizar los factores internos y externos que inciden en el salario mínimo. También se previó celebrar un encuentro con el Observatorio Venezolano Antibloqueo para conocer el impacto de las medidas coercitivas unilaterales en la fijación del salario mínimo, además de otros encuentros relativos a indicadores sociolaborales y económicos, con la participación de técnicos gubernamentales, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de la OIT.
- 579.** Se mantuvieron tres reuniones técnicas con la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza Sindical Independiente de Venezuela (CTASI) y FEDECAMARAS sobre los señalamientos específicos de detenciones, procedimientos judiciales u otras medidas cautelares presuntamente relacionados con el ejercicio de actividades sindicales legítimas por los miembros de esas organizaciones. Se acordó la sistematización de estos casos a través de un instrumento que facilitará el seguimiento ante el Ministerio Público y los tribunales nacionales competentes. En la República Bolivariana de Venezuela existe un irrestricto cumplimiento del derecho a la libertad sindical; nadie en el país ha sido privado de libertad por su actividad sindical. Sin embargo, algunos dirigentes sindicales se enfrentan a causas penales por otros motivos. El Gobierno viene trabajando en la determinación del estado de tramitación de varios casos, entre ellos, el del Sr. Gabriel José Blanco Flores y el Sr. Emilio Antonio Negrín Borges, en los que el Ministerio Público ha precalificado los delitos y se han puesto en marcha las investigaciones, y el del Sr. Rodney Álvarez, a quien se pagaron todos sus créditos laborales luego de recibir una oferta de su entidad de trabajo.
- 580.** El formulario de memoria destinado a la preparación del Estudio General relativo al Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y a la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158) se remitió a los interlocutores sociales el 24 de febrero de 2023 y se discutió en un encuentro tripartito celebrado el 27 de febrero de 2023. Respecto a la posibilidad de volver a incorporar al foro de diálogo social a las organizaciones de trabajadores que se han autoexcluido, el Gobierno está dispuesto a incluir todas las fuerzas

sindicales que deseen participar, siempre y cuando así lo manifiesten formalmente por escrito y se comprometan con sinceridad con este proceso de diálogo y a mejorar el mundo del trabajo.

- 581.** El Ministerio celebró una reunión con el Consejo Nacional Electoral (CNE) y con representantes de las organizaciones sindicales en la que todos los participantes se comprometieron a seguir progresando respecto a la participación del CNE en las elecciones sindicales. Tanto el orador como las autoridades del CNE reiteraron el irrestricto compromiso del Estado venezolano con el respeto y la garantía de la libertad sindical, y el CNE acordó elaborar un cronograma de trabajo que incluya reuniones con las organizaciones sindicales interesadas para tratar cuestiones específicas de sus elecciones.
- 582.** El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela está comprometido a seguir fomentando el cumplimiento de los Convenios núms. 26, 87 y 144 en la legislación y en la práctica. Está dispuesto a recibir la asistencia técnica de la OIT, especialmente en materia de representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la cual ha solicitado en múltiples oportunidades. Finalmente, el orador reitera que, pese a que su Gobierno está firmemente convencido del respeto pleno de los convenios internacionales y desea continuar avanzando en todos los temas relacionados con el mundo del trabajo, sigue siendo víctima de más de 928 sanciones y medidas restrictivas ilegales destinadas a perturbar el crecimiento del país y asfixiar su economía en un intento de socavar la soberanía de su pueblo. Esas medidas coercitivas unilaterales e ilegales son contrarias a la Carta de las Naciones Unidas y carecen de toda base legal, amén de seguir generando un nefasto impacto en la sociedad venezolana. El Gobierno está dispuesto a aceptar el proyecto de decisión de manera constructiva ya que permitirá seguir avanzando, y espera que se adopte por consenso.
- 583. El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que hace más de tres años que el Consejo de Administración adoptó las recomendaciones de la comisión de encuesta. En su última reunión de noviembre de 2022, el Consejo de Administración reconoció los progresos realizados, a pesar del muy preocupante incumplimiento de la mayoría de las recomendaciones formuladas, y también pidió al Director General que continuara colaborando con el Gobierno y los interlocutores sociales para lograr la plena aplicación de los Convenios núms. 26, 87 y 144. No obstante, pese a los esfuerzos realizados desde entonces, las recomendaciones siguen sin implementarse de manera integral. El Grupo de los Empleadores felicita al Director General por seguir manteniendo una comunicación fluida con el Gobierno y los interlocutores sociales. Además, toma nota de la información presentada en el informe de evolución, entre otras cosas de las numerosas cuestiones pendientes, incluidas algunas muy delicadas que guardan relación con el Convenio núm. 87, como el favoritismo y la persecución.
- 584.** El Gobierno parece haber dado algunos pequeños pasos positivos. Sin embargo, el proceso avanza muy lentamente y los resultados alcanzados son muy magros, a pesar de todos los esfuerzos del Consejo de Administración y de la Oficina. Lamentablemente, no se han atendido las expectativas del Grupo de los Empleadores, que corresponden al análisis de la Comisión de Expertos y a la realidad del país. El Gobierno continúa empleando prácticas indebidas y avanza en sentido opuesto en varios temas, como la operación de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores, que, según la comisión de encuesta, «podría socavar de manera importante el ejercicio de la libertad sindical». Dichos consejos gozan de poderes amplios que socavan el libre ejercicio de la libertad sindical, incluso en las empresas públicas. A pesar de ello y de la extrema preocupación expresada durante la anterior discusión del Consejo de Administración al respecto, el Gobierno alentó la constitución de más consejos. Se adoptó un reglamento que exige la conformación de esos

consejos en empresas públicas y privadas y prevé sanciones para los empleadores y los sindicatos que obstaculicen la labor de los mismos, lo cual constituye un nivel intolerable de injerencia en el ejercicio de la libertad sindical y es abiertamente contrario a la recomendación de la comisión de encuesta de que esos consejos sean eliminados. El orador cuestiona los motivos invocados por el Gobierno para justificar esas medidas. En vista de que el representante del Gobierno ha confirmado su voluntad de aplicar el Convenio núm. 87 y las recomendaciones de la comisión de encuesta, deberían adoptarse inmediatamente las medidas necesarias para hacer efectiva la eliminación de los consejos. Lo contrario constituye una actitud desafiante, que, cabe confiar, no es la intención real del Gobierno.

- 585.** Siguen sin solucionarse varios casos mencionados en la queja. En efecto, de una lista de más de 400 casos, solo se han resuelto tres en el último año. Otra de las cuestiones atañe a la solicitud de inscripción de las organizaciones de empleadores en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, respecto de las cuales la normativa vigente es totalmente inadecuada. También se han formulado acerbos críticas respecto a la armonización de la legislación laboral sobre las organizaciones de trabajadores con los convenios pertinentes.
- 586.** En referencia al Convenio núm. 144, el Grupo de los Empleadores expresa el deseo de que pueda llevarse a cabo una discusión adecuada y oportuna sobre los temas que tratará la Conferencia Internacional del Trabajo y las memorias que se enviarán a la Oficina. En cuanto al Convenio núm. 26, si bien el orador toma nota de que en el plan de acción se ha incluido la formalización de una instancia técnica para determinar los métodos de fijación del salario mínimo y de los procedimientos para una consulta efectiva, y de que se ha convocado a los interlocutores sociales a reuniones al respecto, subraya que no se han conseguido avances significativos y que no se han tenido en cuenta las reiteradas solicitudes de los interlocutores sociales de contar con la participación de representantes de los ministerios competentes en los ámbitos financiero y de planificación, así como de los entes técnicos que pueden suministrar información estadística, económica y sociolaboral.
- 587.** A fin de lograr el mejor resultado posible para la República Bolivariana de Venezuela, deberían redoblar los esfuerzos para la implementación del plan de acción. Parece que los trabajos llevados a cabo el año anterior se intensificaron justo antes de la llegada de las misiones de la OIT, pero no se produjeron avances considerables. Por esa razón, el Grupo de los Empleadores considera indispensable que la OIT cuente con una presencia continua en el país, a través de un experto en diálogo social. Es alentador saber que el Gobierno acepta esta propuesta, la cual permitirá al Gobierno y a los interlocutores sociales avanzar de manera más rápida y eficaz en la implementación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de las decisiones tripartitas adoptadas en el marco del foro de diálogo social. El experto debe contar con las capacidades requeridas para ayudar a que el proceso de diálogo cristalice y lleve al Gobierno, a los empleadores y a los trabajadores a un país más próspero y con mayor justicia social.
- 588.** El proyecto de decisión contiene medidas que podrían resultar insuficientes, pero si el Gobierno tiene una verdadera voluntad de cumplimiento, incluye elementos que podrían ayudar a la realización de avances. Por tanto, el Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 589.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** toma nota de la ausencia de la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) y la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) de la tercera sesión presencial del foro de diálogo social. El Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción la continuación del foro y los progresos realizados con respecto a la aplicación de los tres convenios, aun cuando quedan muchos problemas

pendientes. Por ejemplo, en lo que respecta al Convenio núm. 144, se debe tratar de presentar a tiempo los proyectos de memoria a los interlocutores sociales. En relación con el Convenio núm. 26, si bien el número de reuniones y talleres tripartitos que se han celebrado es motivo de satisfacción, es muy preocupante que el salario mínimo de la República Bolivariana de Venezuela siga siendo el más bajo del continente. La inflación galopante agrava la enorme diferencia que existe entre los salarios y el costo de la vida, lo que ha provocado cientos de protestas para exigir aumentos salariales en todo el país durante los dos primeros meses de 2023. La oradora insta al Gobierno a que acelere las labores destinadas a tratar esa cuestión lo antes posible, aprovechando al máximo la asistencia técnica de la Oficina. La formalización de una instancia técnica encargada de definir los métodos de fijación del salario mínimo no debería utilizarse como excusa para no adoptar medidas inmediatas.

- 590.** Por lo que se refiere a la libertad sindical, el Gobierno parece más abierto a mantener consultas con los interlocutores sociales, pero sigue siendo preocupante la falta de avances en varios casos de detención y procedimientos judiciales contra dirigentes sindicales como consecuencia de sus actividades sindicales lícitas. Durante las reuniones bipartitas se señalaron a la atención de las autoridades al menos ocho casos de dirigentes sindicales detenidos de manera ilegal. Uno de ellos corresponde al Sr. Gabriel José Blanco Flores, un activo dirigente sindical detenido como sospechoso de conspiración en virtud de la legislación en materia de delincuencia organizada y financiación del terrorismo. Los sindicatos rechazan categóricamente la acusación de que el Sr. Blanco Flores está implicado de alguna manera en actos de terrorismo o de conspiración, y denuncian la falta de garantías procesales en su caso. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores reclama su liberación inmediata y que se retiren todos los cargos contra él. Además, es necesario hacer un seguimiento de las cuestiones relativas al reconocimiento por el CNE de las elecciones sindicales, que ha dejado a cientos de organizaciones sin los permisos necesarios para llevar a cabo sus actividades. Por último, no se ha puesto suficiente empeño en resolver la cuestión de las cuotas sindicales retenidas que deberían abonarse a las organizaciones afectadas.
- 591.** Lo fundamental es hallar la manera de lograr un diálogo social sostenible. Es por tanto imperativo reforzar el apoyo que la OIT presta para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta en la legislación y en la práctica. Los trabajadores y los sindicatos venezolanos celebran los avances logrados hasta la fecha a través del plan de acción y tienen la firme determinación de participar activamente en el proceso. Sin embargo, también es importante que el Gobierno demuestre que está preparado para adoptar medidas ambiciosas, por ejemplo, revisando los casos de detención ilegal y abordando urgentemente la necesidad de un aumento sustancial del salario mínimo.
- 592.** Existe una clara necesidad de institucionalizar la asistencia técnica de la OIT sobre el terreno. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores apoya sin reservas una presencia más permanente de la OIT en el país, lo que simplificará la utilización de los recursos, mejorará la coordinación y contribuirá a consolidar el diálogo social. La oradora agradece al representante del Gobierno su aceptación de esa parte del proyecto de decisión. Si bien quedan muchas cuestiones pendientes, en general la línea de acción adoptada es positiva, y el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 593. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros,** un representante del Gobierno de Suecia declara que Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Islandia y Suiza suscriben su declaración. El orador acoge con satisfacción las sesiones del foro de diálogo social celebradas desde marzo de 2022 y alienta al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a que institucionalice ese órgano como uno de los principales mecanismos

encargados de la aplicación efectiva del Convenio núm. 144. Le preocupa que la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) y la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), que fueron invitadas a la primera sesión presencial del foro, no hayan sido invitadas a las siguientes, y que los interlocutores sociales no hayan dispuesto del tiempo suficiente para examinar la respuesta del Gobierno al Estudio General sobre el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 antes de la reunión tripartita.

- 594.** Se congratula por la formalización de la instancia técnica para definir el método de fijación del salario mínimo y anima a la realización de avances en ese ámbito, según el cronograma establecido, a fin de recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores. El salario mínimo debería revisarse periódicamente. La situación de los derechos laborales en la República Bolivariana de Venezuela sigue siendo preocupante, en particular en lo que respecta a la libertad sindical y la negociación colectiva. Dadas las amenazas constantes a que se enfrentan los sindicatos y las organizaciones de empleadores, es imperativo garantizar su independencia y protección. También es fundamental garantizar la independencia del poder judicial. El orador solicita que se adopten medidas en relación con las denuncias pendientes de vulneración de las libertades civiles y los derechos sindicales, la reparación integral de los daños ocasionados y la reincorporación en los casos de inocencia demostrada. El Gobierno debería seguir colaborando con la Oficina, aceptar las conclusiones de la comisión de encuesta y aplicar plenamente sus recomendaciones.
- 595.** La Unión Europea y sus Estados miembros siguen apoyando incondicionalmente al Director General en su labor destinada a asegurar la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y el pleno cumplimiento de las normas internacionales del trabajo ratificadas. Asimismo, acogen con agrado las discusiones sobre la presencia permanente de la OIT en la República Bolivariana de Venezuela y la actualización del plan de acción y las actividades relacionadas con los tres convenios previstas para el año siguiente. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión.
- 596. Un representante del Gobierno del Camerún** aplaude los notables progresos realizados por el Gobierno de Venezuela en el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. El Gobierno debería recibir asistencia técnica de la OIT con respecto a la determinación de la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 597. Un representante del Gobierno de Namibia** declara que las medidas adoptadas por el Gobierno de Venezuela en los últimos años demuestran un compromiso con el tripartismo y el diálogo social inclusivo. Acoge con satisfacción la propuesta de contar con una presencia permanente de la OIT en el país y la solicitud de asistencia técnica formulada por el Gobierno de Venezuela. Namibia apoya el proyecto de decisión.
- 598. Una representante del Gobierno de China** agradece los esfuerzos realizados por el Gobierno de Venezuela, entre otras cosas a través del foro de diálogo social, para dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta y a las decisiones del Consejo de Administración. Alienta al Gobierno de Venezuela a que mantenga su comunicación y coordinación con la OIT, fortalezca la confianza recíproca entre los mandantes tripartitos en el marco del diálogo social y proteja de manera eficaz los derechos de los trabajadores, además de instar a la OIT a que siga prestando asistencia técnica al país. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 599. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** indica que los esfuerzos realizados por el Gobierno de Venezuela para promover un diálogo social eficaz e inclusivo

son bienvenidos y que deberían seguir fomentándose a través de la asistencia técnica de la OIT. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 600. Un representante del Gobierno de Cuba** observa que los avances logrados por el Gobierno de Venezuela demuestran su voluntad de cumplir las obligaciones que le corresponden en el marco de la OIT y de fortalecer el diálogo social. Exhorta a la OIT a que brinde la asistencia técnica solicitada por el Gobierno de Venezuela para reforzar los resultados ya alcanzados. Reafirma la postura de su Gobierno, según el cual el presente caso tiene un carácter político y no debería tratarse en el seno de la Organización. Su Gobierno rechaza la manipulación de los organismos multilaterales para intervenir en los asuntos internos de los Estados. La decisión que adopte el Consejo de Administración debe ser fruto del diálogo, pero teniendo en cuenta que el Gobierno de Venezuela puede aceptar el proyecto de decisión, su Gobierno se uniría al consenso.
- 601. Un representante del Gobierno de Guatemala** indica que, si bien su Gobierno agradece los esfuerzos realizados hasta ahora por el Director General para que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela cumpla las recomendaciones de la comisión de encuesta, lo exhorta a perseverar en el logro de progresos aún mayores. Espera que el Gobierno de Venezuela acelere el cumplimiento de los compromisos contraídos en el plan de acción actualizado para dar efecto a las recomendaciones de la comisión de encuesta. Su Gobierno apoyará cualquier decisión que conduzca a la más pronta implementación posible de dichas recomendaciones.
- 602. Una representante del Gobierno de la República Democrática Popular Lao** elogia los progresos realizados por el Gobierno de Venezuela e indica que, según su Gobierno, el diálogo, la cooperación y la asistencia técnica son los mecanismos más idóneos para proseguir la labor de la OIT en el país. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 603. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** lamenta la falta de progresos notables en la aplicación del plan de acción desde su adopción en abril de 2022. Le preocupan la indisponibilidad de información sobre los aumentos salariales y la continuidad de los problemas que obstaculizan el ejercicio de la libertad sindical. Las deficiencias relacionadas con las prácticas para las reuniones, como la falta de órdenes del día, delatan problemas sistémicos en el proceso del diálogo social que seguirán menoscabando la eficacia de dicho proceso mientras no se traten. Será útil contar con más información sobre la posibilidad de establecer una presencia permanente de la OIT en el país, que incluya el mandato, los recursos y el calendario previstos para el nombramiento del experto en diálogo social de la OIT. El candidato debe ser seleccionado de manera transparente con apoyo tripartito. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 604. Una representante del Gobierno de Argelia** expresa satisfacción ante los progresos realizados en la República Bolivariana de Venezuela, en particular por los resultados de la tercera sesión del foro de diálogo social, y por la voluntad de diálogo que ha manifestado el Gobierno. Insta a la OIT a que intensifique su asistencia técnica para que el Gobierno pueda aplicar las recomendaciones formuladas en las sesiones del foro de diálogo social. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 605. Una representante del Gobierno de la Arabia Saudita**, tras expresar su agradecimiento por las medidas que el Gobierno de Venezuela ha adoptado hasta la fecha para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, reconoce la necesidad de un diálogo social constructivo y alienta a la OIT a que siga prestando asistencia técnica para que el Gobierno pueda cumplir las obligaciones que le corresponden en virtud de los convenios ratificados.

- 606. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** declara que los progresos realizados en la República Bolivariana de Venezuela evidencian el compromiso genuino de su Gobierno de dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta. Confía en que la OIT seguirá prestando asistencia técnica para apoyar esos progresos. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 607. Un representante del Gobierno del Pakistán** acoge con satisfacción la voluntad y el compromiso del Gobierno de Venezuela de continuar su colaboración con los interlocutores sociales nacionales y la OIT. Asimismo, se hace eco de las solicitudes de asistencia técnica de la OIT formuladas por la República Bolivariana de Venezuela y expresa su apoyo al proyecto de decisión.
- 608. Un representante del Gobierno de la Argentina** recuerda que su Gobierno siempre ha sostenido que las diferencias en la República Bolivariana de Venezuela deben resolverse a través de un diálogo social inclusivo. Las reuniones del foro de diálogo social llevadas a cabo en 2022 y 2023 permitieron arribar a consensos importantes en el país, y la asistencia técnica de la OIT ha sido importante para optimizar la observancia de los Convenios núms. 87 y 144. Todas las partes deberían seguir promoviendo un diálogo social amplio y participativo, y la OIT debería continuar prestando asistencia técnica, particularmente para la aplicación del plan de acción. El orador apoya una decisión alcanzada por consenso.
- 609. Un representante del Gobierno del Níger** observa que el Gobierno de Venezuela ha demostrado una gran voluntad política para atender las dificultades a las que se enfrenta el país. La OIT debería seguir prestando asistencia técnica para un diálogo constructivo. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 610. Un representante del Gobierno de Barbados** acoge favorablemente los progresos realizados a través del diálogo social para atender los retos en la República Bolivariana de Venezuela y la asistencia técnica prestada por la Oficina, y elogia la voluntad de colaboración de todas las partes. Aunque queda mucho trabajo por hacer, parece que las partes van por el camino adecuado. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 611. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo), en respuesta a la pregunta de la representante del Gobierno de los Estados Unidos sobre una presencia permanente de la OIT en la República Bolivariana de Venezuela, indica que, en caso de que la OIT y el Gobierno de Venezuela lleguen a un acuerdo sobre esa cuestión, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 se prevén fondos para el nombramiento de un experto en diálogo social en el país.
- 612. Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela** acoge con satisfacción el reconocimiento de los avances logrados a través del foro de diálogo social y exhorta a los Gobiernos que no han reconocido dichos avances y el trabajo realizado a que cesen en su intento de dañar la imagen de su país. Su Gobierno tiene la intención de seguir adelante con su compromiso de dar cumplimiento a los Convenios núms. 26, 87 y 144 y de aplicar el plan de acción. El orador espera que la OIT continúe prestando asistencia técnica a tal fin. Si bien no está plenamente satisfecho con el proyecto de decisión, lo aceptará con miras a mejorar el diálogo social en su país.
- 613. El portavoz del Grupo de los Empleadores** insta al Gobierno a que adopte medidas positivas para garantizar la congruencia entre las palabras y los hechos. Las recomendaciones de la comisión de encuesta deben aplicarse en la legislación y en la práctica, en particular la eliminación de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores. El Grupo de los Empleadores desea que la Oficina facilite más información sobre la designación de un

experto en diálogo social de la OIT y un calendario de las acciones que se llevarán a cabo, en las que deben participar los interlocutores sociales.

- 614. La portavoz del Grupo de los Trabajadores**, haciéndose eco de las observaciones del portavoz del Grupo de los Empleadores sobre la necesidad de transformar las palabras en hechos, indica que permitir que los sindicatos participen de manera más plena y activa en el proceso de diálogo social enviará un importante mensaje de confianza. Para ello, es preciso poner en libertad a sus dirigentes y activistas.

## Decisión

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

- a) toma nota del informe de la tercera sesión del foro de diálogo social, que se celebró del 30 de enero al 1.º de febrero de 2023, pero reitera su llamamiento al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela para que acepte las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta;**
- b) solicita al Gobierno que acelere el cumplimiento de los compromisos adoptados en el plan de acción actualizado por el foro de diálogo social en febrero de 2023, a fin de seguir logrando resultados concretos sin demoras;**
- c) pide al Director General que siga colaborando con el Gobierno y los interlocutores sociales de la República Bolivariana de Venezuela respecto de la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y la aplicación efectiva de los Convenios núms. 26, 87 y 144 en la legislación y en la práctica, y que le presente en su 349.ª reunión (noviembre de 2023) un nuevo informe sobre toda evolución en relación con lo anterior, y**
- d) solicita al Director General que entable conversaciones con el Gobierno de modo que un experto en diálogo social de la OIT acompañe y apoye, de forma continua, la aplicación del plan de acción.**

(GB.347/INS/13 (Rev. 1), párrafo 33)

## 14. Opciones para la adopción de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, además de otras medidas, a fin de asegurar el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 87 y 98 (GB.347/INS/14 (Rev. 1))

- 616. Una representante del Gobierno de Belarús** afirma que el debate actual es fruto de las medidas infundadas adoptadas contra Belarús por algunos países occidentales y organizaciones sindicales internacionales, las cuales se recrudecieron a raíz de la elección presidencial de 2020. Las críticas de la OIT contra las autoridades belarusas también han ido cobrando fuerza. Su Gobierno ha demostrado en reiteradas ocasiones que no hay razón para invocar el artículo 33 de la de la Constitución de la OIT. Belarús es miembro de la OIT desde hace más de setenta años y ha creado un sistema de concertación social en el país. Los hechos que se presentan en el documento GB.347/INS/14 (Rev. 1) han sido distorsionados; los disturbios orquestados en un intento por hacerse con el poder se presentan como protestas pacíficas, y a los extremistas condenados como activistas sindicales. Su Gobierno continúa apoyando la actividad sindical, pero nadie está por encima de la ley. Muchas de las personas



mencionadas en el documento, entre ellas, el Sr. Aliaksandr Yarashuk y el Sr. Siarhei Antusevich, han confesado haber participado en actividades delictivas.

617. Quienes se oponen a su Gobierno alegan que no se ha realizado progreso alguno para dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. Sin embargo, la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones concluyeron lo contrario. Además, en 2017, Belarús no figuraba en la lista de Estados con respecto a los cuales se requería el escalamiento de la queja presentada contra ellos.
618. La cooperación activa de su Gobierno con distintas organizaciones internacionales ha hecho que mejore la calidad de vida de los ciudadanos belarusos. Destaca los logros de su Gobierno en los ámbitos del desarrollo social, el trabajo, el empleo, la protección social, la igualdad de género y la protección de la maternidad y de la infancia. Los ciudadanos belarusos nos saldrán beneficiados de la suspensión de las relaciones internacionales con Belarús por parte de las organizaciones internacionales, y menos aún por parte de otros Estados Miembros. No tiene sentido proponer tales sanciones, que van en contra del espíritu y los principios de la OIT. De hecho, esa política sancionadora ha sido condenada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Recordando el amplio apoyo que recibió la propuesta de establecer una Coalición Mundial para la Justicia Social, pregunta cómo puede encajar la propuesta de aislar a su Gobierno con los con los objetivos de la Coalición.
619. La decisión del Consejo de Administración tendrá efectos duraderos en la trayectoria de la OIT, que pueden llevar a la paz o a la destrucción. Aprobar la imposición de las sanciones propuestas socavaría los principios de la OIT. Pide al Consejo de Administración que retire la amenaza de aplicar el artículo 33 de la Constitución de la OIT y que haya una votación sobre el proyecto de decisión y el proyecto de resolución.
620. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, tras más de dos décadas de ataques sistemáticos contra los derechos y las libertades de los trabajadores, la represión se ha intensificado ahora. Pese al importante apoyo manifestado por el Consejo de administración en su 346.ª reunión en favor de invocar el artículo 33 de la Constitución de la OIT, el Gobierno de Belarús todavía no ha demostrado ningún compromiso real de dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. Desde la anterior reunión del Consejo de Administración, varios dirigentes sindicales, entre ellos, el Sr. Aliaksandr Yarashuk, miembro del Consejo de Administración, han sido declarados culpables y condenados, y su grupo seguía preocupado por el trato que recibían en prisión y por su salud. Pide al Gobierno de Belarús que autorice el acceso de la OIT a los sindicalistas encarcelados.
621. El Tribunal Supremo de Belarús tiene previsto celebrar la vista de los recursos de casación del Sr. Yarashuk y de dos de sus colegas inmediatamente después de que concluya la actual reunión del Consejo de Administración. Programar la vista en esa fecha es un claro acto de intimidación. Pide al Gobierno de Belarús que respete el derecho a una audiencia justa y pública por un tribunal independiente e imparcial y que proporcione a la OIT un registro de todos los juicios y sentencias dictadas contra los sindicalistas afectados.
622. A la luz de la información disponible, la Conferencia Internacional del Trabajo debe adoptar un conjunto completo de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT para garantizar el cumplimiento por parte del Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta y poner fin a las flagrantes violaciones de los derechos humanos y sindicales en el país. El proyecto de resolución propuesto contiene un amplio abanico de medidas que podrían aplicarse eficazmente.

- 623.** En cuanto al texto del proyecto de resolución, la portavoz pregunta si en el apartado *b)*, *ii)* no sería más correcto referirse al «derecho internacional de los derechos humanos» en lugar de al «derecho internacional humanitario» o incluso prescindir totalmente de aplicar cualquier calificativo a la rama de derecho de que se trata. Asimismo, pide que se aclare si el requisito de presentar un «informe periódico» que se menciona en el apartado *c)*, *v)* debe incluirse en el proyecto de resolución o en el proyecto de decisión. Además, pregunta si existe un acuerdo tácito de que haya que presentar tal informe periódico cada año, como prefiere su grupo. A reserva de estas precisiones, su grupo apoya el proyecto de decisión y el proyecto de resolución.
- 624. La portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su profunda preocupación por el hecho de que, tras haber transcurrido ya más de dieciocho años, el Gobierno de Belarús sigue sin aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. La OIT debe actuar en el marco de su mandato, que incluye garantizar en todos los Estados Miembros la libertad sindical y de asociación, la libertad de expresión y la libertad de reunión, el derecho a no ser objeto de detención o privación de libertad arbitrarias y el derecho a un juicio justo. Los últimos acontecimientos descritos en el párrafo 4 del documento son lamentables, al igual que la falta de progresos significativos, a pesar de los reiterados esfuerzos del Consejo de Administración y de los órganos de control de la OIT. El incumplimiento por parte del Gobierno de Belarús de sus obligaciones constitucionales, la gravedad de los alegatos y la falta de empeño del Gobierno por aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta han llevado al Consejo de Administración a tener que examinar ahora las medidas que podrían aplicarse para garantizar el cumplimiento por parte del Gobierno. Su grupo apoya el proyecto de decisión y el proyecto de resolución que habrán de someterse a la Conferencia Internacional del Trabajo. Dicho esto, la Comisión de Aplicación de Normas debería debatir el caso de Belarús como parte de su lista de casos estándar, y no como un caso aparte.
- 625. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia indica que Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Ucrania, Islandia, Noruega y Suiza suscriben su declaración. La oradora lamenta profundamente que el Gobierno de Belarús no haya realizado ningún progreso significativo para aplicar el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98, y considera muy preocupante el fuerte deterioro de los derechos humanos y labores que se viene registrando desde las elecciones presidenciales de 2020. Estas preocupaciones se han agravado desde la implicación de Belarús en la guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania. Hace un llamamiento al Gobierno de Belarús para que abandone las medidas destinadas a destruir el movimiento sindical independiente, y colabore con la OIT para aplicar sin demora todas las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la OIT.
- 626.** En vista de los estrechos vínculos que existen entre la Federación de Sindicatos de Belarús y el Gobierno, su grupo no considera que la Federación sea representativa de los trabajadores belarusos. Expresa su profunda preocupación por las penas de prisión impuestas a dirigentes y miembros sindicales, incluido un miembro del Consejo de Administración, y pide la liberación de todos los presos políticos. El Gobierno de Belarús debería derogar varias disposiciones del tribunal penal para dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de libertad sindical.
- 627.** El Gobierno, dado que se ha adherido voluntariamente a la Organización y ha ratificado nueve de los convenios fundamentales de la OIT, tiene que cumplir ahora las obligaciones que le incumben. Por consiguiente, su grupo apoya el proyecto de decisión, la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT y el proyecto de resolución. Pide a los demás mandantes que hagan lo mismo.

- 628. Hablando en nombre de los países nórdicos y bálticos (Dinamarca, Estonia, Finlandia, Islandia, Letonia, Lituania, Noruega y Suecia)**, una representante del Gobierno de Islandia expresa su profunda preocupación por el empeoramiento de la situación de los derechos humanos en Belarús, que incluye el encarcelamiento del ganador del Premio Nobel de la Paz de 2022, el defensor de los derechos humanos Ales Bialiatski, y de otras destacadas personalidades políticas y figuras de los derechos humanos. Tras ratificar el Convenio núm. 87, el Gobierno de Belarús se comprometió a respetar la libertad sindical, incluido el derecho a sindicarse y participar en huelgas. La persecución que lleva a cabo contra quienes se oponen al Gobierno o a la guerra de agresión de la Federación Rusa contra Ucrania atenta contra los derechos humanos fundamentales. El encarcelamiento de varios sindicalistas indica que no se ha avanzado en la restauración del movimiento sindical democrático y libre en el país. Por lo tanto, apoya el proyecto de decisión y el proyecto de resolución.
- 629. Hablando en nombre de un grupo de países, conformado por Australia, el Canadá, el Japón, Nueva Zelandia y el Reino Unido**, una representante del Gobierno del Reino Unido sostiene que el incumplimiento por parte del Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 y el empeoramiento de la situación en el país demuestran una falta de respeto inaceptable hacia la OIT y su sistema de control. Los trabajadores belarusos son objeto a una represión sin precedentes, incluida la condena de 12 sindicalistas, entre ellos el Sr. Aliaksandr Yarashuk, miembro del Consejo de Administración. La Federación de Sindicatos de Belarús, que está aliada al Gobierno, no es representativa de los trabajadores belarusos; los mandantes deberían reconsiderar sus relaciones con dicha entidad. Su grupo deplora la continua violación de los derechos humanos y laborales en Belarús y pide a las autoridades belarusas que apliquen inmediatamente las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, en plena cooperación con los interlocutores sociales y la OIT, y al régimen de Lukashenko que libere de inmediato a todos los sindicalistas detenidos arbitrariamente y garantice el libre ejercicio de las actividades sindicales. Su grupo apoya las medidas recomendadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, el proyecto de decisión y el proyecto de resolución.
- 630. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que, tras estudiar detenidamente las opciones propuestas para la adopción de medidas que han de aplicarse en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, no está de acuerdo con la evaluación que se ha hecho de la situación. Alentar a los mandantes tripartitos a poner fin a las relaciones con el Gobierno de Belarús es una recomendación politizada incompatible con el espíritu de la OIT. Tales sanciones podrían acarrear problemas relacionados con el empleo, el pago de salarios y la prestación de garantías sociales a los trabajadores belarusos, y repercutirían negativamente en el nivel de vida de los ciudadanos de Belarús. Los numerosos logros alcanzados por este país en materia de desarrollo sostenible y progreso social solo fueron posibles en el contexto de un sistema tripartito de cooperación y diálogo social. Los miembros del Consejo de Administración deberían limitar sus comentarios a las cuestiones relacionadas con el mandato de la OIT, en lugar de politizar aún más los procesos de la OIT abordando asuntos que escapan a su ámbito de competencia. Tal comportamiento limitaría la transparencia y la legitimidad de la labor de la OIT y de las decisiones de sus órganos rectores. Pide al Consejo de Administración que rechace los intentos de politizar la decisión relativa a la aplicación de las medidas previstas en el artículo 33 de la Constitución de la OIT.
- 631. Un representante del Gobierno de China** dice que no deben desestimarse los esfuerzos realizados por el Gobierno de Belarús para colaborar con la OIT, aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, proteger los derechos y los intereses de los trabajadores y mejorar la calidad de vida de la población. La OIT debería seguir reforzando la comunicación

y la interacción con el Gobierno de Belarús y ayudarle a cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de los Convenios núms. 87 y 98. Los órganos de control de la OIT tiene por misión ejercer una influencia positiva en los Estados Miembros y deben guiarse por los principios de objetividad e imparcialidad.

- 632.** Al mismo tiempo, es importante tener en cuenta las circunstancias individuales de los Estados Miembros al considerar cuestiones relativas a la aplicación de los convenios de la OIT y de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Se debería respetar y valorar la información que proporcionan los Gobiernos y no debería haber injerencia alguna en la soberanía y los asuntos internos de los Estados Miembros. China se opone a la politización de los órganos de control de la OIT y a que se utilicen como un medio para imponer sanciones a los Estados Miembros, pues ello restaría credibilidad tanto a esos órganos como a la Organización en su conjunto.
- 633.** China no apoya el proyecto de decisión y se opone a que se adopten medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, que causarían más daño que beneficio. La imposición de sanciones a un Estado Miembro sentaría un mal precedente, equiparable al abandono del diálogo y la cooperación e iría en contra de la Constitución de la OIT. En el caso de Belarús, las sanciones tendrían graves repercusiones en su desarrollo económico y social y provocarían un deterioro de las condiciones de los trabajadores.
- 634. Un representante del Gobierno de la República Democrática Popular Lao** dice que el Gobierno de Belarús ha realizado progresos sustanciales en el cumplimiento de las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios de la OIT, al acatar anteriores decisiones del Consejo de Administración y aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. Los órganos de control de la OIT deberían alcanzar sus objetivos, también en Belarús, a través de un diálogo genuino y una cooperación constructiva con un Estado Miembro anuente, compartiendo las mejores prácticas y las lecciones aprendidas y reforzando la capacidad y la asistencia técnica de acuerdo con las necesidades y prioridades específicas del país. Su delegación apoya la propuesta de proceder a una votación sobre el proyecto de decisión en la presente reunión del Consejo de Administración.
- 635. Un representante del Gobierno de Cuba** dice que la información facilitada por la Oficina y por el representante gubernamental de Belarús evidencia la voluntad del Gobierno de Belarús de honrar los compromisos asumidos en el seno de la OIT. La negociación, el diálogo respetuoso, la asistencia y la cooperación deben primar siempre sobre las medidas de coacción. Las medidas sugeridas en el informe, lejos de fomentar el diálogo y la cooperación, atizan la confrontación. Los precedentes muestran que las medidas que no gozan del consentimiento del Estado Miembro concernido están destinadas al fracaso. Debe evitarse la politización y los enfoques punitivos, los cuales solo contribuyen a lastrar a la Organización, cuyos principios fundamentales son el tripartismo y la búsqueda de consenso.
- 636. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** indica que su Gobierno sigue muy preocupado por la continua y flagrante negativa de Belarús a aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. La situación de los sindicalistas se ha deteriorado drásticamente, hasta el punto de que la Comisión de Expertos ha instado al Gobierno a «abandonar su política de destrucción del movimiento sindical independiente y de silenciamiento de las voces libres de los trabajadores». La condena a prisión de dirigentes y miembros sindicales, entre ellos el miembro del Consejo de Administración de la OIT el Sr. Aliaksandr Yarashuk, fue el ejemplo más reciente de los intentos del régimen de Lukashenko de silenciar a los dirigentes sindicales como parte de su acción más amplia destinada a suprimir la oposición democrática, la sociedad civil, los periodistas

independientes y todos los demás sectores de la sociedad en Belarús. Expresa su profunda preocupación por el hecho de que no se haya autorizado a la OIT acceder a los sindicalistas detenidos, y pide la liberación inmediata e incondicional de todos los dirigentes y miembros sindicales y de los más de 1 400 presos políticos detenidos injustamente por haber participado en reuniones pacíficas o haber ejercido de otro modo sus libertades fundamentales. Su Gobierno se ha comprometido a utilizar todas las herramientas adecuadas para que rindan cuentas quienes reprimen en Belarús las libertades fundamentales, incluida la libertad sindical y la libertad de asociación. En vista de la urgencia de la situación, anima a todos los Estados a que consideren sus relaciones con Belarús —económicas, culturales, deportivas o de otro tipo— y todo cambio que pudiera contribuir a que Belarús no se aproveche de esas relaciones para perpetuar las violaciones de los derechos de los trabajadores. Los Estados Unidos apoya el llamamiento constante del Director General a favor de la liberación inmediata e incondicional de los dirigentes sindicales y de todas las demás personas detenidas injustamente, así como sus continuos esfuerzos para poder acceder a las personas detenidas a fin de comprobar sus condiciones de detención y privación de libertad.

- 637.** Apoya plenamente el proyecto de decisión y está de acuerdo en que se suspendan de inmediato las invitaciones para asistir a las reuniones de la OIT, con excepción de aquellas que tengan por único objetivo asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. También apoya plenamente las medidas propuestas en el proyecto de resolución para garantizar el cumplimiento por parte de las autoridades belarusas de las obligaciones internacionales del país en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Dichas medidas son necesarias y apropiadas. Sin embargo, propone que, en lugar de «Gobierno» de Belarús, se utilice la palabra «autoridades» para referirse al régimen de Lukashenko.
- 638. Un representante del Gobierno de Argelia** opina que es poco probable que el recurso al artículo 33, a través de la imposición de sanciones económicas o medidas de otra índole, favorezca el diálogo y la concertación, que son virtudes fundamentales de la Organización. En cambio, es necesario que prosiga el diálogo y la negociación entre la OIT, el Gobierno y los interlocutores sociales para aliviar las tensiones, mejorar las cuestiones sociales y obrar para el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 en un plazo razonable. Alienta a la Oficina a que preste asistencia técnica al Gobierno de Belarús con ese fin y, en términos más generales, a que se centre en su mandato institucional consistente en promover el diálogo social para restablecer un clima de confianza entre todas las partes interesadas. De este modo se protegerían más eficazmente los derechos de los trabajadores y los empleadores, que se verían directamente afectados por la imposición de cualquier tipo de sanción. Por lo tanto, alienta al Consejo de Administración a que adopte enfoques concertados y medidos para encontrar soluciones que refuercen el diálogo social sin recurrir a sanciones u otras medidas que puedan perjudicar a trabajadores y empleadores.
- 639. Un representante del Gobierno del Pakistán** dice que toma nota del compromiso del Gobierno de Belarús con la OIT en relación con la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de las decisiones anteriores del Consejo de Administración, y lo alienta a seguir comprometiéndose y cooperando con la OIT. Hace un llamamiento a todas las partes para que aborden las preocupaciones y quejas de manera amistosa a través del diálogo y en un espíritu de cooperación tripartita, incluso explorando alternativas a las medidas previstas en el artículo 33 de la Constitución de la OIT.
- 640. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** dice que la adopción de medidas en virtud del artículo 33 acabaría con el diálogo social y al tripartismo, ámbitos en

los que el Gobierno de Belarús ha realizado progresos en los últimos años. Dichas medidas tendrían un impacto negativo en los trabajadores al privarles de oportunidades de trabajo decente y vidas dignas. El Consejo de Administración debería evitar tomar decisiones que pudieran complicar la situación y considerar el hecho de que el Gobierno de Belarús está dispuesto a recibir asistencia técnica con miras a cumplir sus obligaciones y aplicar a tal efecto las recomendaciones de la comisión de encuesta. El orador no apoya el proyecto de decisión.

641. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** reitera su llamamiento a los Estados Miembros para que se abstengan de politizar la cuestión ante el Consejo de Administración. Manifiesta su desacuerdo con el proyecto de decisión y propone, dada la divergencia de opiniones, que se proceda a una votación.
642. **Un representante del Gobierno de China** coincide en que se debería proceder a una votación.
643. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que cuesta escuchar las insinuaciones de que los órganos de control de la OIT se están politizando. La función del sistema de control no consiste simplemente en disponer de normas, sino en defenderlas mediante el seguimiento, la elaboración de informes, el diálogo y, en ocasiones, recurriendo a la presión, todo ello para velar por que los Estados Miembros realicen progresos. La situación actual es poco frecuente, pero existe un precedente: el Consejo de Administración recomendó en el año 2000 la adopción de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT para asegurar la observancia por el Gobierno de Myanmar de las recomendaciones de la comisión de encuesta instituida a fin de examinar el respeto del Convenio núm. 29. La situación actual también es motivo de gran preocupación y no se está politizando. En un Estado Miembro en el que se encarcela para acallar las voces independientes, el diálogo ya no es una opción viable. La credibilidad de la OIT corre el riesgo de quedar en entredicho si no toma las medidas necesarias previstas por su sistema de control.
644. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la OIT debe mantenerse dentro de su mandato, que está definido en su Constitución y su sistema de control. Además, recordó que la OIT es una organización internacional multilateral y un organismo de las Naciones Unidas, en cuyo seno conviene utilizar un lenguaje respetuoso y diplomático.
645. **Una representante del Gobierno de Belarús** agradece a los Estados Miembros que han expresado apoyo a su Gobierno, gracias al cual este puede resistir a fuerzas motivadas por ambiciones geopolíticas, dispuestas a sacrificar la reputación de la OIT para satisfacerlas. El debate actual ha puesto de manifiesto que quienes se oponen al Gobierno de Belarús no tienen la intención de examinar la cuestión ante el Consejo de Administración de manera justa y objetiva, si no que persiguen su objetivo de ejercer presión económica y política sobre Belarús y tratan de dar visibilidad y legitimidad a esas acciones ilegales e incluso recabar apoyo en su favor, sirviéndose para ello de la OIT.
646. La principal crítica de su Gobierno se refiere a la persecución de representantes de los llamados sindicatos independientes. Su Gobierno ve con buenos ojos las actividades sindicales; sin embargo, los miembros de los sindicatos no están exentos de responsabilidad penal. Le ha sorprendido que se mencionen nombres de personas que no tienen vínculo alguno con sindicatos o asociaciones de empleadores.
647. Expresa su preocupación por el hecho de que el representante de los Estados Unidos haya afirmado que la cuestión de Belarús no se está politizando y vuelve a insistir en que el Gobierno de Belarús no ha violado los principios ni las normas de la OIT. Por el contrario, su Gobierno promueve la aplicación universal de los principios y normas de la OIT y ha realizado

esfuerzos denodados y sostenidos para garantizar un diálogo social en Belarús que incluya a representantes no solo de la Confederación de Sindicatos Libres, sino también del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús, el cual no forma parte de la Confederación. A estos representantes se les ofrecen las condiciones necesarias para participar en el Consejo Nacional tripartito de Asuntos Laborales y Sociales. Una misión de contactos directos, que trabajó en Minsk en enero de 2014, constató la presencia del pluralismo sindical en Belarús.

- 648.** Pide al Consejo de Administración que examine objetivamente el asunto que se le ha sometido, reconozca la voluntad de cooperación de su Gobierno, evite la politización de la OIT, rechace las acusaciones infundadas formuladas contra Belarús e impida la aplicación de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Solicita de nuevo que se proceda a una votación.
- 649. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que se deberían examinar oportunamente los procedimientos que se han de adoptar ante la Comisión de Aplicación de Normas, como fue el caso con la aplicación de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT para asegurar el cumplimiento por parte del Gobierno de Myanmar.
- 650. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo), en respuesta a la pregunta planteada por el Grupo de los Trabajadores de si es correcta la mención que se hace en el apartado *b*), ii) del proyecto de resolución al derecho internacional humanitario en relación con el principio de no devolución, dice que en efecto ese principio no es exclusivo del derecho internacional humanitario y se reconoce e incluye en varias ramas del derecho internacional. Por lo tanto, para ser absolutamente precisos, se debería eliminar de ese apartado la palabra «humanitario». En cuanto a otra pregunta formulada por el mismo Grupo de si el requisito de presentar un informe periódico al que se hace referencia en el apartado *c*), v) debería incluirse como parte de la decisión del Consejo de Administración, indica que una referencia a tal informe se incluyó como parte de la resolución relativa al Gobierno de Myanmar y, por lo tanto, constituye un precedente. El Consejo de Administración adoptará a su debido tiempo una decisión sobre cuándo habrá de presentarse el informe periódico.
- 651. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** está de acuerdo con que se suprima la palabra «humanitario» en aras de una mayor claridad.
- 652. La Presidenta** indica que, después de haber consultado con los demás miembros de la Mesa el Consejo de Administración, dado que no hay un consenso sobre la versión enmendada del proyecto de decisión y que varios países han pedido que se proceda a una votación sobre el asunto, ha decidido que la versión enmendada del proyecto de decisión se someta a una votación a mano alzada. Recuerda que en la 346.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, el Consejero Jurídico aclaró que, aunque la reunión del Consejo de Administración no es privada y la votación no es secreta, los miembros del Consejo de Administración deben, no obstante, abstenerse de tomar fotografías o videos durante el proceso de votación y publicarlos en las redes sociales.
- 653. El Secretario de la Mesa del Consejo de Administración** explica el procedimiento de votación, haciendo referencia al Reglamento del Consejo de Administración, y señala que no se ha suspendido el derecho de voto de ningún miembro gubernamental titular por hallarse atrasado en el pago de sus contribuciones.

*(Se adopta la decisión, en su versión enmendada, con 39 votos a favor, 3 en contra y 10 abstenciones).*

## Decisión

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

- a) pide al Director General que:**
  - i) se asegure de que la Oficina no considere proporcionar ni proporcione cooperación o asistencia técnica al Gobierno de Belarús, salvo con fines de asistencia directa para la aplicación inmediata de las recomendaciones de la comisión de encuesta;**
  - ii) adopte las medidas necesarias para asegurar que no se curse al Gobierno de Belarús ninguna invitación a reuniones, coloquios o seminarios organizados por la OIT, con excepción de aquellas reuniones que tengan por único objetivo asegurar el cumplimiento pleno e inmediato de las recomendaciones de la comisión de encuesta;**
- b) recomienda a la Conferencia Internacional del Trabajo que, en su 111.<sup>a</sup> reunión (2023), considere la adopción de las medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución indicadas en el proyecto de resolución siguiente, y**
- c) invita al Gobierno de Belarús a que presente al Director General, para el 1.º de mayo de 2023, toda la información pertinente.**

(GB.347/INS/14 (Rev. 1), párrafo 17)

## Proyecto de resolución

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra con motivo de su 111.<sup>a</sup> reunión (2023),

Considerando las propuestas que le fueran presentadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo contenidas en el noveno punto de su orden del día con miras a la adopción, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, de medidas que aseguren la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida para examinar el cumplimiento por el Gobierno de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);

[Habiendo tomado nota de la información adicional proporcionada por el Gobierno de Belarús ...];

- a) decide celebrar en sus reuniones futuras una sesión especial de la Comisión de Aplicación de Normas a efectos de examinar la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por el Gobierno de Belarús y la aplicación de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta, hasta tanto se demuestre que este Miembro cumple sus obligaciones;**
- b) invita a los mandantes de la Organización, Gobiernos, empleadores y trabajadores, a que:**
  - i) reconsideren, a la luz de las conclusiones de la comisión de encuesta, las relaciones que puedan mantener con el Gobierno de Belarús y adopten medidas adecuadas con objeto de que este no pueda valerse de esas relaciones para perpetuar o ampliar las violaciones de los derechos de los trabajadores con respecto a la libertad sindical, y a que contribuyan, en la medida de lo posible, a la aplicación de sus recomendaciones, lo que incluye la creación de un entorno que promueva la libertad sindical;**



- ii) se aseguren de que se respete el principio de no devolución, de conformidad con el derecho internacional, dado que en Belarús los defensores de los derechos humanos y sindicales están en riesgo de persecución;
  - iii) presenten un informe al respecto al Director General, para que lo transmita al Consejo de Administración;
- c) invita al Director General a que:
  - i) informe a las organizaciones internacionales a las que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 12 de la Constitución de la OIT del incumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como de toda novedad relativa a la aplicación por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta;
  - ii) solicite a los órganos competentes de estas organizaciones que reconsideren, en el marco de su mandato y a la luz de las conclusiones de la comisión de encuesta, los vínculos de cooperación que puedan mantener con el Gobierno de Belarús y, si procede, pongan fin lo antes posible a toda actividad que pudiera tener por efecto justificar directa o indirectamente el hecho de no adoptar medidas para resolver la situación relativa al no respeto de los derechos sindicales en el país;
  - iii) colabore con la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, y la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados a fin de asegurar la acción coordinada con respecto a la recomendación núm. 8 de la comisión de encuesta relativa a la necesidad de garantizar la imparcialidad e independencia del poder judicial y la administración de justicia;
  - iv) colabore con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y otros organismos y organizaciones competentes, pidiéndoles que apoyen también a los activistas sindicales independientes de Belarús y a sus familias, y que ello se refleje en las orientaciones por país del ACNUR;
  - v) presente al Consejo de Administración un informe periódico sobre los resultados de las medidas expuestas en el apartado c), incisos i), ii) y iii), que preceden;
- d) insta al Gobierno de Belarús a que reciba con carácter urgente una misión tripartita de la OIT a fin de que esta reúna información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de las ulteriores recomendaciones de los órganos de control de la OIT, incluida una visita a los líderes y activistas sindicales independientes encarcelados o detenidos.

## 15. Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 relativa al supuesto incumplimiento de los Convenios núms. 81, 87 y 98 (GB.347/INS/15 (Rev. 2))

- 655. Un representante del Gobierno de Bangladesh** presenta el informe de su Gobierno sobre los progresos realizados (hasta el 7 de febrero de 2023) con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta elaborada en respuesta a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 344.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2022), que figura en el anexo al documento GB.347/INS/15 (Rev. 2), y dice que su Gobierno se ha mantenido firme en su determinación de realizar progresos frente a las dificultades derivadas de factores externos.
- 656.** En lo que respecta a la reforma de la legislación laboral, el Gobierno culminó la enmienda del Reglamento del Trabajo de Bangladesh y del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh. Hasta enero de 2023, el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) se ha basado en la nueva versión de este último reglamento para inspeccionar 43 fábricas de zonas francas industriales. El proceso de enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 (en su forma enmendada en 2018) se halla en curso, y en dicho proceso colaboran el grupo de trabajo tripartito y la OIT mediante talleres cuya finalidad es estudiar de qué forma se puede utilizar la nota técnica elaborada por la Oficina como herramienta para armonizar la legislación nacional del trabajo con determinadas normas internacionales del trabajo, tomando en consideración las circunstancias nacionales y la fase de desarrollo del país. A ese respecto, el orador recuerda que el ritmo de los progresos no será más rápido de lo que permite el procedimiento de la legislación laboral. No obstante, también pone de relieve que, en 2022, se presentó al parlamento un proyecto de ley contra la discriminación que va más allá del compromiso de su Gobierno plasmado en la hoja de ruta y que demuestra su empeño general por lograr cambios positivos.
- 657.** El proceso de inscripción de sindicatos se ha digitalizado, de manera que ahora se efectúa exclusivamente a través de la plataforma integrada myGov. Gracias a la simplificación del proceso y al apoyo que se brinda a los trabajadores para realizar este trámite en línea, los niveles de inscripción se han multiplicado por nueve en nueve años.
- 658.** Entre las medidas adoptadas para fortalecer la inspección del trabajo y el cumplimiento de la legislación, cabe destacar las siguientes: se ha garantizado la plena funcionalidad de los servicios de inspección del trabajo cubriendo los puestos vacantes y creando nuevos puestos a pesar de las limitaciones presupuestarias; se ha incrementado en un 50 por ciento el número de inspectores del trabajo en el DIFE desde 2020, y se han establecido ocho nuevas oficinas locales del DIFE. Además, se ha elaborado un programa de formación sobre las normas y los reglamentos laborales y sobre los convenios relativos a los derechos de los trabajadores para los funcionarios de la policía industrial, y se está preparando un plan estratégico de inspección anual con el objetivo de detectar los casos de incumplimiento en los sectores prioritarios. Por otra parte, se ha mejorado la línea de asistencia telefónica para la presentación de quejas, lo que ha permitido la resolución de más del 95 por ciento de las quejas recibidas por este canal en el segundo semestre de 2022.
- 659.** Con respecto a los casos de discriminación antisindical y las prácticas laborales ilícitas, se han presentado 50 casos ante los tribunales, de los cuales 41 se han resuelto y 9 siguen pendientes. Asimismo, se han resuelto 11 de las 12 causas judiciales mencionadas en las quejas remitidas al Comité de Libertad Sindical. En promedio, esos casos pendientes ante los

tribunales nacionales se han resuelto más rápido que los casos relativos a cuestiones no laborales. El Gobierno está colaborando estrechamente con la OIT y los interlocutores sociales a fin de hacer un seguimiento de los avances en la aplicación de la hoja de ruta y acelerar su implementación.

- 660.** Además de los compromisos incluidos en la hoja de ruta, el Gobierno ha logrado sacar a 100 000 niños de lugares de trabajo peligrosos en el marco de un proyecto financiado con fondos nacionales; está elaborando un estudio de viabilidad a fin de llevar a cabo un proyecto para eliminar el trabajo infantil; ha establecido comités específicos en las fábricas para ocuparse de las quejas de acoso sexual y violencia de género, y ha mejorado la protección y la seguridad en el sector de la confección. Al ser Bangladesh una economía en desarrollo con una población de 170 millones, no sería razonable esperar que sus resultados sean iguales a los de las economías avanzadas. Por todo ello, el orador considera que los visibles avances realizados por su Gobierno en la aplicación de la hoja de ruta y las iniciativas adicionales adoptadas para mejorar las condiciones de trabajo en el país merecen el reconocimiento del Consejo de Administración; y que sería justo y equitativo cerrar la queja presentada en virtud del artículo 26 en la reunión actual.
- 661. La portavoz del Grupo de los Empleadores** celebra que el Gobierno de Bangladesh haya informado sobre sus progresos en la puntual aplicación de la hoja de ruta, conforme a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 346.<sup>a</sup> reunión. La oradora observa que la información aportada es exhaustiva, que se consultó a los interlocutores sociales con respecto a gran parte de las medidas emprendidas y que el informe del Gobierno de Bangladesh fue transmitido a la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento. Asimismo, acoge con beneplácito que la labor destinada a enmendar la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, de 2019, comience en julio de 2023 y finalice en junio de 2025, es decir, más de un año antes del vencimiento del plazo original, esto es, diciembre de 2026. La oradora toma nota de la creación de tribunales laborales en Narayanganj, Gazipur y Cumilla, así como de los esfuerzos desplegados para que estos tres nuevos tribunales sean plenamente funcionales. Su grupo espera que tales avances conduzcan a la solución de los retrasos acumulados en la tramitación de los casos pendientes ante los tribunales laborales y que permitan la acción oportuna de la justicia.
- 662.** Sin embargo, observa que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha expresado su preocupación, en su Informe General de 2023, por el hecho de que algunas disposiciones de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, de 2019, aún deben ser derogadas o modificadas para garantizar su conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio núm. 87. A ese respecto, confía en que el Gobierno de Bangladesh enmendará dicha ley como procede, y que concluirá su labor en el plazo previsto, es decir, en junio de 2025. Asimismo, confía en que el Gobierno continuará cumpliendo sus compromisos, informando a la OIT de los progresos realizados en la aplicación de la hoja de ruta, abordando las recomendaciones formuladas por los órganos de control de la OIT y proporcionando información detallada y actualizada con respecto a los casos núms. 3203 y 3263, que se consideran graves y urgentes, antes de la celebración de la reunión del Comité de Libertad Sindical en junio de 2023.
- 663.** Por último, la oradora confía en que el Gobierno de Bangladesh pueda realizar avances sustanciales a fin de proteger mejor los derechos laborales y mejorar la seguridad en los lugares de trabajo en el país; y reitera el compromiso del Grupo de los Empleadores de brindar asistencia al Gobierno de Bangladesh en la aplicación de la hoja de ruta y en la ejecución de otras iniciativas. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.

- 664. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa la decepción de su grupo con respecto a los avances realizados en Bangladesh, los cuales han sido muy modestos, tal como se demuestra en el informe más reciente de la CEACR. Por consiguiente, no puede decirse que se han efectuado avances importantes hacia la aplicación plena, completa y puntual de la hoja de ruta. Existen graves lagunas en la legislación y en la práctica con respecto a algunos aspectos del derecho a la libertad sindical y de asociación. De hecho, en noviembre de 2022, el Comité de Libertad Sindical determinó que los dos casos abiertos eran graves y urgentes.
- 665.** En lo que concierne a la medida 1, relativa a la reforma de la legislación laboral, si bien es cierto que se ha enmendado el Reglamento del Trabajo de Bangladesh, ello se ha hecho con un año de retraso y las enmiendas apenas han servido para resolver las preocupaciones expresadas reiteradamente por los trabajadores. La CEACR ha detectado siete ámbitos en los que el Reglamento sigue sin tomar en consideración sus observaciones anteriores relativas al Convenio núm. 87. Tal como el Grupo de los Trabajadores indicó en la reunión anterior del Consejo de Administración, algunas de las enmiendas son contradictorias entre sí o entran en contradicción con la Ley del Trabajo de Bangladesh, mientras que otras han debilitado aún más la protección de los trabajadores, como es el caso de la enmienda que reduce las prestaciones por maternidad. Además, las enmiendas a dicha ley hubieran debido adoptarse a más tardar en diciembre de 2022, lo cual no ha sucedido, y el Gobierno no se ha comprometido a establecer ningún plazo definitivo. La CEACR y la Oficina de la OIT en Dhaka han señalado en varias ocasiones la existencia de lagunas evidentes en la ley, por lo que no hay motivo para más demora.
- 666.** En octubre de 2022, tras importantes retrasos, se publicó el Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, pero su peso jurídico es menor al de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, motivo por el cual no ha permitido abordar ninguna de las observaciones de la CEACR. En un examen preliminar de dicho reglamento se han detectado varios problemas, como la reducción de la cuantía de las prestaciones de jubilación de algunos trabajadores y el hecho de que se deniegue a los trabajadores la capacidad de impugnar los despidos arbitrarios en los tribunales. Los dirigentes sindicales han señalado que, a su juicio, el Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales no facilita la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98. No hay nada que impida al Gobierno revisar de inmediato la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, por lo que no hay necesidad de esperar hasta 2025.
- 667.** En cuanto a la medida 2, relativa a la inscripción de sindicatos, aunque el sistema de inscripción en línea ya se encuentra en funcionamiento, el nuevo procedimiento electrónico no resuelve el problema real de que los funcionarios se nieguen a inscribir a determinados sindicatos, ni los numerosos alegatos de corrupción y favoritismo. Además, los trabajadores han indicado que el portal en línea es difícil de utilizar, lo que frena su capacidad para presentar solicitudes, y que la información sobre la situación de las solicitudes no se actualiza con regularidad. Por otro lado, el Gobierno ha señalado la creación de un servicio de asistencia para los trámites de inscripción en la Oficina del Registro Sindical, pero los trabajadores han denunciado que ese servicio se ha convertido en un obstáculo más, en lugar de facilitar el proceso. Los trabajadores también han denunciado que los funcionarios del Departamento de Trabajo están retrasando el proceso de solicitud de inscripción, lo cual brinda a las empresas la oportunidad de despedir a los activistas sindicales que solicitan la inscripción y merma el número de trabajadores que apoyan la constitución del sindicato. En definitiva, estos problemas requieren que se enmiende la Ley del Trabajo y el Reglamento, como ha señalado la CEACR, independientemente de que la inscripción se realice en línea o sin necesidad de conexión. El Gobierno afirma que últimamente ha habido un elevado

número de inscripciones y que el nivel de solicitudes rechazadas ha sido bajo, pero un análisis minucioso de las cifras muestra que los sindicatos que no son favorables al Gobierno registran una tasa de rechazo mucho más elevada. Incluso en el sector de la confección, es frecuente que los empleadores procedan rápidamente a la inscripción de un sindicato «amarillo» con el fin de impedir la inscripción de un sindicato legítimo independiente. Si el elevado número de sindicatos nuevos están dominados, en la práctica, por las empresas o el Gobierno, ello no favorece el ejercicio de la libertad sindical en el país. Además, los trabajadores y los sindicatos han indicado que la Oficina del Registro Sindical sigue aceptando la información proporcionada por los empleadores sin realizar un examen detenido de la misma, y que en ella a menudo se manipulan los datos sobre el número total de trabajadores de una empresa que tratan de sindicarse y sobre los trabajadores que cumplen los requisitos para afiliarse al sindicato, lo cual entorpece la capacidad para inscribir a un sindicato.

- 668.** En lo que respecta a la medida 4, relativa a la discriminación antisindical y las prácticas laborales ilícitas, aun cuando se han llevado a cabo diversas actividades y pese a que el trabajo realizado es importante, no se han abordado las causas profundas de la persistente violencia y discriminación antisindical, lo que genera impunidad. Algunos empleadores que han recurrido a la violencia para evitar la constitución de sindicatos o para acabar con los sindicatos existentes no han sufrido consecuencias por ello. A menudo, los funcionarios de la policía industrial actúan de buen grado como colaboradores de los empleadores, ya sea participando activamente en actos violentos o permitiendo que se cometan; y con frecuencia se recurre a bandas locales o a delincuentes para llevar a cabo ataques antisindicales o impedir huelgas. Tales violaciones solo se pueden atajar si se imponen sanciones eficaces. Con respecto a otras formas no violentas de discriminación antisindical, la impunidad también sigue siendo un problema grave. Uno de los principales problemas radica en que solo el Gobierno puede interponer demandas judiciales por despido improcedente, y a menudo estas no se tramitan correctamente. Por consiguiente, es preciso cambiar la ley para que los trabajadores y los sindicatos puedan interponer directamente demandas judiciales en los casos de prácticas laborales ilícitas.
- 669.** Por último, a propósito de la medida 3, relativa a la inspección del trabajo, si bien el aumento del número de inspectores es importante, sigue habiendo problemas muy graves en todo el país en materia de salud y seguridad en el trabajo, y también se producen violaciones de otra índole.
- 670.** A la luz de los informes presentados por la CEACR y el Comité de Libertad Sindical, así como de lo relatado por los trabajadores y los sindicatos del país, el Grupo de los Trabajadores no observa la suficiente voluntad de cumplir la hoja de ruta. Muchos de los elementos que figuran en ella son idénticos a los compromisos ya contraídos en el Pacto de Sostenibilidad de la OIT en 2013. La situación no puede seguir así. El Gobierno de Bangladesh debe aprovechar plenamente todas las oportunidades de que dispone como miembro de la OIT para abordar las cuestiones que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 y en su hoja de ruta. Sin una aplicación tangible, plena, completa y puntual de la hoja de ruta, el Consejo de Administración no tendrá más remedio que solicitar la constitución de una comisión de encuesta. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión, pero indica que la prórroga concedida debería ser la última.
- 671. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros,** una representante del Gobierno de Suecia dice que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Noruega y Suiza suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros celebran que el Gobierno de Bangladesh haya presentado un informe sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta, sus

esfuerzos recientes para enmendar la Ley del Trabajo de Bangladesh y la publicación del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales. No obstante, se requieren mayores esfuerzos para garantizar que los servicios de inspección del trabajo sean independientes y libres. Tras saludar la impartición de formación continua a los representantes de los trabajadores sobre el proceso de inscripción de sindicatos, así como la formación en curso a los inspectores del trabajo, la oradora señala que es fundamental que el DIFE tenga suficientes inspectores del trabajo.

- 672.** Su grupo lamenta que el Gobierno de Bangladesh todavía no haya adoptado algunas de las medidas establecidas en la hoja de ruta y que solo haya aplicado parcialmente las reformas pertinentes de la legislación laboral; y considera que el Gobierno debería agilizar el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo. Asimismo, considera que es necesario revisar ampliamente el Reglamento del Trabajo y acelerar la revisión de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales para asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio núm. 87. Los obstáculos que aún persisten para la sindicación de los trabajadores y la denegación sistemática de sus derechos son motivo de preocupación. Compete a los empleadores y al Gobierno garantizar esos derechos. La oradora acoge con beneplácito el examen del informe sobre los progresos realizados en la reunión de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento celebrada antes de su presentación, así como el establecimiento de un comité tripartito encargado de elaborar una política salarial nacional.
- 673.** La Unión Europea y sus Estados miembros reafirman su firme compromiso de cooperar con Bangladesh, en colaboración con la OIT, por lo que se refiere al Plan de Acción Nacional sobre el Sector Laboral de Bangladesh (2021-2026). Dicho plan y la hoja de ruta se refuerzan mutuamente y ambos deberían aplicarse dentro de los plazos fijados. El Gobierno debería asegurarse de que todos sus compromisos se cumplen puntual e íntegramente. Es necesario adoptar medidas adicionales para abordar las cuestiones señaladas en la queja presentada en virtud del artículo 26, lo cual exige hacer un seguimiento de los progresos en la aplicación de la hoja de ruta. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión.
- 674. Una representante del Gobierno de la India** acoge con beneplácito la leal aplicación de la hoja de ruta por parte del Gobierno de Bangladesh; y considera alentador saber que se han realizado progresos en las cuatro esferas prioritarias, en particular las reformas jurídicas y administrativas para mejorar las actividades sindicales, la seguridad en el trabajo, los salarios, el desarrollo de competencias y el bienestar de los trabajadores. El Gobierno ha demostrado su voluntad de garantizar los derechos de los trabajadores al adoptar la Política sobre seguridad y salud en el trabajo y la Política sobre protección y bienestar de los trabajadores domésticos. Asimismo, está actualizando su plan de acción nacional con miras a la aplicación de la Política para la eliminación del trabajo infantil, en consulta con los mandantes tripartitos y la sociedad civil. Por su parte, la OIT y la comunidad internacional deberían seguir apoyando los esfuerzos del Gobierno a fin de que dichas reformas arrojen los resultados previstos para los beneficiarios. En vista de su firme compromiso de colaborar estrechamente con los interlocutores sociales para seguir promoviendo los derechos laborales en el país, debería brindarse al Gobierno la oportunidad de resolver todas las cuestiones pendientes a través del mecanismo de control de la OIT.
- 675. Una representante del Gobierno de la Arabia Saudita** toma nota de la información aportada e insta a la OIT a que respalde los positivos esfuerzos realizados por el Gobierno de Bangladesh a fin de aplicar la hoja de ruta para mejorar las condiciones de trabajo y poner en práctica las normas internacionales del trabajo, a pesar de los desafíos derivados de la pandemia de COVID-19. Por consiguiente, apoya la petición del Gobierno de Bangladesh de que se cierre el caso.

- 676. Una representante del Gobierno de Argelia** expresa su satisfacción por los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta, en particular la prosecución de las discusiones tripartitas sobre la enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh; la publicación del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh; la contratación de inspectores del trabajo para cubrir los puestos vacantes; las medidas adoptadas para el establecimiento de la unidad jurídica del DIFE, y la constitución de más comités de seguridad en las fábricas. Asimismo, acoge con agrado las medidas que el Gobierno ha tomado para reforzar los mecanismos institucionales, como el establecimiento de nuevos tribunales laborales y la contratación de personal de apoyo; la creación de un comité encargado de elaborar una política salarial nacional y el inicio de su labor; la adopción de procedimientos estándar para la conciliación y el arbitraje, y la impartición de formación a los funcionarios de la policía industrial sobre los derechos de los trabajadores y los derechos humanos.
- 677.** La oradora insta a la Oficina a que siga proporcionando apoyo técnico al Gobierno de Bangladesh para ayudarlo a acelerar la aplicación de la hoja de ruta, y alienta al Gobierno a que adopte medidas encaminadas a perfeccionar su marco jurídico y a que continúe cooperando con la Oficina para concluir la aplicación de la hoja de ruta y posibilitar el cierre del caso. Por último, indica que respalda el proyecto de decisión.
- 678. Un representante del Gobierno de Omán** acoge con agrado la cooperación del Gobierno de Bangladesh con la OIT y con los sindicatos, y apoya las reformas realizadas, en particular la puesta en marcha de campañas de inspección para asegurar el cumplimiento de la legislación. Asimismo, aplaude las medidas que han contribuido a la afiliación de más trabajadores a los sindicatos. El orador respalda que se cierre el caso contra Bangladesh lo antes posible, habida cuenta de los esfuerzos desplegados por el Gobierno y los progresos realizados, a pesar de los numerosos desafíos existentes y de las repercusiones de la crisis económica en el mercado de trabajo. El Gobierno de Bangladesh debería proseguir sus esfuerzos para proteger los derechos de los trabajadores, y la OIT debería seguir facilitando asistencia técnica.
- 679. Una representante del Gobierno de China** observa que el Gobierno de Bangladesh se ha empeñado activamente en aplicar la hoja de ruta, reforzar el diálogo social y superar las repercusiones negativas de la pandemia de COVID-19. Asimismo, considera que se han realizado avances importantes en el ámbito de la reforma de la legislación laboral, la inscripción de sindicatos, la protección de los derechos de los trabajadores, la inspección del trabajo y el cumplimiento de la legislación, la ratificación de los convenios internacionales del trabajo y la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso. Los progresos han sido concretos y prácticos, y han demostrado el valor atribuido a la aplicación de las normas internacionales del trabajo y los resultados positivos de la cooperación del Gobierno con la OIT en el ámbito de la cooperación técnica y de la protección de los derechos de los trabajadores. La OIT debería seguir proporcionando asistencia técnica al Gobierno con el fin de ayudarlo a alcanzar las metas establecidas en la hoja de ruta; pero, a la luz de los progresos que ya se han realizado, el caso debería cerrarse lo antes posible.
- 680. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** observa que todavía no se han resuelto las cuestiones fundamentales relativas a la libertad sindical y de asociación, a los derechos de negociación colectiva y a la inspección del trabajo, por lo que insta al Gobierno de Bangladesh a que acelere la aplicación de la hoja de ruta. Con respecto a las medidas adoptadas para enmendar la legislación laboral, la CEACR ha señalado que el Gobierno aún no ha abordado muchas de sus preocupaciones, como la mayoría de las modificaciones que solicitó a la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, a fin de armonizarla con el Convenio núm. 87. Si bien en la hoja de ruta se indicó que el proceso de enmienda a la Ley

del Trabajo de Bangladesh estaría finalizado en diciembre de 2022 y el Gobierno señaló en su informe anterior que estaría concluido a mediados de 2023, en el informe actual no se especifica ninguna fecha concreta. A ese respecto, la oradora destaca que las enmiendas deben finalizarse lo antes posible, de conformidad con los Convenios núms. 81, 87 y 98.

- 681.** La oradora reafirma la importancia que tienen los sindicatos independientes para lograr entornos de trabajo seguros y un trabajo decente. En ese sentido, lamenta que siga habiendo trabas para la inscripción de los sindicatos, por ejemplo, el requisito de contar con un número mínimo de afiliados, lo cual —como ha afirmado la CEACR— constituye un obstáculo en las grandes empresas. Si bien el Gobierno dice que está tratando de simplificar el proceso de inscripción, los sindicatos han señalado que el nuevo sistema de inscripción en línea es engorroso y difícil de utilizar. También se exige proporcionar documentación oficial que acredite el número de trabajadores de la empresa, cuya obtención es difícil. Además, no hay ninguna directriz oficial sobre la forma en que los sindicatos deberían determinar cuál es el número de personas que trabajan en una fábrica o establecimiento.
- 682.** La oradora celebra el incremento del número de inspectores del trabajo que se indica en el informe. Sin embargo, no se ha proporcionado información alguna sobre los progresos para asegurar que se apliquen efectivamente multas o sanciones ante las infracciones detectadas o que estas sean suficientemente disuasorias; y los sindicatos han denunciado una persistente falta de rendición de cuentas, así como injerencias políticas en el sistema. En el informe se indica que se está impartiendo formación para prevenir la discriminación antisindical y la violencia contra los trabajadores, pero para tener éxito en esa esfera prioritaria sería necesario realizar investigaciones rápidas y exhaustivas de los presuntos casos de violencia y acoso contra trabajadores por parte de la policía. Si bien el Gobierno ha indicado que se han adoptado medidas para constituir un comité encargado de realizar esas investigaciones, todavía no se han observado resultados concretos. Entre tanto, los trabajadores que ejercen su derecho de libertad sindical han seguido denunciando actos de acoso y represalias por parte de los empleadores, que quedan impunes, y la denegación de sus derechos por parte de los funcionarios gubernamentales.
- 683.** La oradora considera que la persistente ausencia de progresos significativos exigiría la constitución de una comisión de encuesta; pero, en aras de alcanzar un consenso, está dispuesta a apoyar el proyecto de decisión. Los Estados Unidos mantienen su compromiso de colaborar estrechamente con el Gobierno de Bangladesh y con todas las partes interesadas a fin de lograr el pleno respeto de los derechos de los trabajadores, y han nombrado recientemente a un agregado laboral en Dhaka. La oradora espera observar progresos tangibles con respecto a la aplicación de la hoja de ruta en la próxima reunión del Consejo de Administración.
- 684. Un representante del Gobierno del Sudán** celebra el apoyo que la Oficina brinda al Gobierno de Bangladesh para ayudarle a aplicar la hoja de ruta, a fin de armonizar su legislación con lo dispuesto en los Convenios núms. 81, 87 y 98. En su opinión, es evidente que el Gobierno está desplegando grandes esfuerzos para avanzar en el proceso de enmienda de la legislación, habida cuenta de la difícil situación económica mundial. El Gobierno también ha demostrado su voluntad de mantener un diálogo tripartito, por lo que el Consejo de Administración debería dejar constancia de que valora esos esfuerzos. En concreto, el Gobierno se ha esforzado en aumentar el número de inspectores del trabajo y reducir las violaciones de la legislación laboral, así como en trabajar para ofrecer formación a los funcionarios pertinentes. Además, ha hecho esfuerzos de buena fe para solucionar los conflictos —que se han resuelto con éxito en muchos casos— y ha obrado por mejorar la SST



y erradicar el trabajo infantil. Aparentemente se está avanzando en la buena dirección y de forma oportuna, por lo que el orador considera justo y conveniente cerrar el caso.

- 685. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** dice que el informe demuestra la voluntad y el compromiso sincero del Gobierno de Bangladesh para mejorar la situación laboral en el país, específicamente mediante la aplicación de los Convenios núms. 81, 87 y 98. Se han realizado progresos encomiables en los ámbitos de la reforma de la legislación laboral, la inscripción de los sindicatos, la inspección del trabajo y el cumplimiento de la legislación, así como en la lucha contra la discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores. Además, esos progresos se han alcanzado mediante el tripartismo y el diálogo social. El Consejo de Administración debe tener debidamente en cuenta esos logros y emitir una opinión positiva.
- 686. Una representante del Gobierno de Cuba** destaca la importancia de conceder a los Gobiernos el tiempo y el espacio necesarios para trabajar con los interlocutores pertinentes, en el marco de su legislación nacional, a fin de cumplir sus obligaciones y compromisos en virtud de los instrumentos de la OIT ratificados. Asimismo, subraya la importancia de tener en cuenta el compromiso de un país con el trabajo de la Organización. Bangladesh ha demostrado lo que se puede lograr por vía de la negociación, la asistencia técnica y la cooperación, lo cual se debe tener presente a la hora de decidir si se cierra el caso. Por último, reafirma la importancia que reviste el compromiso con el diálogo tripartito y el consenso, que son principios fundamentales de la OIT.
- 687. Un representante del Gobierno de Marruecos** acoge con satisfacción los progresos realizados con respecto a la promoción de las normas y prácticas laborales en Bangladesh, gracias a la colaboración con los interlocutores sociales y los asociados para el desarrollo, así como con la OIT. Las reformas que se han aplicado, a pesar de las dificultades generadas por la pandemia de COVID-19, demuestran el compromiso del Gobierno de armonizar la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo. La enmienda al Reglamento del Trabajo y el inicio de un proceso de enmienda a la Ley del Trabajo son logros notables, y las inspecciones efectuadas en las fábricas de las zonas francas industriales evidencian los esfuerzos del Gobierno por aplicar el Reglamento enmendado. Otros logros dignos de elogio son el incremento del número de sindicatos en el sector de la confección y la puesta en marcha del nuevo procedimiento de solicitud en línea para la inscripción de los sindicatos. También se han hecho avances en el ámbito de la inspección del trabajo y el cumplimiento de la legislación, y se han establecido nuevos tribunales laborales. Asimismo, cabe destacar las iniciativas para reforzar las medidas preventivas y realizar investigaciones eficaces de los casos de violencia y acoso contra los trabajadores. La resolución de 41 de los 50 casos incoados por discriminación antisindical, prácticas laborales ilícitas y actos de violencia contra trabajadores evidencia la voluntad gubernamental de resolver tales problemas. En general, los progresos realizados en Bangladesh demuestran lo que se puede conseguir cuando los Gobiernos, la sociedad civil y los asociados para el desarrollo colaboran con miras a alcanzar un objetivo común. El Gobierno de Marruecos apoya que se cierre el caso.
- 688. Un representante del Gobierno del Pakistán** observa los alentadores progresos comunicados en relación con la hoja de ruta con plazos concretos y los avances logrados en las cuatro esferas prioritarias. El Gobierno de Bangladesh ha reafirmado su constante compromiso de proporcionar un lugar de trabajo mejor y más seguro para los trabajadores con el fin de garantizar sus derechos laborales, en particular el derecho de negociación colectiva, de libertad sindical y de huelga. Tras reconocer la complejidad de los desafíos existentes, el orador insta a todas las partes a que aborden las inquietudes y las quejas de

manera amistosa, con un espíritu de cooperación tripartita. Por último, espera que se produzcan nuevos avances para poder cerrar pronto la queja.

- 689. Un representante del Gobierno de Bangladesh** lamenta escuchar que el Grupo de los Trabajadores no aprecia ningún progreso, a pesar de los numerosos logros expuestos en el informe, y considera que muchas de sus observaciones se basan en información obsoleta y carente de fundamento. Las economías y los países se ven afectados por perturbaciones externas impredecibles con más frecuencia que por problemas internos, lo cual significa que los avances laboriosamente conseguidos se pueden evaporar rápidamente y que los medios de subsistencia pueden volverse inciertos. Las relaciones y los derechos laborales no están al abrigo de tales cambios. El Gobierno de Bangladesh ha establecido una línea de acción no solo para cumplir la hoja de ruta, sino también para mejorar el porvenir de las generaciones actuales y futuras, con la aspiración de convertirse en un país desarrollado para 2041.
- 690.** El orador asegura al Consejo de Administración que la Ley del Trabajo enmendada se aplicará en las zonas francas industriales, y que está previsto que el proceso de enmienda a la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales comience en julio de 2023 y concluya en los plazos fijados. En el proceso de enmienda de ambos reglamentos se armonizarán las posibles discrepancias entre las leyes y los reglamentos respectivos.
- 691.** Se ha producido un rápido aumento de las inscripciones formalizadas de sindicatos en Bangladesh, que han pasado del 60 por ciento en 2013 a más del 85 por ciento en 2022. A fines de febrero de 2023, había un total de 9 222 sindicatos registrados, con más de 3 millones de afiliados. No ha habido quejas de trato discriminatorio en el proceso de inscripción, y mucho menos por motivos políticos. Solo en el sector de la confección, el número de sindicatos pasó de 132 en enero de 2013 a 1 210 en febrero de 2023, con 34 nuevos sindicatos inscritos desde la publicación del informe anterior en noviembre de 2022. Actualmente, las medidas de protección social representan el 16,75 por ciento del presupuesto anual, lo cual desempeña un papel fundamental en la reducción de la pobreza. La elevada asignación de fondos para la protección social obedece al principio de no dejar a nadie atrás, como se plasma en la Agenda 2030. Si bien es cierto que toda violación de los derechos laborales suscita preocupación, no es insignificante que en la industria de la confección, cuya fuerza de trabajo está integrada por 4 millones de personas, se hayan resuelto todos los casos, a excepción de nueve. Esa cifra no justifica el mantenimiento de la queja contra Bangladesh.
- 692.** En lo que concierne al caso de Aminul Islam, el caso se cerró tras una exhaustiva investigación y el correspondiente juicio en el tribunal competente. El Gobierno transmitió una copia de la sentencia al Comité de Libertad Sindical. Durante el juicio, no salió a la luz ningún tipo de complicidad, ni tampoco durante las declaraciones de ningún testigo. Las observaciones del Comité sobre el caso parecen derivarse de ideas erróneas sobre las garantías procesales en Bangladesh, que el Gobierno no puede cercenar.
- 693.** El plazo para la aplicación de la hoja de ruta expira en 2026, por lo que la recomendación del Grupo de los Trabajadores de constituir una comisión de encuesta cuando ni siquiera se ha llegado a la mitad del proceso sugiere una motivación predeterminada, resulta irrelevante y no ayuda al proceso. Es importante constatar los progresos significativos que Bangladesh ha realizado de forma general en este último decenio. Las observaciones deberían basarse en hechos comprobados, y no en especulaciones ni exageraciones. También es preciso comprender que para medir los progresos alcanzados en contextos diferentes es necesario introducir ajustes. El Gobierno estima que los avances logrados en Bangladesh son visibles y meritorios, motivo por el cual insta al Consejo de Administración a cerrar el caso lo antes posible.

## Decisión

**694.** Tomando nota del informe presentado por el Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:

- a) solicita al Gobierno que le informe en su 349.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023) sobre los nuevos progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26, y
- b) decide aplazar a dicha reunión o a una reunión posterior la decisión relativa al curso que haya de darse a la queja.

(GB.347/INS/15 (Rev. 2), párrafo 8)

## 16. Informe relativo a la evolución de la situación a la luz de la Resolución sobre la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (GB.347/INS/16)

**695.** El Consejo de Administración procede a examinar una versión enmendada del proyecto de decisión, propuesta por un grupo interregional de países, que ha sido distribuida por la Oficina a todos los grupos. El grupo propone modificar el párrafo preambular para que rece así:

A la luz de la evolución de la situación en Ucrania que se expone en el documento GB.347/INS/16 y de la Resolución relativa a la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptada en su 344.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2022), teniendo en cuenta las discusiones celebradas y las orientaciones formuladas durante su 347.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración:

**696.** El grupo también propone añadir «y la propuesta de abrir una oficina de país en Kyiv» al final del apartado e).

**697.** Asimismo, propone añadir un nuevo apartado g) con el siguiente tenor:

g) pide al Director General que haga un seguimiento de la capacidad operativa del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para Europa Oriental y Asia Central a fin de salvaguardar la cooperación o asistencia técnica a Armenia, Azerbaiyán, Kazajstán, Kirguistán, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán, así como para garantizar el bienestar y la seguridad y salud del personal de la OIT;

**698.** Por último, propone modificar el apartado g) original como sigue:

hg) pide al Director General que continúe haciendo un seguimiento de las repercusiones de la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania en el mundo del trabajo e informe al Consejo de Administración, en su 348.<sup>a</sup> reunión (junio de 2023), sobre la evolución de la situación a la luz de la Resolución y de las cuestiones planteadas en la presente decisión, incluida la colaboración continua de la OIT con los organismos competentes de las Naciones Unidas que participan en la vigilancia de las violaciones y abusos de los derechos humanos, y sobre la situación de los trabajadores marítimos y los trabajadores de las centrales nucleares.

**699.** El Consejo de Administración también examina otra versión enmendada del proyecto de decisión, propuesta por el Gobierno de la Federación de Rusia, que ha sido distribuida por la

Oficina a todos los grupos. En ella, el Gobierno de la Federación de Rusia propone modificar el apartado *b)* como sigue:

- b)* reitera su más profunda preocupación por la ~~agresión contra~~ situación en Ucrania ~~que continúa llevando a cabo la Federación de Rusia, ayudada por el Gobierno de Belarús, y por las consecuencias de esta agresión que está teniendo~~ para los mandantes tripartitos de Ucrania —los trabajadores, los empleadores y el Gobierno elegido democráticamente— así como para el mundo del trabajo más allá de Ucrania;

**700.** Asimismo, propone añadir un nuevo apartado *c)* con el siguiente tenor:

- c)* expresa su profunda preocupación por las medidas coercitivas unilaterales impuestas contra la Federación de Rusia, que afectan negativamente el mercado laboral, así como los derechos sociales y económicos de los ciudadanos rusos, en primer lugar de los trabajadores y los empleadores de las pequeñas y medianas empresas;

**701.** También propone modificar el apartado *d)* para que rece así:

- d)* insta ~~nuevamente a la Federación de Rusia a todas las partes en el conflicto a que cesen de inmediato y sin condiciones su agresión y retire sus tropas de Ucrania~~ las actividades armadas;

**702.** Por último, propone modificar el apartado *h)* de manera que diga:

- h)* pide al Director General que continúe haciendo un seguimiento de las repercusiones de la ~~agresión de la Federación de Rusia contra~~ situación en Ucrania ~~en~~ sobre el mundo del trabajo e informe al Consejo de Administración, en su 348.<sup>a</sup> reunión (junio de 2023), sobre la evolución de la situación a la luz de la Resolución, incluida la colaboración continua de la OIT con los organismos competentes de las Naciones Unidas que participan en la vigilancia de las violaciones de los derechos humanos, y sobre la situación de los trabajadores marítimos y los trabajadores de las centrales nucleares.

**703. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** destaca el compromiso de su Gobierno de cooperar con la OIT y su reconocimiento de la importancia de la justicia social y el valor del tripartismo, y señala que las cuestiones militares y políticas no forman parte del mandato de la OIT. El Consejo de Administración debería centrarse en la recuperación de la pandemia de COVID-19 y no en su campaña acusatoria infundada contra la Federación de Rusia. Su Gobierno cumple todas las obligaciones dimanantes de los convenios que ha ratificado, incluidos los mencionados en el informe. La suspensión de la asistencia técnica ha afectado negativamente la vida y el bienestar de los ciudadanos de su país, incluidos los trabajadores. El orador señala que las enmiendas que ha propuesto al proyecto de decisión subsanarían los esfuerzos por politizar el asunto. Si no se aceptan por consenso, pide que el proyecto de decisión se someta a votación.

**704. Hablando en nombre de un grupo interregional de países**<sup>4</sup>, un representante del Gobierno de Lituania dice que la guerra no provocada e injustificada iniciada por el Gobierno de la Federación de Rusia contra Ucrania ha tenido consecuencias devastadoras en el mundo del trabajo a nivel local y mundial y ha contribuido al agravamiento de la crisis alimentaria y energética mundial. Su grupo insta nuevamente a la Federación de Rusia a que cese de inmediato y sin condiciones su agresión y retire sus tropas de Ucrania; reafirma su

<sup>4</sup> Albania, Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Canadá, Chequia, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Georgia, Grecia, Guatemala, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Malta, Montenegro, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República de Corea, República de Moldova, Rumania, Suecia, Suiza y Ucrania.

compromiso con la soberanía, la independencia, la unidad y la integridad territorial de Ucrania dentro de sus fronteras internacionalmente reconocidas, y pide que se redoblen los esfuerzos diplomáticos para lograr la paz. El Gobierno de la Federación de Rusia debe atenerse al derecho internacional y respetar los principios consagrados en la Constitución de la OIT.

- 705.** El orador expresa la honda preocupación de su grupo por las denuncias de privación de los derechos laborales en las regiones de Ucrania que están bajo control temporal de la Federación de Rusia. En particular, se refiere a la situación de los trabajadores de la central nuclear de Zaporizhzhya, y pide la retirada de la Federación de Rusia de todas las instalaciones nucleares que se encuentran dentro de las fronteras internacionalmente reconocidas de Ucrania. El orador también expresa la preocupación de su grupo por el incumplimiento por parte del Gobierno de la Federación de Rusia de sus obligaciones en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) y las difíciles circunstancias a las que se enfrenta la gente de mar en esa región. El orador acoge con satisfacción las iniciativas internacionales para mediar en el establecimiento de un corredor seguro para los buques mercantes y elogia los esfuerzos de la OIT a fin de concienciar sobre las violaciones de los derechos laborales mediante la cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas y sindicatos y organizaciones de empleadores pertinentes.
- 706.** Su grupo pide que se proteja a los trabajadores y a los empleadores de Ucrania, así como a sus familias. El orador acoge con satisfacción el regreso escalonado del personal de la OIT a Kyiv; la propuesta de abrir una oficina de país en Kyiv; la decisión de transferir la responsabilidad sobre Georgia al Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para Europa Central y Oriental en Budapest (ETD/OP-Budapest); y el apoyo prestado por la OIT a los países vecinos para atenuar los efectos de la agresión. Tras observar que el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para Europa Oriental y Asia Central (ETD/OP-Moscú) ahora solo presta servicio a siete países, el orador alaba el apoyo proporcionado por la OIT a los mandantes tripartitos ucranianos y señala que la contribución de los interlocutores sociales sigue siendo esencial. Asimismo, toma nota de la labor emprendida para definir ámbitos de intervención y movilizar recursos y alienta a la Oficina a redoblar sus esfuerzos para obtener financiación.
- 707.** Su grupo cuestiona la idoneidad y la viabilidad de mantener el ETD/OP-Moscú, teniendo en cuenta la violación continuada de la Constitución de la OIT por parte del Gobierno de la Federación de Rusia, y observa que el arrendamiento de la oficina vence a finales de 2023. El orador pide a la Oficina que explique cómo garantizará la aplicación de la política de teletrabajo y cómo protegerá la salud y la seguridad de los funcionarios internacionales que trabajan en el ETD/OP-Moscú y sus familias. Su grupo considera preocupante que los familiares de los funcionarios internacionales no estén protegidos por la Convención sobre Prerrogativas e Inmidades de los Organismos Especializados, en vista de las enmiendas introducidas en 2022 en la ley de la Federación de Rusia sobre los agentes extranjeros. El orador pide a la Oficina que facilite más información a ese respecto y la alienta a apoyar la reubicación de los funcionarios internacionales en otro lugar de destino, si así lo solicitan.
- 708.** Su grupo se opone a las enmiendas propuestas por la Federación de Rusia y señala que ha presentado sus propias enmiendas al proyecto de decisión.
- 709. La portavoz del Grupo de los Empleadores** condena el uso unilateral de la fuerza armada y la violación de la Carta de las Naciones Unidas en toda circunstancia, y manifiesta la profunda preocupación de su grupo por las consecuencias económicas y en el empleo del conflicto en

Ucrania, en los países vecinos y en otros países, las cuales se exponen en el informe. La oradora reafirma la solidaridad de su grupo con la población, las empresas y los trabajadores de Ucrania y de la región y su compromiso de apoyar a todos aquellos que necesiten asistencia. Su grupo pide al Director General que siga haciendo un seguimiento de la situación y proteja los derechos laborales de los trabajadores, y que apoye la sostenibilidad de las empresas en Ucrania y en los países vecinos. En cuanto al amplio programa de reforma de la legislación laboral que está llevando a cabo el Gobierno de Ucrania y las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones al respecto, la oradora expresa su preocupación por que no se haya consultado a los interlocutores sociales en ese proceso. El Gobierno debe garantizar la libertad sindical y de asociación, el derecho efectivo a la negociación colectiva y la consulta adecuada a las organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores más representativas.

- 710.** En referencia a los párrafos 4 y 21 del informe, la oradora reitera que la Oficina debe abstenerse de llevar a cabo actividades o hacer declaraciones que excedan el mandato de la OIT. En cuanto a los elementos del informe que sí entran dentro de su mandato, elogia el apoyo prestado a los mandantes tripartitos en Ucrania y acoge con satisfacción la propuesta de abrir una oficina de país en Kyiv, lo que ayudará a los empleadores a crear o reconstruir empresas sostenibles y trabajo decente y a fortalecer el diálogo social. La oradora observa que el ETD/OP-Moscú sigue funcionando de manera eficaz y que las organizaciones de empleadores que han recibido apoyo de esa oficina están satisfechas con los servicios obtenidos. Asimismo, alaba el deber de protección ejercido hacia todo el personal del ETD/OP-Moscú y el personal que trabaja actualmente en Ucrania, y espera que suceda lo mismo en la oficina prevista en Kyiv. El Consejo de Administración debería abstenerse de hacer microgestión del ETD/OP-Moscú.
- 711.** La OIT debe prestar apoyo en Ucrania para hacer frente a las dificultades relacionadas con la estabilización económica y la preservación del empleo y asegurar el nexo entre ayuda humanitaria, recuperación temprana y desarrollo, como solicitaron los mandantes tripartitos ucranianos. La oficina de país propuesta en Kyiv permitirá a la OIT mejorar su participación en los mecanismos de coordinación nacionales e internacionales y atender las necesidades de los mandantes. Su grupo respalda el proyecto de decisión propuesto por la Oficina, sin enmiendas.
- 712.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que la invasión ilegal y brutal de Ucrania sigue teniendo efectos devastadores en la población de Ucrania y de los países vecinos. Todas las fuerzas rusas deben retirarse del territorio ucraniano. Las partes deben procurar alcanzar una paz justa y sostenible basada en el derecho internacional, y los responsables de crímenes de guerra deben ser juzgados. Dado que la justicia social es una condición esencial para la paz, la labor de la OIT sigue siendo pertinente. La oradora elogia a los trabajadores y empresas ucranianos por sus esfuerzos por mantener a flote la economía, pese a las consecuencias devastadoras de la guerra, y reconoce la magnitud de la tarea de reconstrucción y recuperación que tienen ante sí. Tras observar que las organizaciones sindicales nacionales se han movilizado para proporcionar asistencia humanitaria mientras siguen desempeñando sus funciones sindicales en condiciones difíciles, la oradora lamenta que no se esté prestando asistencia internacional a los interlocutores sociales ucranianos para que mantengan sus actividades y señala que la guerra ha repercutido en la afiliación y los recursos sindicales. El dividendo de la paz brindaría oportunidades de inversión en transiciones justas.
- 713.** La oradora aplaude el apoyo financiero prometido por diversos Estados Miembros para prestar ayuda de emergencia y facilitar que Ucrania pueda mantener sus servicios públicos y puestos de trabajo, y les insta a cumplir oportunamente sus compromisos. Su grupo reitera

la necesidad de hacer partícipes a los interlocutores sociales en las actividades de reconstrucción y pone de relieve la importancia de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) con miras a reforzar la consolidación y el mantenimiento de la paz. La oradora pide a la Oficina que se ponga en contacto con los Gobiernos y otras partes interesadas en las iniciativas de reconstrucción mencionadas en la 346.ª reunión del Consejo de Administración a fin de obtener información sobre los avances realizados. Tras reiterar la preocupación de su grupo porque el apoyo del Banco Mundial pueda entrañar una reforma de los sistemas de prestaciones sociales y de pensiones, pregunta si la Oficina ha hablado con esa institución para velar por la aplicación de las normas de la OIT.

- 714.** La oradora acoge con satisfacción los esfuerzos desplegados por la Oficina para colaborar con los sindicatos en sectores específicos; y expresa una especial preocupación por los derechos laborales de los trabajadores de la central nuclear de Zaporizhzhya y la gente de mar que trabaja en la región. Su grupo insta a que se aplique efectivamente el Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) y el MLC, 2006; y pide a la Oficina que aporte más detalles sobre las oportunidades de colaboración con organismos internacionales competentes en lo que respecta a las medidas de protección de la gente de mar citadas en el informe.
- 715.** Tras expresar la plena solidaridad de su grupo con Ucrania, la oradora pone de relieve las cuestiones problemáticas relacionadas con la reforma en curso de la legislación laboral del país. Todo proceso de reforma debe llevar aparejado un diálogo social y no debe desembocar en una merma de los derechos de los trabajadores. Por consiguiente, pide al Gobierno de Ucrania que vele por que su legislación laboral se ajuste a las normas internacionales del trabajo. La oradora observa con preocupación el aumento del presupuesto para los programas activos del mercado de trabajo, junto con una reducción de las prestaciones de desempleo, y solicita al Gobierno que consulte a los interlocutores sociales para velar por que las medidas fomenten la recuperación y la resiliencia. Su grupo espera que las reuniones con los mandantes tripartitos ucranianos, programadas en abril de 2023, den lugar a avances constructivos en ese sentido.
- 716.** La oradora pide a la Oficina que proporcione información más detallada sobre las actividades del ETD/OP-Moscú en cada país, en particular su labor con los sindicatos independientes que siguen operando en la región. Tras acoger con beneplácito la decisión de transferir la responsabilidad sobre Georgia al ETD/OP-Budapest atendiendo a la solicitud de los sindicatos georgianos, espera que ello aumente la asistencia técnica prestada a los trabajadores y los interlocutores sociales en Georgia. Tras expresar su preocupación por los funcionarios internacionales que trabajan en el ETD/OP-Moscú, pregunta qué disposiciones se han tomado para garantizar modalidades de trabajo flexibles, incluido el trabajo a distancia. Asimismo, solicita aclaraciones sobre la presencia mínima del personal en esa oficina y pregunta si ese nivel de dotación de personal compromete su labor. En las circunstancias actuales, los funcionarios internacionales de esa oficina deberían poder trabajar desde sus países de origen sin limitaciones. La oradora acoge con satisfacción los planes de abrir una oficina de país en Kyiv.
- 717.** Su grupo estaba inicialmente dispuesto a adoptar el proyecto de decisión original. Sin embargo, las enmiendas propuestas por el grupo interregional también coinciden con las opiniones del Grupo de los Trabajadores, a excepción del nuevo apartado *g)* propuesto, que resultaría innecesario porque esa obligación de información ya forma parte de la labor del ETD/OP-Moscú. Por consiguiente, su grupo podría apoyarlas en aras de lograr un consenso.

Por el contrario, no puede apoyar las enmiendas propuestas por el Gobierno de la Federación de Rusia.

- 718. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia dice que Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Georgia, Islandia, Noruega y la República de Moldova suscriben su declaración. La agresión no provocada, injustificada y continuada de la Federación de Rusia contra Ucrania constituye una grave violación del derecho internacional y es totalmente incompatible con los valores y principios de la OIT. Su grupo reafirma su compromiso con la soberanía, la independencia, la unidad y la integridad territorial de Ucrania dentro de sus fronteras internacionalmente reconocidas. El Gobierno de la Federación de Rusia no ha demostrado una verdadera voluntad de lograr una paz duradera. La oradora reitera el apoyo de la Unión Europea a la fórmula para la paz del Presidente Zelensky y su compromiso de trabajar activamente con Ucrania para aplicar el plan de paz de diez puntos de este último. La Unión Europea deplora las continuas atrocidades cometidas por el Gobierno de la Federación de Rusia y su repercusión en Ucrania y su población, el medio ambiente y su economía, así como en los países vecinos. Asimismo, deplora las vulneraciones de los derechos laborales resultantes de la guerra de agresión. La oradora destaca la difícil situación de la gente de mar en la región y de los trabajadores de las centrales nucleares de Ucrania.
- 719.** Tras describir el apoyo financiero proporcionado por la Unión Europea y sus Estados miembros a Ucrania desde el inicio de la guerra de agresión, la oradora elogia la labor de la OIT con objeto de prestar apoyo a los mandantes tripartitos en Ucrania y otros países afectados en la región, el regreso escalonado del personal a Kyiv y el plan de abrir una oficina de país allí. La OIT debe seguir cooperando con el conjunto del sistema de las Naciones Unidas a fin de asegurar la aplicación de una política coherente en respuesta a la agresión en todo el nexo entre la acción humanitaria, la asistencia para el desarrollo y la consolidación de la paz. La oradora acoge con satisfacción los seis ámbitos de intervención prioritarios de la OIT y alienta a la Oficina a movilizar a los donantes para atender las necesidades de financiación. La OIT debe apoyar a los interlocutores sociales en sus funciones esenciales sobre el terreno y seguir cooperando con el Organismo Internacional de Energía Atómica para asegurar la protección de los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro y saludable. Su grupo acoge con beneplácito la visita del Director General a la República de Moldova y la decisión de transferir la responsabilidad sobre Georgia al ETD/OP-Budapest.
- 720.** Tras preguntar si el déficit de financiación es realmente la única dificultad existente al gestionar una oficina subregional desde un país que ha infringido la Carta de las Naciones Unidas y ha emprendido una guerra de agresión ilícita, la oradora solicita aclaraciones sobre: el número y el alcance de las misiones de asesoramiento técnico que lleva a cabo el ETD/OP-Moscú en cada país de la subregión; si la Oficina ha consultado a los países de la subregión para determinar si se están atendiendo sus necesidades; lo que se está haciendo para proteger a los familiares de los funcionarios internacionales, y si se está aplicando efectivamente la política ampliada de teletrabajo a los funcionarios internacionales del ETD/OP-Moscú.
- 721.** Su grupo respalda las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por el grupo interregional.
- 722. Un representante del Gobierno del Brasil** expresa su solidaridad con Ucrania y su población. El orador recuerda que el Consejo de Administración debería tomar decisiones relacionadas únicamente con las repercusiones del conflicto en el mundo del trabajo y evitar politizar el asunto. La OIT debería centrarse en prestar un apoyo inquebrantable a los



mandantes tripartitos en Ucrania, incrementar la movilización de recursos y reforzar su presencia en el país. El proyecto de decisión contiene elementos, en particular en los apartados *b)* y *c)*, que exceden el mandato de la OIT.

- 723. Un representante del Gobierno de China** dice que las consecuencias socioeconómicas del conflicto en curso siguen extendiéndose, lo que suscita una seria preocupación. La posición de su Gobierno respecto a la crisis de Ucrania no ha cambiado: la soberanía y la integridad territorial deben respetarse y los Estados deben cumplir la Carta de las Naciones Unidas. Los legítimos intereses de seguridad de todos los Estados deben tomarse en serio. Es necesario apoyar los esfuerzos encaminados a poner fin al conflicto de manera pacífica. Su Gobierno celebra que el ETD/OP-Moscú siga en funcionamiento para llevar a cabo actividades de cooperación y asistencia técnicas en la subregión. Las iniciativas de la OIT para distender la situación deben enmarcarse en su mandato y la Organización debe abstenerse de politizar su labor. China respalda las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por la Federación de Rusia.
- 724. Una representante del Gobierno de Ucrania** dice que la guerra en Ucrania continúa y está destruyendo el mercado de trabajo ucraniano. Como consecuencia de las hostilidades, alrededor de 8 millones de personas se han ido del país y 6 millones se han convertido en desplazados internos. En los territorios que se encuentran temporalmente bajo control ruso, donde las atrocidades se han convertido en la norma, la Federación de Rusia está violando de manera flagrante los derechos de los trabajadores, por ejemplo, obligando a los trabajadores de la central nuclear de Zaporizhzhya a firmar contratos de trabajo con la corporación estatal rusa de energía atómica Rosatom y forzando a los empleados a afiliarse a sindicatos rusos. Esas violaciones merecen una digna respuesta de la OIT.
- 725.** Ucrania considera que, después de trece meses de total invasión, el proyecto de decisión constituye una respuesta sorprendentemente tímida del Consejo de Administración y no prevé una reacción efectiva a la grave violación de los convenios de la OIT. La oradora agradece a los asociados de Ucrania sus esfuerzos y unidad, que se reflejan claramente en sus declaraciones y en sus enmiendas propuestas al proyecto de decisión. La continuidad del funcionamiento del ETD/OP-Moscú es profundamente decepcionante: un país que está vulnerando derechos laborales básicos y que está sometido a las sanciones más importantes de la historia no puede coordinar la labor en otros países de la región.
- 726.** Pese a la guerra, Ucrania ha seguido mejorando su legislación laboral, ha adaptado sus disposiciones a la situación de guerra y ha incorporado tres directivas de la Unión Europea, en consonancia con los procedimientos jurídicos necesarios para la preparación de iniciativas legislativas, incluidas las relativas al diálogo social. Los cambios previstos en la legislación laboral se están llevando a cabo con la participación de una amplia representación de partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales. A pesar de las condiciones extremadamente difíciles, Ucrania seguirá respetando estrictamente los principios del diálogo social. La oradora insta a los amigos de Ucrania a seguir prestando su inestimable apoyo financiero, militar, político y psicológico.
- 727. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que las enmiendas que ha propuesto tienen simplemente por objeto asegurar una visión más objetiva, que refleje la situación desde la perspectiva de ambas partes, dado que las conclusiones de algunos miembros del Consejo de Administración se desvían de los hechos. Su Gobierno solicita que se sometan a votación las enmiendas que ha propuesto.
- 728. Hablando en nombre del grupo interregional,** una representante del Gobierno de Islandia dice que la invasión de Ucrania por parte de la Federación de Rusia viola de manera flagrante

el derecho internacional y menoscaba el orden, la paz y la seguridad mundiales. Aunque el representante de la Federación de Rusia ha sugerido que el Consejo de Administración examine la posibilidad de expresar su preocupación por las medidas coercitivas unilaterales impuestas contra la Federación de Rusia, que afectan negativamente al mercado laboral, el Gobierno de ese país es el único responsable de las repercusiones de su brutal guerra no provocada contra Ucrania, por la que el mundo debe exigirle cuentas. La oradora insta a todos los mandantes a rechazar las enmiendas propuestas por la Federación de Rusia.

- 729. Un representante del Gobierno de China** expresa su apoyo a la moción de someter a votación las enmiendas propuestas por el Gobierno de la Federación de Rusia.
- 730. Un representante del Director General** (Director de la Oficina Regional de la OIT para Europa y Asia Central) destaca que el informe se centra en el apoyo brindado a los mandantes tripartitos de la OIT en Ucrania. El establecimiento de una oficina en Kyiv, que debe ser aprobado en el marco del Programa y Presupuesto para 2024-2025, facilitaría una mayor cooperación con el conjunto del sistema de las Naciones Unidas y un acercamiento proactivo a los donantes.
- 731.** La OIT ha llevado a cabo 146 misiones de asesoramiento técnico en países de la subregión entre el 28 de marzo de 2022 y el 17 de marzo de 2023: 18 en Armenia, 16 en Azerbaiyán, 22 en Georgia, 11 en Kazajstán, 15 en Kirguistán, 6 en Tayikistán, 2 en Turkmenistán y 56 en Uzbekistán. Dichas misiones tuvieron como objetivo, entre otras cosas, la representación y promoción de la OIT en eventos de alto nivel, la priorización y ejecución de los PTDP, la celebración de reuniones de planificación estratégica con los equipos de las Naciones Unidas en los países, el seguimiento de las conclusiones de los casos examinados por la Comisión de Aplicación de Normas, el apoyo a la elaboración de políticas de empleo y estrategias de protección social a nivel nacional, la preparación de propuestas de proyectos interinstitucionales, la organización de iniciativas para recaudar fondos y la realización de actividades de fortalecimiento de las capacidades. Otros 164 eventos se celebraron en formato híbrido o en línea.
- 732.** La calidad de los servicios que presta el ETD/OP-Moscú se verifica gracias al contacto ininterrumpido con los mandantes tripartitos y las observaciones que recibe a través de distintos canales de comunicación, como la red de coordinadores nacionales, quienes han expresado su gran satisfacción con estos servicios. Dicha verificación también ha sido posible gracias a las reuniones periódicas que el Director General ha mantenido con representantes gubernamentales, en las que se ha hecho una valoración muy positiva de estos servicios. En concreto, los participantes en una reciente conferencia de alto nivel para evaluar la ejecución del Programa de Trabajo Decente por País en Uzbekistán manifestaron el más absoluto respeto por la labor de la OIT. Asimismo, la Oficina Regional está constantemente en contacto con las autoridades de Tayikistán en lo que respecta a la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País, y ha emprendido una misión de alto nivel en Turkmenistán con el propósito de elaborar una hoja de ruta para combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la recolección del algodón. El elevado número de misiones y solicitudes de asistencia técnica demuestra, ya de por sí, la satisfacción de los mandantes. Además, la Oficina de Actividades para los Trabajadores y la Oficina de Actividades para los Empleadores han recibido comentarios positivos sobre su labor con los interlocutores sociales de la subregión.
- 733.** Con respecto al proceso de recuperación esbozado en la Declaración de Lugano, este parece encontrarse en una fase demasiado temprana para abordar cuestiones relacionadas con el mandato de la OIT. Las acciones emprendidas en dicho ámbito siguen centrándose prioritariamente en la ayuda humanitaria, el apoyo presupuestario a Ucrania y su candidatura

a la Unión Europea. La próxima Conferencia de Recuperación de Ucrania será auspiciada por el Reino Unido en junio de 2023, por lo que el orador insta al representante del Gobierno de dicho país a que facilite la participación de la OIT en la misma. En cuanto a los esfuerzos desplegados por el Banco Mundial para impulsar la reforma de la protección social, la Oficina ha proporcionado su propio asesoramiento al Gobierno sobre esa cuestión. La OIT también está efectuando contribuciones analíticas y en materia de políticas a la sección sobre protección social y medios de vida de la segunda ronda de la evaluación rápida de daños y necesidades, dirigida por el Banco Mundial, cuyos resultados se publicarán a finales de marzo de 2023. El orador espera poder informar con más detalle al Consejo de Administración sobre esa labor en su reunión de junio de 2023. Asimismo, aclara que cierta información contenida en el informe, como la que figura en el párrafo 4, ha sido incluida para proporcionar una actualización sobre la evolución de la situación general y que ello no implica que la OIT tenga ninguna responsabilidad a ese respecto. En particular, la finalidad del párrafo 21 era hacer referencia a los componentes del acervo de la Unión Europea que guardan relación con los convenios de la OIT, uno de los cuales se menciona en el capítulo 19 de dicho acervo.

- 734.** Por otra parte, el orador indica que la Oficina da prioridad a su deber de protección de los funcionarios nacionales e internacionales del ETD/OP-Budapest y del ETD/OP-Moscú. La Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ha expresado su satisfacción por las medidas de apoyo adoptadas por la Oficina y sus servicios de seguridad, en particular en relación con las actividades en Ucrania y con el mantenimiento de la capacidad operativa del ETD/OP-Moscú. En el ETD/OP-Moscú se mantienen reuniones periódicas con el Sindicato del Personal, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el equipo directivo, así como con representantes de otros departamentos pertinentes, para tratar las necesidades del personal internacional de la OIT. La reunión más reciente se celebró el 17 de marzo de 2023. Además, el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas organiza regularmente sesiones informativas para el personal sobre la situación en materia de seguridad, y, hasta la fecha, la continuidad de las actividades del ETD/OP-Moscú se ha ajustado a las últimas evaluaciones de seguridad del Departamento de Seguridad para Moscú.
- 735.** El ETD/OP-Moscú sigue teniendo la capacidad operativa suficiente para mantener la cooperación técnica con todos los países de la subregión. No obstante, los funcionarios tienen derecho a teletrabajar fuera del lugar de destino de manera muy flexible, siempre que haya una mínima presencia internacional en el ETD/OP-Moscú para asegurar el cumplimiento sin trabas de la labor programática. La armonización de los intereses del personal con los requisitos del servicio plantea un desafío para el personal directivo, por lo que se están estableciendo planes de trabajo en los que se determinan el tiempo que se debe pasar en Moscú o en misiones, el tiempo de teletrabajo fuera del lugar de destino y las vacaciones anuales. Si bien a veces es necesario debatir sobre esas modalidades, no se ha rechazado ninguna solicitud para teletrabajar fuera del lugar de destino, y en la última reunión del personal no se planteó ningún problema relativo al teletrabajo. La presencia de funcionarios internacionales en el ETD/OP-Moscú es importante por razones de gestión y para mantener un espíritu de equipo, en particular en lo que se refiere a los funcionarios nacionales. Por otro lado, la Oficina ha concedido a los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos días de vacaciones adicionales en sus países de origen para asegurar su bienestar.
- 736. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico), en respuesta a las inquietudes expresadas con respecto a la situación de los familiares de los funcionarios internacionales de la OIT que trabajan en la Federación de Rusia, explica que, si bien los miembros del personal de la Organización disfrutan en general de inmunidad de jurisdicción con respecto a los actos que ejecutan o las palabras que pronuncian en el ejercicio de sus funciones oficiales, ello no

comprende sus actividades de índole privada ni engloba a sus familiares. No obstante, la mayoría de los funcionarios internacionales de la OIT que ejercen sus funciones en la Federación de Rusia —aunque no todos— disfrutaban también de inmunidad diplomática con arreglo al acuerdo firmado con el país anfitrión en 1997, inmunidad que impide, por ejemplo, que puedan ser detenidos, encarcelados o sometidos a registro o requisas; y esa inmunidad sí se extiende a sus familiares. A este respecto, la Federación de Rusia ha sido generosa al conceder privilegios diplomáticos al personal internacional. La Oficina está examinando la situación de los pocos funcionarios a quienes no se ha otorgado inmunidad diplomática, y ha recibido indicaciones iniciales de las autoridades rusas de que se les concedería el estatuto diplomático.

- 737.** No obstante, la totalidad del personal de la OIT y sus familiares tienen la obligación de respetar la legislación del país anfitrión en todo momento, ya sea en Moscú o en cualquier otro lugar de destino. Además, las citadas inmunidades no exoneran a la Organización de su obligación de cooperar con las autoridades nacionales en la buena administración de la justicia. Las inmunidades funcionales y diplomáticas ofrecen solo una protección procesal, en el sentido de que no es posible incoar acciones judiciales contra esas personas, a no ser que el Director General les haya retirado antes la inmunidad. En caso de conflicto, el asunto deberá resolverse por medios diplomáticos. La Oficina siempre insistirá en que se respete el estatuto diplomático de las personas que disfrutaban del mismo, y también intervendrá diplomáticamente en situaciones que afecten a los familiares de los funcionarios que no estén protegidos por la inmunidad diplomática, con el fin de velar por que reciban un trato justo y adecuado.
- 738. Un representante del Director General** (Funcionario a cargo del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) destaca que en el ETD/OP-Moscú se han aplicado modalidades de trabajo flexibles de la forma más conciliadora posible con arreglo a las normas vigentes, se ha eliminado por completo el límite máximo de tiempo de teletrabajo y se han aceptado y tramitado sin contratiempos todas las solicitudes. Los datos correspondientes al número de días de teletrabajo aprobados desde agosto de 2022 muestran la buena aceptación de dichas modalidades de trabajo flexible. La concesión a los funcionarios internacionales de días de vacaciones adicionales en sus países de origen les ha dado la posibilidad de reunirse con mayor facilidad con sus familias. Los tres funcionarios internacionales que se han incorporado recientemente al ETD/OP-Moscú han estado trabajando a distancia antes de su llegada, lo cual constituye una forma adicional de flexibilidad. Se han mantenido consultas periódicas con el personal concernido, tanto local como internacional, y la Oficina ha examinado con detenimiento todas las necesidades de movilidad o las inquietudes expresadas por el personal internacional que actualmente trabaja en el ETD/OP-Moscú.
- 739. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia** reitera su solicitud de que el proyecto de enmienda presentado por su país se someta a votación, habida cuenta de la ausencia de consenso en la materia.
- 740. La Presidenta** señala que, a petición de los representantes de los Gobiernos de la Federación de Rusia y de China, el proyecto de decisión, en su versión enmendada por la Federación de Rusia, se someterá a una votación a mano alzada, en consonancia con lo dispuesto en el párrafo 6.1.1 del Reglamento del Consejo de Administración.

*(Se rechaza la enmienda propuesta por 2 votos a favor, 38 votos en contra y 9 abstenciones).*

- 741. La portavoz del Grupo de los Empleadores** desea saber si, a falta de consenso sobre el proyecto de decisión preparado por la Oficina, la enmienda propuesta por el grupo interregional también deberá someterse a votación en el caso de que no se retire.
- 742. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) aclara que tiene que llevarse a cabo una votación cuando ello es inevitable, es decir, cuando la Presidenta determina, en consulta con la Mesa del Consejo de Administración, que no hay consenso ni perspectivas de lograrlo.
- 743. La Presidenta** señala que desearía explorar, primero, la posibilidad de alcanzar un consenso.  
*(El Consejo de Administración reanuda el examen de este punto del orden del día tras un breve receso).*
- 744. Hablando en nombre del grupo interregional de países**, una representante del Gobierno de Suecia acoge con agrado la propuesta de abrir una oficina en Kyiv y pide al Director General que confirme al Consejo de Administración que, junto con su Oficina, continuará haciendo un estrecho seguimiento de la salud y la seguridad del personal del ETD/OP-Moscú y que informará al Consejo de Administración de la situación.
- 745. El Director General** confirma que seguirá realizando dicho seguimiento y que también seguirá la situación de todas las actividades de la OIT coordinadas desde el ETD/OP-Moscú, y que velará por que se adopte cualquier decisión necesaria.
- 746. Hablando en nombre del grupo interregional de países**, la representante del Gobierno de Suecia retira las enmiendas presentadas por su grupo y propone que se añadan las palabras «teniendo en cuenta las discusiones celebradas y las orientaciones formuladas durante su 347.ª reunión» en la primera parte del proyecto de decisión.

## Decisión

- 747. A la luz de la evolución de la situación en Ucrania que se expone en el documento GB.347/INS/16 y de la Resolución relativa a la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptada en su 344.ª reunión (marzo de 2022), teniendo en cuenta las discusiones celebradas y las orientaciones formuladas durante su 347.ª reunión, el Consejo de Administración:**
- a) toma nota de la información facilitada en el documento;**
  - b) reitera su más profunda preocupación por la agresión contra Ucrania que continúa llevando a cabo la Federación de Rusia, ayudada por el Gobierno de Belarús, y por las consecuencias de esta agresión para los mandantes tripartitos de Ucrania —los trabajadores, los empleadores y el Gobierno elegido democráticamente— así como para el mundo del trabajo más allá de Ucrania;**
  - c) insta nuevamente a la Federación de Rusia a que cese de inmediato y sin condiciones su agresión y retire sus tropas de Ucrania;**
  - d) insta una vez más a la Federación de Rusia a que cumpla con todas las obligaciones emanadas de su ratificación de los convenios de la OIT, con inclusión del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), en particular en lo referente a la repatriación de la gente de mar y el acceso a la asistencia médica; el Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115), en lo referente a la exposición de los trabajadores a radiaciones**

ionizantes durante su trabajo, y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014;

- e) reitera su apoyo inquebrantable a los mandantes tripartitos en Ucrania, pide al Director General que siga respondiendo a las necesidades de los mandantes en Ucrania y que amplíe los esfuerzos de movilización de recursos de la OIT, también en el marco de próximas conferencias internacionales de donantes sobre recuperación y reconstrucción, y acoge con beneplácito el plan detallado para reforzar la presencia de la OIT en Ucrania;
- f) pide además al Director General que intensifique los esfuerzos de movilización de recursos para otros países afectados en toda la subregión de Europa Oriental y Asia Central, y
- g) pide al Director General que continúe haciendo un seguimiento de las repercusiones de la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania en el mundo del trabajo e informe al Consejo de Administración, en su 348.ª reunión (junio de 2023), sobre la evolución de la situación a la luz de la Resolución, incluida la colaboración continua de la OIT con los organismos competentes de las Naciones Unidas que participan en la vigilancia de las violaciones de los derechos humanos, y sobre la situación de los trabajadores marítimos y los trabajadores de las centrales nucleares.

## 17. Informes del Comité de Libertad Sindical

### 17.1. 401.º informe del Comité de Libertad Sindical (GB.347/INS/17/1) y Adenda: Presentación del informe anual para el periodo 2022 del Comité de Libertad Sindical (GB.347/INS/17/1 (Add. 1))

### 17.2. 402.º informe del Comité de Libertad Sindical (GB.347/INS/17/2)

- 748. El Presidente del Comité de Libertad Sindical** explica que, en su reunión de marzo de 2023, el Comité examinó 23 casos en cuanto al fondo, 7 de los cuales se cerraron. En el 401.º informe del Comité se da información detallada sobre esos casos. Si bien el Comité agradece los esfuerzos realizados por muchos Gobiernos para proporcionar sus observaciones en los plazos señalados, en la última reunión la recepción tardía de algunas informaciones dificultó su labor. El orador señala a la atención de los Gobiernos del Afganistán, el Camerún, Haití, Madagascar y la República Democrática del Congo el llamamiento urgente que hizo el Comité para que le transmitan sus respectivas observaciones a más tardar el 27 de abril de 2023. El Comité no tendrá en cuenta la información recibida después de ese plazo si no concurren circunstancias imperiosas. El Comité examinó ocho casos en los que los Gobiernos le informaron de las medidas que habían adoptado para dar cumplimiento a sus recomendaciones. Siete de esos casos se cerraron. El orador destaca los avances obtenidos en relación con la negociación colectiva en el Perú.
- 749.** El orador llama la atención sobre nueve casos graves y urgentes. Los dos primeros (núms. 3203 y 3263) se refieren a alegatos de violaciones graves y sistemáticas del derecho de libertad sindical en Bangladesh. El Gobierno facilitó al Comité información que le ha permitido comprender mejor el caso. La sentencia judicial en el caso del secuestro, tortura y asesinato del Sr. Aminul Islam ha confirmado la necesidad de llevar a cabo una investigación judicial independiente sobre la presunta implicación de las fuerzas de seguridad en ese caso. En

ambos casos, el Comité ha solicitado al Gobierno que haga lo necesario para que los nuevos alegatos de violencia policial contra dirigentes sindicales sean objeto de una investigación minuciosa dirigida por una entidad independiente.

- 750.** El Comité ha expresado su preocupación por que los hechos del caso núm. 3184 indican que existe un problema sistémico que repercute en la libertad sindical en China. El Gobierno se ha abstenido sistemáticamente de suministrar la información detallada solicitada por el Comité. El Comité ha invitado al Gobierno a que acepte el envío de una misión de contactos directos y le ha urgido a que adopte las medidas necesarias, con la asistencia de la Oficina, para facilitar un diálogo tripartito con miras a garantizar el respeto de la libertad sindical. Es especialmente importante que los trabajadores puedan constituir organizaciones que sean independientes de las que ya existen.
- 751.** Los siguientes dos casos (núms. 2761 y 3074) se refieren a alegatos de homicidios de dirigentes y afiliados sindicales y otros actos de violencia antisindical en Colombia. Las autoridades han adoptado medidas significativas y se ha informado de avances en las investigaciones de la violencia antisindical. El Comité ha instado al Gobierno a que siga desplegando esfuerzos para garantizar la realización de investigaciones y procesos penales en relación con los actos de violencia y amenazas antisindicales denunciados y a que brinde una protección adecuada a los sindicalistas.
- 752.** El caso núm. 2609 se refiere al clima de impunidad en torno a los asesinatos, agresiones y amenazas de muerte que sufren los sindicalistas en Guatemala. El Comité ha tomado nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, y le ha instado a que intensifique sus esfuerzos.
- 753.** Otro caso grave y urgente atañe a Filipinas (caso núm. 3185), donde se ha alegado un deterioro de los derechos laborales, caracterizado por actos de violencia, asesinatos, acoso e intimidación. El Comité ha urgido al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para combatir la violencia contra los sindicalistas y la impunidad.
- 754.** Los dos últimos casos graves y urgentes atañen a la República Bolivariana de Venezuela. En el caso núm. 2254 relativo a los alegatos de FEDECAMARAS), el Comité ha pedido al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre los resultados concretos del foro de diálogo social. El caso núm. 3277 se refiere al asesinato de un dirigente sindical; la detención, persecución, intimidación y acoso de sindicalistas, y el despido de un dirigente sindical de una empresa pública. El Comité ha urgido al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que se prioricen las investigaciones sobre el asesinato de un dirigente sindical.
- 755.** El 402.º informe contiene información sobre las medidas adoptadas por el Gobierno de Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida con el propósito de examinar la observancia, por parte del Gobierno, de los Convenios núms. 87 y 98. El Comité ha deplorado que, más de dieciocho años después de la adopción de esas recomendaciones, la situación ha empeorado. El Comité ha urgido al Gobierno a que desista de su política de destrucción del movimiento sindical; colabore con la OIT para cumplir las recomendaciones pendientes de los órganos de control; ponga de inmediato en libertad a los dirigentes y miembros sindicales arrestados por participar en reuniones pacíficas o por ejercer sus libertades civiles y sus actividades sindicales legítimas, y retire todos los cargos contra ellos. También ha urgido al Gobierno a que permita una visita de funcionarios de la OIT para que puedan comprobar las condiciones de arresto y detención y el bienestar de las personas detenidas mencionadas en el informe.
- 756.** Con respecto a la presentación del informe anual para el periodo 2022 del Comité de Libertad Sindical, el orador indica que contiene datos estadísticos sobre los casos examinados por el

Comité. En el informe también se señala que dos países, a saber, Colombia y Eswatini, han hecho uso de medidas de conciliación voluntaria a nivel nacional con el apoyo de la Oficina, lo que ha permitido que el Comité suspenda el examen de las quejas procedentes de esos dos países por un periodo de hasta seis meses. El Comité también ha propuesto tres misiones y ha sugerido, en relación con nueve casos, que los Gobiernos interesados recurran a asistencia técnica para dar curso a las conclusiones y recomendaciones que ha formulado.

- 757.** El orador expresa su agradecimiento a todos los que han contribuido a la labor del Comité, en particular los Estados Miembros, los grupos regionales, los miembros del Comité, la Oficina y el Director General; y espera que se estudie la posibilidad de destinar más recursos a la secretaría del Comité.
- 758. El Vicepresidente empleador del Comité** dice que su grupo respalda el consenso reflejado en los tres informes del Comité y alienta al Consejo de Administración a adoptar todos los proyectos de decisión. El orador reitera el llamamiento a los Gobiernos para que envíen la información dentro de los plazos señalados por el Comité, puesto que su envío tardío merma la capacidad de la Oficina de presentar documentos preparatorios a tiempo a los miembros del Comité, lo que a su vez entorpece las discusiones.
- 759.** Varios de los casos examinados han sido calificados como graves y urgentes. Un elemento común de esos casos es la persistente falta de presentación de información relativa a los graves alegatos y las medidas de investigación y reparación. El propósito del Comité no es castigar o culpar, sino entablar un diálogo para promover y proteger la libertad sindical. Su comprensión de las circunstancias locales depende totalmente de la información que faciliten las partes, y la resolución adecuada depende de que los Gobiernos comuniquen información completa.
- 760.** Con respecto a los problemas actuales relacionados con la carga de trabajo del Comité y la importancia fundamental de seguir mejorando sus métodos de trabajo, el orador pone el acento en el párrafo 20 del informe anual, relativo a la conciliación voluntaria. Además de lo que ahí se expone, el Comité propone que se recuerde a las organizaciones querellantes que pueden solicitar el apoyo de la Oficina cuando consideren la opción de solicitar un aplazamiento, a la espera del uso de los mecanismos de conciliación voluntaria. Al animar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a entablar procedimientos de conciliación locales, se podría lograr una notable resolución de los conflictos sin necesidad de que intervenga el Comité.
- 761.** Por último, los miembros empleadores consideran que es importante velar por que el Comité se ciña a su mandato. En su última reunión, se cerraron casos de forma adecuada porque las cuestiones pendientes eran ajenas a su mandato. Esto no debilita al Comité, sino que refuerza su labor al centrar su energía en asuntos fundamentales y aprovechar lo mejor del diálogo social para encontrar enfoques consensuados respecto a los alegatos de falta de protección de la libertad sindical.
- 762. El portavoz de los miembros trabajadores del Comité** dice que su grupo está profundamente preocupado por el elevado número de casos abordados en el 401.º informe del Comité que están relacionados con alegatos de violencia, arrestos y detenciones arbitrarios, desapariciones e incluso asesinatos de personas debido a su actividad sindical y, en un caso, debido a su actividad empresarial. Estas graves violaciones pueden crear obstáculos insuperables para el ejercicio de los derechos laborales fundamentales, especialmente cuando se cometen con impunidad o con la complicidad del Estado. Por ello, pide que el conjunto de la OIT aborde esta cuestión.



- 763.** De los nueve casos graves y urgentes sobre los que el Comité ha llamado especialmente la atención, el orador desea destacar cuatro. En China se ha criminalizado a los sindicalistas y la legislación es incompatible con los principios de libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva. En Guatemala se ha alegado la existencia de un clima de impunidad en torno a los asesinatos de sindicalistas y la violencia contra ellos. También hay dos casos graves y urgentes relacionados con la violencia antisindical en Bangladesh.
- 764.** El orador también destaca los casos relativos a Hungría, donde la legislación impone un nivel muy elevado de servicios mínimos en caso de huelga en el sector educativo; la Argentina, donde se ha alegado la denegación del derecho de sindicación a los trabajadores de la economía informal; y Hong Kong (China), donde se ha condenado a prisión a varios sindicalistas.
- 765.** El Comité ha examinado casos en los que se ha visto obligado a reiterar conclusiones y recomendaciones anteriores debido a la falta de avances en su aplicación por parte del Gobierno en cuestión. El Comité seguirá debatiendo las formas más eficaces de potenciar el diálogo en ese sentido.
- 766.** En cuanto al 402.º informe, el orador observa que la situación en Belarús ha seguido deteriorándose. Numerosos dirigentes y activistas sindicales han sido detenidos, procesados y encarcelados por sus actividades sindicales. El Gobierno ha denegado el acceso a visitantes, incluidos funcionarios de la OIT, para que puedan comprobar las condiciones de arresto y detención y el bienestar de las personas encarceladas. Las recomendaciones del Comité también van más allá de estos graves asuntos y se hace un llamamiento al Gobierno para que atienda plenamente las solicitudes de larga data en relación con cuestiones legislativas y el establecimiento de mecanismos eficaces de resolución extrajudicial de conflictos.
- 767.** En el informe anual para el periodo 2022 del Comité, se facilita información sobre avances positivos en algunos países y sobre el uso del nuevo procedimiento de conciliación voluntaria. Se ha observado un acusado descenso de los casos en América Latina, cuyas razones todavía no están claras. El orador espera que los trabajadores de la región sigan pudiendo acceder al Comité para presentar quejas y aprovechar sus recomendaciones para resolverlas.
- 768. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental del Comité,** constituido por miembros designados por los Gobiernos de la Argentina, Colombia, Francia, el Japón, Namibia y Suecia, una miembro gubernamental de Francia dice que los resultados de las discusiones mantenidas en la reunión del Comité en marzo de 2023 demuestran claramente el compromiso común de sus miembros de promover los principios de libertad sindical y de negociación colectiva y brindar orientaciones para la materialización de esos derechos.
- 769.** La oradora señala a la atención del Consejo de Administración los casos calificados como graves y urgentes y la gravedad de la situación en Belarús. En algunos casos abiertos desde hace mucho tiempo, se invita a los correspondientes Gobiernos a aceptar distintas formas de apoyo mediante misiones de contactos directos y asistencia técnica. La oradora espera sinceramente que se acepten esas iniciativas. Asimismo, agradece que algunos Gobiernos hayan accedido a reunirse y dialogar con representantes del Comité y de la Oficina.
- 770.** El Comité tiene la función de examinar las vulneraciones de los principios de libertad sindical y de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, consagrados en la Constitución de la OIT, y otros documentos fundamentales. El objetivo del procedimiento de examen de las quejas por parte del Comité no es culpar o castigar, sino entablar un diálogo tripartito constructivo para promover el respeto de los derechos de los trabajadores y de los empleadores en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las

particularidades de los distintos países. Las respuestas de los Gobiernos a los alegatos formulados revisten una importancia esencial para la labor del Comité. Por ello, la oradora anima encarecidamente a todos sus colegas gubernamentales a velar por que se cumplan los plazos para evitar obstaculizar la labor del Comité.

- 771.** En el informe anual para el periodo 2022 del Comité, se facilita información útil sobre su labor y la repercusión de los recientes ajustes en el procedimiento. Es alentador ver que los procedimientos de conciliación voluntaria siguen desempeñando un papel en la prevención o resolución de los conflictos a nivel nacional. El Comité también ha examinado un modelo de presentación de solicitudes basado en la web que facilitaría ese procedimiento.
- 772. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia observa la introducción de continuas mejoras en los métodos de trabajo del Comité. Tras constatar que se han cerrado diez casos por no haberse recibido información adicional durante un periodo de dieciocho meses desde que el Comité examinó por última vez esos casos, su grupo insta encarecidamente al Comité a que continúe utilizando ese procedimiento.
- 773.** Si bien la proporción de casos de su región ha disminuido, la oradora reitera la petición de su grupo de mejorar el equilibrio regional en los casos sometidos al examen del Comité.
- 774.** Según el informe anual, la mayoría de los casos examinados por el Comité se refieren a amenazas a los derechos sindicales y a las libertades civiles, la protección contra la discriminación antisindical y la violación de los derechos de negociación colectiva. Por ello, su grupo alienta a la OIT a que prosiga las actividades sobre el terreno para reforzar los derechos sindicales. La conciliación voluntaria es importante para su región, por lo que la OIT debería seguir prestando asistencia técnica en ese sentido.
- 775.** Con respecto al 401.<sup>er</sup> informe del Comité, la oradora agradece la labor realizada, que ha permitido cerrar siete casos de su región; y reitera el compromiso de su grupo con la entrega de información oportuna y detallada. Es importante que el Comité analice los alegatos que recibe de las organizaciones querellantes y verifique los hechos antes de emitir recomendaciones y conclusiones a los Gobiernos.
- 776.** Tras dar las gracias al Director General por haber proporcionado los recursos necesarios para ampliar las capacidades de la OIT en su región, la oradora expresa la esperanza de que se designe pronto a los especialistas en diálogo social en la Oficina Regional para América Latina y el Caribe; y alienta al Comité a aplicar estrictamente los métodos de trabajo que se han adoptado.
- 777. Un representante del Gobierno de Bangladesh** dice que las recomendaciones que figuran en los párrafos 158 y 196 del 401.<sup>er</sup> informe del Comité de Libertad Sindical se basan, en parte, en información obsoleta que el Comité no ha contrastado antes de formular sus observaciones. En el caso del asesinato del Sr. Aminul Islam, se observa otro análisis inadecuado. Durante el juicio, no se planteó ninguna cuestión de complicidad, por lo que la recomendación de llevar a cabo una investigación judicial independiente para identificar a los autores intelectuales del crimen revela una concepción errónea del Comité sobre las garantías procesales en Bangladesh. En cuanto a la discriminación antisindical, entre 2013 y 2022 se han presentado 50 casos ante los tribunales, de los cuales 41 se han resuelto. Los otros nueve casos están pendientes de resolución o bien se encuentran en distintas fases del procedimiento judicial. La tasa de resolución del 82 por ciento no justifica que las quejas contra su Gobierno sigan abiertas.
- 778. Una representante del Gobierno de China**, refiriéndose a la queja presentada por la CSI, dice que las partes en cuestión han sido investigadas y castigadas por infringir la ley sobre

seguridad pública, y no por constituir un sindicato o por participar en actividades sindicales. Su Gobierno ha cooperado activamente con el Comité desde que se presentó el caso y en 2022 proporcionó información detallada a la secretaría sobre las personas implicadas.

- 779.** Por lo que respecta al caso relativo a la Región Administrativa Especial de Hong Kong, los alegatos presentados por la CSI y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte carecen de base y fundamento. La Ley Básica de la Región Administrativa Especial de Hong Kong de la República Popular China garantiza los derechos y las libertades de las personas de esa región. Además, el derecho a participar en actividades sindicales está protegido por la Ordenanza sobre Sindicatos (cap. 332) y no se ve afectado por la Ley de la República Popular China sobre la Salvaguarda de la Seguridad Nacional en la Región Administrativa Especial de Hong Kong. En esa región no se ha vulnerado el derecho a sindicarse ni el derecho de libertad sindical. En consecuencia, su Gobierno se opone firmemente a que las medidas de orden público se tachen falsamente como acciones de represión contra los sindicatos y sus dirigentes.
- 780. Una representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela** dice que la queja presentada por la OIE y FEDECAMARAS se incluye en el informe de la comisión de encuesta sobre la República Bolivariana de Venezuela, motivo por el cual no tiene sentido que el Comité de Libertad Sindical siga examinando este caso. Su Gobierno ha solicitado reiteradamente que toda la información que ha enviado a la comisión de encuesta se transmita al Comité a fin de evitar la duplicación de procedimientos y cerrar todos los casos a los que se ha dado respuesta y para los que se han encontrado soluciones.
- 781.** Con respecto a la queja presentada por la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), el Sindicato de Trabajadores de Ferrominera Orinoco (SINTRAFERROMINERA), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza Sindical Independiente de Venezuela (CTASI) y la Federación Nacional de Sindicatos Obreros de la Educación Superior de Venezuela (FENASOESV), la oradora lamenta que el Comité no haya analizado en profundidad la información proporcionada por su Gobierno. Asimismo, observa que los alegatos presentados por los trabajadores ya han sido examinados por la comisión de encuesta y la CEACR. Su Gobierno ha enviado al Director General y al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo sus respuestas a muchos de los alegatos. Por consiguiente, la oradora pide que se transmitan al Comité de Libertad Sindical sin mayor demora.
- 782. Una representante del Gobierno de Belarús** dice que el 402.º informe del Comité de Libertad Sindical da una imagen engañosa de la situación en Belarús. Todos los casos en los que se ha alegado una persecución contra sindicatos son casos de enjuiciamiento de infracciones de la ley o de personas que han intentado derrocar a las autoridades legítimas por medios anticonstitucionales. Pese a que su Gobierno ha proporcionado información detallada actualizada, la Organización está utilizando las acusaciones de persecución como pretexto para adoptar medidas punitivas con arreglo al artículo 33 de la Constitución de la OIT. Belarús, como país soberano, se opone a la injerencia extranjera en sus asuntos internos. La oradora pide que se entable un diálogo constructivo para resolver las cosas.

## Decisión

- 783. El Consejo de Administración toma nota de la introducción del informe del Comité, contenida en los párrafos 1 a 55, y adopta las siguientes recomendaciones formuladas en los párrafos: 84 (caso núm. 3416: Argelia); 97 (caso núm. 3431: Angola); 120 (caso núm. 3225: Argentina); 139 (caso núm. 3360: Argentina); 158 (caso núm. 3203:**

Bangladesh); 196 (caso núm. 3263: Bangladesh); 269 (caso núm. 3424: Camboya); 297 (caso núm. 3184: China); 322 (caso núm. 3406: China (Región Administrativa Especial de Hong Kong)); 362 (casos núms. 2761 y 3074: Colombia); 384 (caso núm. 3329: Colombia); 412 (caso núm. 3333: Colombia); 446 (caso núm. 3418: Colombia); 479 (caso núm. 2609: Guatemala); 501 (caso núm. 3366: Honduras); 548 (caso núm. 3426: Hungría); 595 (caso núm. 3414: Malasia); 610 (caso núm. 3377: Panamá); 638 (caso núm. 3322: Perú); 671 (caso núm. 3185: Filipinas), 697 (caso núm. 2254: República Bolivariana de Venezuela); 727 (caso núm. 3277: República Bolivariana de Venezuela) y aprueba el 401.<sup>er</sup> informe del Comité de Libertad Sindical en su totalidad.

(GB.347/INS/17/1)

- 784. El Consejo de Administración toma nota del sexto informe anual del Comité de Libertad Sindical que abarca el periodo 2022.**

(GB.347/INS/17/1 (Add. 1), párrafo 4)

- 785. El Consejo de Administración aprueba las recomendaciones del Comité que figuran en el párrafo 78 del documento GB.344/INS/17/2.**

(GB.347/INS/17/2, párrafo 78)

## **18. Informe del Director General: Informe periódico (GB.347/INS/18)**

- 786. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** se congratula de las ratificaciones comunicadas en el informe, en particular de las seis nuevas ratificaciones del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), cuya adopción es todavía relativamente reciente. También acoge con satisfacción la ratificación por parte de Nigeria del Convenio núm. 187, tan solo un año después que este haya pasado a ser uno de los convenios fundamentales.

- 787. El portavoz del Grupo de los Empleadores** también expresa su satisfacción por las diez ratificaciones enumeradas en el informe. A este respecto, pregunta si el hecho de disponer en general de más información sobre el modo en que los distintos Estados Miembros enfocan la ratificación de los convenios podría ser útil para otros países. Resultaría provechoso saber si los países siempre realizan una evaluación exhaustiva previa a la ratificación sobre el cumplimiento y sobre los cambios necesarios para asegurar ese cumplimiento, o si se ha consultado adecuadamente a los interlocutores sociales nacionales, incluidas las organizaciones de empleadores representativas e independientes, y se han tenido en cuenta sus opiniones y necesidades. En caso afirmativo, sería útil saber si los países se han basado en los resultados de esas evaluaciones previas a la ratificación y han elaborado planes de acción para garantizar la correcta aplicación o ratificación, y si se han asegurado de que disponen de la capacidad necesaria para cumplir con las obligaciones relativas a la presentación de memorias.

- 788.** En opinión de su grupo, la ratificación debería producirse una vez que pudiera garantizarse la correcta aplicación del convenio en cuestión, a ser posible teniendo en cuenta las necesidades de los mandantes tripartitos del país. A este respecto, el orador insta a la Oficina a que, en sus actividades de promoción de los convenios de la OIT, aconseje a los mandantes que adopten un enfoque prudente y meditado. La ratificación no debería realizarse de manera precipitada, sino que debería efectuarse al final de un proceso cuyo objetivo es garantizar el cumplimiento, no al principio de ese proceso. La ratificación no debería considerarse un acto de política o una declaración de intenciones; es, de hecho, la decisión de vincularse por un tratado en virtud del derecho internacional que conlleva obligaciones de cumplimiento. Este enfoque de la ratificación mejoraría el cumplimiento y permitiría que el sistema de control de la OIT estuviera menos cargado y en mejores condiciones para centrarse en los casos más importantes.

## Decisión

789. El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el documento GB.347/INS/18 relativa a la composición de la Organización, el progreso de la legislación internacional del trabajo, la administración interna, y los documentos y publicaciones.

(GB.347/INS/18, párrafo 15)

## 18.1. Primer informe complementario: Documentos presentados para información (GB.347/INS/18/1)

### Decisión

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

- Coloquios, seminarios, talleres y otras reuniones análogas aprobados (GB.347/INS/INF/1)
- Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ginebra, 28 de noviembre-10 de diciembre de 2022) (GB.347/INS/INF/2)
- Información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986 (GB.347/INS/INF/3)
- Informe sobre el estado de las reclamaciones pendientes presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT (GB.347/INS/INF/4 (Rev. 1))
- Informe sobre la labor del Comité tripartito para considerar la mejora de la metodología adoptada para el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales (Ginebra, 21 de octubre de 2022) (GB.347/INS/INF/5)
- Información actualizada sobre la participación de la OIT en la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (GB.347/POL/INF/1)
- Acuerdos concertados con otras organizaciones internacionales (GB.347/LILS/INF/1)
- Programa y Presupuesto para 2022-2023:
  - Estado de las cuentas al 31 de diciembre de 2022 (GB.347/PFA/INF/1/1)
  - Contribuciones recaudadas desde el 1.º de enero de 2023 hasta la fecha (GB.347/PFA/INF/1/2)
- Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.347/PFA/INF/2)
- Información actualizada sobre los locales de la Oficina Regional de la OIT para África y de la Oficina de País para Côte d'Ivoire, Benin, Burkina Faso, Malí, Níger y Togo en Abiyán (GB.347/PFA/INF/3)
- Primer informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025 (GB.347/PFA/INF/4)
- Plan de auditoría externa (GB.347/PFA/INF/5)

- Curso dado al informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021 (GB.347/PFA/INF/6)
- Composición y estructura del personal de la OIT al 31 de diciembre de 2022 (GB.347/PFA/INF/7)
- Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales (GB.347/PFA/INF/8)
- Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2022 (GB.347/PFA/INF/9)
- Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del 72.º periodo de sesiones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (2022) (GB.347/PFA/INF/10)
- Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Enmiendas al Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional e información actualizada sobre el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas (GB.347/PFA/INF/11)

(GB.347/INS/18/1, párrafo 3)

## 18.2. Segundo informe complementario: Nombramiento de tres Subdirectores Generales (GB.347/INS/18/2 (Rev. 1))

### Decisión

791. El Consejo de Administración toma nota de los nombramientos realizados por el Director General tras haber consultado debidamente a la Mesa del Consejo de Administración e invita al Sr. Hao, a la Sra. Seppo y a la Sra. Thompson a hacer y firmar la preceptiva declaración de lealtad, de conformidad con el artículo 1.4, b) del Estatuto del Personal de la OIT.

(GB.347/INS/18/2 (Rev. 1), párrafo 4)

*(El Sr. Hao, la Sra. Seppo y la Sra. Thompson hacen y firman las declaraciones de lealtad).*

## 18.3. Tercer informe complementario: Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Francia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (GB.347/INS/18/3)

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

### Decisión

792. El Consejo de Administración, por recomendación del Comité:
- a) aprueba el informe contenido en el documento GB.347/INS/18/3;

- b)** solicita al Gobierno de Francia que, en lo relativo a la aplicación del Convenio núm. 98, tenga en cuenta las observaciones formuladas por el Comité en los párrafos 51 y 62 del informe;
- c)** invita al Gobierno a que facilite información a ese respecto para que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones la examine, y
- d)** decide publicar el informe y dar por terminado el procedimiento de reclamación.

(GB.347/INS/18/3, párrafo 66)

#### **18.4. Cuarto informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (GB.347/INS/18/4)**

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

##### **Decisión**

**793.** A la luz de las conclusiones que figuran en los párrafos 32 a 41 del informe en relación con los asuntos planteados en la reclamación, el Consejo de Administración, por recomendación del Comité:

- a)** aprueba el informe contenido en el documento GB.347/INS/18/4, y
- b)** decide publicar el informe y dar por terminado el procedimiento de reclamación.

(GB.347/INS/18/4, párrafo 42)

#### **18.5. Quinto informe complementario: Informe del Comité tripartito encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (GB.347/INS/18/5)**

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

##### **Decisión**

**794.** En vista de las conclusiones y de las recomendaciones del Comité, el Consejo de Administración:

- a)** aprueba el informe contenido en el documento GB.347/INS/18/5 y, en particular, la conclusión formulada en el párrafo 30, y
- b)** decide publicar el informe y dar por concluido el procedimiento iniciado por la reclamación presentada por la Central Unitaria de Trabajadores de Chile.

(GB.347/INS/18/5, párrafo 32)

## **18.6. Sexto informe complementario: Informe del Comité establecido para examinar las reclamaciones en las que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (GB.347/INS/18/6)**

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

### **Decisión**

**795. A la luz de las conclusiones que figuran en los párrafos 23, 24, 29 y 30 del informe en relación con los asuntos planteados en la reclamación, el Consejo de Administración, por recomendación del Comité:**

- a) aprueba el informe contenido en el documento GB.347/INS/18/6, y**
- b) decide publicar el informe y declarar cerrado el procedimiento incoado por las reclamaciones.**

(GB.347/INS/18/6, párrafo 32)

## **19. Informes de la Mesa del Consejo de Administración**

### **19.1. Primer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Francia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) (GB.347/INS/19/1)**

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

### **Decisión**

**796. A la luz de la información presentada en el documento GB.347/INS/19/1, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la reclamación no es admisible.**

(GB.347/INS/19/1, párrafo 5)

### **19.2. Segundo informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Uruguay del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), del Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), y del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (GB.347/INS/19/2)**

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



## Decisión

797. A la luz de la información contenida en el documento GB.347/INS/19/2, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la reclamación es admisible y designará un comité tripartito para examinarla.

(GB.347/INS/19/2, párrafo 5)

### 19.3. Tercer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (GB.347/INS/19/3)

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

## Decisión

798. A la luz de la información contenida en el documento GB.347/INS/19/3, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la reclamación es admisible y designará un comité tripartito para examinarla.

(GB.347/INS/19/3, párrafo 5)

### 19.4. Cuarto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Serbia del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y del Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) (GB.347/INS/19/4)

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

## Decisión

799. A la luz de la información presentada en el documento GB.347/INS/19/4, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que:
- a) la reclamación es admisible y designará a un comité tripartito para examinarla;
  - b) dado que la reclamación versa sobre cuestiones similares a las planteadas en otra reclamación, los dos casos deberían ser examinados conjuntamente por el mismo comité tripartito, y

- c) los elementos de la reclamación relativos al incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) se remitan al Comité de Libertad Sindical para que este los examine de conformidad con el procedimiento previsto en el Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de las reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización.

(GB.347/INS/19/4, párrafo 6)

**19.5. Quinto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Serbia del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), del Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (GB.347/INS/19/5)**

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

## Decisión

800. A la luz de la información presentada en el documento GB.347/INS/19/5, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que:
- a) la reclamación es admisible y designará a un comité tripartito para examinarla;
  - b) dado que la reclamación versa sobre cuestiones similares a las planteadas en otra reclamación, los dos casos deberían ser examinados conjuntamente por el mismo comité tripartito, y
  - c) los elementos de la reclamación relativos al incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) se remitan al Comité de Libertad Sindical para que este los examine de conformidad con el procedimiento previsto en el Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de las reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización.

(GB.347/INS/19/5, párrafo 6)

## 20. Composición, orden del día y programa de órganos permanentes y reuniones (GB.347/INS/20)

801. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo apoya el proyecto de decisión.
802. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores**, tras señalar que la presente reunión ha tenido un orden del día excesivamente cargado, lo que ha obligado a celebrar demasiadas sesiones nocturnas y ha dejado exhaustos a los delegados, dice que agradecería que las futuras reuniones del Consejo de Administración se prolongaran un día más. Por lo tanto, ha de tenerse en cuenta que las fechas provisionales que figuran en la parte II del documento podrían cambiar.

### Decisión

803. **El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:**
- aprueba la celebración del Coloquio de los trabajadores: Nuevos enfoques de la educación de los trabajadores para impulsar la revitalización de los sindicatos los días 18 a 20 de septiembre de 2023;**
  - autoriza al Director General a cursar una invitación a las organizaciones enumeradas en el anexo del documento GB.347/INS/20, quedando entendido que corresponderá a la Conferencia examinar las solicitudes de estas para participar en las labores de las comisiones que se ocupan de las cuestiones del orden del día por las que han manifestado particular interés, e informar a las organizaciones interesadas que podrán designar solamente a una persona por cada uno de los puntos del orden del día por los cuales se ha reconocido que tienen especial interés;**
  - aprueba las propuestas relacionadas con la invitación a organizaciones intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales internacionales a asistir en calidad de observadoras a las demás reuniones oficiales enumeradas en el anexo del documento GB.347/INS/20, y**
  - toma nota del programa de reuniones contenido en la parte II del documento GB.347/INS/20, con sujeción a decisiones ulteriores del Consejo de Administración.**

(GB.347/INS/20, párrafo 11)

### Observaciones finales

804. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** felicita a la Presidenta por su excelente labor y desea mucho éxito al Director General en la aplicación de todas las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración, así como en sus demás cometidos.
805. **Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Alemania felicita a la Presidenta por la prudencia con la que ha dirigido una reunión difícil y con un orden del día muy cargado y denso. También expresa su agradecimiento a los interlocutores sociales y a la Oficina, así como a los intérpretes y el personal técnico.
806. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** se suma a las observaciones formuladas por los dos oradores anteriores.
807. **La Presidenta**, tras señalar que esta es la última reunión del Consejo de Administración que preside hasta que la persona que la suceda asuma el cargo en la reunión de junio, afirma que para ella ha sido un privilegio moderar las discusiones sobre cuestiones a veces

complicadas y sensibles a lo largo de esta reunión. Da las gracias a todos los participantes por su buena disposición y por su colaboración en una tarea que no siempre ha sido fácil. Asimismo, expresa su agradecimiento a la Oficina, en particular al Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales, así como a las dos Vicepresidentas y a sus respectivos grupos, por la tenacidad demostrada, y a los representantes de los Gobiernos y los grupos regionales, por su gran profesionalismo. Dice que ha sido una reunión extenuante y que todos los participantes están de acuerdo en que algo tienen que cambiar. Por último, expresa su deseo de que, entre todos, se encuentren soluciones creativas y eficientes para el mejor desarrollo de las próximas reuniones.

## ► Sección de Formulación de Políticas

---

### Segmento de Empleo y Protección Social

#### 1. Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas (GB.347/POL/1)

- 808. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa que se ha iniciado una nueva fase en la economía informal, que está en auge en todas las regiones del mundo y se caracteriza por la contratación de los trabajadores a través de plataformas, con condiciones de trabajo precarias y sin derechos laborales ni protección social, mientras que esas plataformas obtienen inmensas ganancias. La OIT reconoce desde hace tiempo que el trabajo en plataformas reviste una importancia creciente en el contexto del futuro del trabajo y los mandantes tripartitos convinieron en abordar esta cuestión en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Es de lamentar que no se pudiese llegar a ninguna conclusión consensuada en la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, que se celebró en octubre de 2022. No obstante, se constató la existencia de un amplio consenso sobre la naturaleza y el alcance de los déficits de trabajo decente y los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores en las plataformas de trabajo digitales, tanto los que trabajan *in situ* como en línea, y sobre la necesidad de establecer una regulación a nivel nacional e internacional, entre otras cosas mediante la elaboración de una norma en el seno de la OIT. Durante la reunión, se identificaron importantes desafíos y lagunas, en particular con respecto a la gestión algorítmica y el tiempo de trabajo, el pago del salario a intervalos regulares y las modalidades para fijar la remuneración. Además, se constató la existencia de un consenso unánime sobre la importancia que reviste la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) para luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas y la necesidad de que todos los trabajadores de plataformas tengan acceso a una protección social adecuada.
- 809.** En el documento de la Oficina, se señalan claramente diversas lagunas normativas, en particular en materia de gestión algorítmica y protección de los datos personales. No cabe duda de que los principios y derechos fundamentales en el trabajo son aplicables a todos los trabajadores. No obstante, las plataformas digitales plantean un singular conjunto de desafíos y es necesario disponer de orientaciones para garantizar que esos principios y derechos sean aplicados de manera efectiva en la legislación y en la práctica. Si bien la Oficina no detectó lagunas relativas al ámbito de aplicación personal del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), la oradora señala que los

problemas específicos que impiden el pleno ejercicio de esos derechos están directamente ligados a la gestión algorítmica. Por lo tanto, es necesario que los Gobiernos adopten medidas para proteger esos derechos en la práctica, y la OIT debe tomar medidas complementarias a fin de garantizar que la legislación sobre competencia no socave el derecho de negociación colectiva, en particular en el caso de los trabajadores independientes.

- 810.** Es fundamental contar con una clasificación adecuada de la relación de trabajo para aplicar los derechos fundamentales y de otras normas, ya que los trabajadores de plataformas incorrectamente clasificados quedan excluidos de la protección laboral más básica. El número creciente de ocupaciones cuya contratación se tramita a través de plataformas hace imprescindible la intervención de la OIT. Un nuevo convenio sobre el trabajo decente en las plataformas digitales podría basarse en la Recomendación núm. 198 y en el creciente corpus jurídico y jurisprudencial de los países para abordar la cuestión de la situación laboral.
- 811.** Algunas cuestiones aún no están contempladas en las normas internacionales del trabajo. El uso de algoritmos programados para la adopción de decisiones en materia de gestión —entre ellas las relativas a la contratación, los despidos y las decisiones disciplinarias— afecta directamente a los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, incluido el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es crucial que se regule ese uso de la gestión algorítmica —incluso a través de la negociación colectiva— para que los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos y tengan acceso a la justicia en caso de que estos sean vulnerados. En ese sentido, la OIT debería tomar la iniciativa y actuar de forma específica para tratar la cuestión de la laguna en materia de protección de los trabajadores de las plataformas de trabajo digitales.
- 812.** Las lagunas temáticas específicas de las normas internacionales del trabajo existentes que figuran en el documento de la Oficina afectan directamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas y pueden generar déficits en materia de trabajo decente. La falta de transparencia de las tasas de remuneración, el pago irregular de la remuneración debida y las comisiones, y los gastos que se cobran a los trabajadores de las plataformas son factores que afectan al pago del salario mínimo y a la aplicación de los dispositivos de protección social. Existen lagunas normativas con relación a las medidas disciplinarias, las puntuaciones, la limitación de las horas de trabajo totales cuando se incluyen horas extraordinarias y el carácter transfronterizo de la economía de plataformas. Además, en el ámbito del trabajo en las plataformas digitales, también se deben abordar cuestiones como la supervisión digital y la inspección del trabajo.
- 813.** Al afrontar los desafíos del mundo del trabajo que se derivan de cambios sustanciales en los modelos empresariales y en la composición de la fuerza de trabajo, la OIT ha adoptado siempre la perspectiva del grupo que necesita protección, teniendo en cuenta las normas existentes y adaptándolas al grupo en cuestión. En el caso de los trabajadores de plataformas, debería aplicarse ese mismo enfoque. No es necesario celebrar una nueva discusión general sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, puesto que la labor preparatoria realizada para la reunión de expertos, el informe de la reunión y el análisis de las lagunas normativas constituyen una base suficiente para que el Consejo de Administración decida inscribir un punto normativo en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025 con arreglo al procedimiento de doble discusión. La adopción de una norma es esencial para proteger a los trabajadores de las plataformas, cuyas vulnerabilidades emanan en particular de la gestión algorítmica. Dicha norma debería centrarse en la protección, el respeto y el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores de plataformas, así como en la mejora de sus condiciones de trabajo. Debería proporcionar a los Gobiernos orientaciones suficientes sobre la forma de cumplir con sus obligaciones en materia de protección de los

trabajadores e instar a los empleadores y las empresas a que asuman su responsabilidad con respecto a las personas que generan sus beneficios. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores propone introducir una enmienda en el proyecto de decisión a fin de inscribir en el orden del día de la Conferencia un punto de carácter normativo con arreglo al procedimiento de doble discusión.

- 814. La portavoz del Grupo de los Empleadores** afirma que sería inadecuado aplicar un enfoque genérico ante la amplitud, la diversidad y el gran dinamismo de la economía de plataformas, que engloba a múltiples sectores, modelos empresariales, modalidades de prestación de servicios y formas de trabajo. En consecuencia, sostiene que no existe una base sólida para iniciar una acción normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. El marco normativo de la OIT ya ofrece respuestas de política a la mayoría de los desafíos del mundo del trabajo para los que se justifica el establecimiento de una reglamentación internacional, y esto incluye los que se plantean en el ámbito de las plataformas digitales. El análisis de las lagunas normativas respalda en gran medida la postura del Grupo de los Empleadores, pues pone de relieve la pertinencia del marco normativo de la OIT y la aplicabilidad de una amplia gama de normas internacionales del trabajo existentes al contexto de la economía de plataformas. Además, determina claramente que no parece existir ninguna laguna en el ámbito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente en lo que respecta a los Convenios núms. 87 y 98. No obstante, la oradora señala que el Grupo de los Empleadores considera que el derecho de negociación colectiva reconocido por el Convenio núm. 98 está supeditado a la existencia de una relación de trabajo, de manera que no sería aplicable a organizaciones que representan a trabajadores independientes o autónomos. Por otro lado, observa que en los Estados Miembros existe una gran diversidad en materia de reglas, prácticas y reglamentos en este ámbito.
- 815.** La Recomendación núm. 198 proporciona orientaciones para distinguir a los contratistas independientes de las personas que son parte de una relación de trabajo, e incluye criterios específicos sobre el enfoque que deberían adoptar las políticas nacionales para determinar la existencia de una relación de trabajo, algunos de los cuales son perfectamente aplicables a la economía de plataformas. La Recomendación núm. 198 también advierte que la política nacional de protección de los trabajadores «no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales». El equilibrado planteamiento con el que se aborda el análisis de las relaciones contractuales en la Recomendación núm. 198 se adapta a la perfección a las relaciones establecidas en el trabajo en plataformas. El análisis de la Oficina también indica que, en el caso de los trabajadores realmente dependientes, no parece haber ninguna laguna normativa en relación con la política y promoción del empleo o con los aspectos relativos a la seguridad del empleo. Las normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo conservan su pertinencia y son igualmente aplicables en el ámbito del trabajo en plataformas. El ámbito de aplicación personal del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) no incluye a los trabajadores independientes, pero esa limitación se aborda en la Recomendación conexa. Ocurre algo similar en el caso de las normas sobre protección social, que son aplicables a la economía de plataformas, y las limitaciones relativas al ámbito de aplicación personal del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) se compensan en parte en la Recomendación complementaria. Otras normas, como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) o el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), también se pueden aplicar a la economía de plataformas siempre y cuando exista una relación de trabajo. Sin embargo, ello no puede considerarse como una laguna, sino que implica la clara intención de excluir de su ámbito a los trabajadores independientes debido al carácter de los temas abordados.

816. En cuanto a las posibles lagunas temáticas, la gestión algorítmica no ha sido abordada específicamente en los convenios de la OIT, pero no queda claro hasta qué punto esa cuestión corresponde al ámbito de competencia de la OIT. La oradora conviene en que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) puede aplicarse con respecto a la prevención de sesgos discriminatorios en el diseño de los algoritmos. Asimismo, en el documento de la Oficina se identifican como posibles ámbitos de intervención de la OIT el tiempo de trabajo, la protección de los datos personales, la resolución de conflictos del trabajo y el carácter transfronterizo de la economía de plataformas. Sin embargo, no se trata de cuestiones relacionadas específicamente con la economía de plataformas. Por otro lado, la protección de los datos personales de los trabajadores ya se abordó en un repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT de 1996, que sigue ofreciendo una respuesta adecuada a esa cuestión. El análisis de las lagunas normativas abarca 20 temas y demuestra la existencia de una amplia gama de normas aplicables al trabajo realizado en el marco de la economía de plataformas. Por lo tanto, no existe ninguna laguna y no hay necesidad de introducir una nueva norma relativa a la economía de plataformas.
817. El Grupo de los Empleadores está comprometido con la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, y también, cuando proceda, en el contexto de la economía de plataformas. A fin de ayudar a los mandantes de la OIT, la Oficina debería preparar una guía en la que explique hasta qué punto los convenios y las recomendaciones de la OIT son aplicables a la economía de plataformas. El punto inscrito en el orden del día de la Conferencia debería dedicarse a una discusión general concebida para fomentar entre los mandantes el conocimiento y la comprensión de la economía de plataformas, los últimos avances y enfoques introducidos en la legislación y en la práctica, y la forma de aplicar eficazmente las normas internacionales del trabajo para superar las dificultades. En ella, también se podría abordar la cuestión de los algoritmos, con particular atención a sus posibles repercusiones sobre el mundo del trabajo, los retos que plantean en materia de empleo y las prácticas óptimas para su aplicación. Por lo tanto, el Grupo de los Empleadores propone introducir una enmienda en el proyecto de decisión a fin de indicar que el punto inscrito en el orden del día de la reunión de la Conferencia consistirá en una discusión general.
818. **Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Alemania señala que el análisis de las lagunas normativas refleja el reconocimiento de que, aunque las modalidades de trabajo existentes en la economía de plataformas suscitan inquietud con respecto a las relaciones de trabajo encubiertas, el sector incluye tanto a trabajadores asalariados como a trabajadores independientes. Así, el análisis de las lagunas identifica casos en los que los trabajadores clasificados como independientes no están contemplados en las disposiciones de determinadas normas existentes. La oradora también destaca el hecho de que las normas existentes no abarquen adecuadamente algunas cuestiones, como la gestión algorítmica y la protección de los datos personales de los trabajadores. No cabe duda de que las cuestiones relacionadas con el trabajo en el ámbito de la economía de plataformas forman parte del mandato de la OIT. El Grupo Gubernamental mantiene su apoyo a la labor de la OIT para velar por el trabajo decente en la economía de plataformas y está determinado a lograr que la OIT cuente con un corpus actualizado de normas internacionales del trabajo que sean pertinentes para el cambiante mundo del trabajo. El Grupo sigue abierto, en principio, a la elaboración de una norma sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.
819. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Sudán señala que el rápido crecimiento de la economía de plataformas es un tema candente en el ámbito empresarial. El orador pide a la OIT que responda con medidas de política que podrían

revestir la forma de las normas internacionales del trabajo. El grupo comparte la opinión de la Oficina con respecto a las lagunas relativas al ámbito de aplicación personal de las normas internacionales del trabajo y a las denominadas lagunas temáticas de las normas existentes. El análisis de las lagunas normativas proporciona una base sólida para el debate, pero hace falta más información y todavía no se han celebrado discusiones sobre la economía de plataformas a nivel regional y subregional.

- 820.** El grupo de África seguirá apoyando las medidas que adopte la OIT para velar por el trabajo decente en la economía de plataformas, y hace suyas las preocupaciones expresadas en la reunión de expertos sobre las relaciones de trabajo y los derechos sociales y laborales, lo que incluye la necesidad de luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas. El grupo de África tiene la determinación de velar por que las normas internacionales del trabajo sean pertinentes en un mundo del trabajo en rápida evolución. El orador pide a la Oficina que revise el análisis de las lagunas normativas a fin de realizar un resumen de los resultados y de los comentarios sobre los puntos de convergencia, las contradicciones y las controversias, determinar los logros obtenidos y proponer puntos de partida para una discusión general en el marco de la reunión de la Conferencia que tendrá lugar en 2025. En ese proceso, la Oficina debería abordar la forma de vincular la economía de plataformas con la brecha tecnológica existente en África, la Coalición Mundial para la Justicia Social, la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, y con las políticas salariales y de empleo, el fomento del empleo y la seguridad social.
- 821. Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC),** una representante del Gobierno de Colombia recuerda que la Declaración del Centenario pide la adopción de políticas y medidas que permitan responder a los retos y oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas. Las normas internacionales del trabajo existentes resultan insuficientes para regular adecuadamente todos los aspectos de la economía de plataformas, puesto que existe una tipología muy diversa de relaciones jurídicas en ese ámbito, las interacciones son sumamente complejas debido al carácter transfronterizo del trabajo en plataformas, el uso de algoritmos y la descentralización de la producción, y no todos los países están en condiciones de ratificar una serie de convenios, lo cual exige lograr un consenso político y aplicar complejos procesos legislativos.
- 822.** Se debería alentar a los Estados a que adopten medidas para asegurar que los trabajadores que ofrecen servicios en un país distinto del país de residencia puedan ejercer su derecho a la protección social, la licencia de maternidad, la atención sanitaria, las prestaciones de pensión y otras prestaciones. La adopción de un instrumento normativo requiere la implantación de mecanismos de flexibilidad que permitan la adaptación a los avances tecnológicos para que el instrumento conserve su eficacia. Deben aplicarse los convenios fundamentales para proteger tanto a los trabajadores asalariados como a los trabajadores independientes. Además, deben abordarse ámbitos como la seguridad social, la protección de los salarios y la celebración de contratos de trabajo, así como las sanciones, la remuneración, el acceso a la justicia laboral y los límites de las horas de trabajo. Todos esos temas constituyen elementos fundamentales de la relación de trabajo y exigen respuestas específicas, de ahí que sea adecuado iniciar una acción normativa. Con una norma, se garantizaría a los trabajadores de plataformas una situación laboral adecuada y justa, y se aportaría transparencia, trazabilidad y sensibilización. La base para la discusión debería tener en cuenta el carácter innovador y las particularidades del trabajo en plataformas, y será necesario implantar mecanismos que faciliten una rápida adaptación de la norma a los progresos tecnológicos. A fin de garantizar la adecuación del instrumento a la finalidad que



se persigue y aumentar las perspectivas de cumplimiento, tal vez convendría evaluar la experiencia existente con normas específicas como el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). Su grupo apoya la inscripción de un punto de carácter normativo con arreglo al procedimiento de doble discusión.

**823. Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, una representante del Gobierno de Australia explica que su grupo reconoce el valor de la economía de plataformas en términos de innovación, de tecnología y de las oportunidades de empleo que ofrece a las personas que transitan de la economía informal a la formal, cambian de empleo o acceden al mercado de trabajo. Además, permite que las empresas amplíen sus mercados y desarrollen sus modelos empresariales, con la consiguiente contribución al crecimiento económico. No obstante, los trabajadores de plataformas no siempre pueden acceder en el mismo grado que los demás trabajadores a la protección disponible en virtud de las normas internacionales del trabajo. La OIT debe prestar asistencia a los Estados Miembros para que hallen soluciones adecuadas a esos desafíos con arreglo a sus circunstancias nacionales. En la Declaración del Centenario, se puso de manifiesto la función que ejerce la OIT en la promoción de la coherencia entre las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, con inclusión del trabajo decente en la economía de plataformas. El grupo de la oradora siempre ha apoyado las medidas encaminadas a asegurar que las normas de la OIT sean adecuadas a la finalidad que persiguen y den respuesta a los problemas que afectan al mundo del trabajo en la actualidad. Ahora, están analizando con detenimiento las ventajas que ofrecería una discusión general o un procedimiento de elaboración de normas. Una norma basada en principios que no esté centrada en ningún tipo concreto de trabajo en plataformas ni en un modelo particular de regulación podría ayudar a los Estados Miembros a asegurar que el trabajo en plataformas genere trabajo decente. Aunque el ASPAG está, en principio, a favor de iniciar en 2025 una acción normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas —si esa opción gozase de consenso—, diversos Estados Miembros, entre los que figuran algunos de la región, están desarrollando actualmente iniciativas en materia de políticas encaminadas a proteger a los trabajadores de la economía de plataformas. Sería conveniente tomarse el tiempo necesario para evaluar la eficacia de esas iniciativas y las enseñanzas extraídas como base para la futura aplicación de un procedimiento normativo. Así, su grupo también podría respaldar la realización de una discusión general en el marco de la reunión de la Conferencia de 2025, con la finalidad de propiciar un intercambio de información. El grupo escuchará las opiniones de los demás miembros antes de ofrecer su apoyo a la inclusión de una de las dos opciones en el proyecto de decisión.

**824. Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos de América señala que, si bien la economía de plataformas es una fuente cada vez más importante de oportunidades de empleo, se plantean profundos desafíos para que todos los trabajadores de ese ámbito puedan acceder al trabajo decente. Aunque no atañen exclusivamente a la economía de plataformas, algunas cuestiones resultan especialmente apremiantes, en particular la protección de los datos personales, el acceso a la protección social y el ejercicio de los derechos laborales fundamentales. El orador comparte las conclusiones del análisis de lagunas en el sentido de que no parece haber ninguna laguna en el ámbito de aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 o en las cuestiones abordadas en estos instrumentos. No obstante, el hecho de que en muchos países se clasifique a los trabajadores de plataformas como trabajadores independientes —de tal forma que no disfrutan de los derechos habilitantes de libertad sindical y de negociación colectiva— implica la existencia de una laguna considerable en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, lo cual merece

la atención constante de la OIT. El análisis ha revelado que las normas internacionales del trabajo existentes no tienen en cuenta muchos de los elementos esenciales de la economía de plataformas. Como se afirma en la Declaración del Centenario, la OIT necesita un corpus de normas internacionales del trabajo actualizado y las normas deben responder a la evolución del mundo del trabajo. Por consiguiente, la Organización debería asumir una función de liderazgo en el marco de las iniciativas encaminadas a promover el trabajo decente en la economía de plataformas, mediante el desarrollo de una norma específica que permita colmar las numerosas e importantes lagunas normativas existentes. El PIEM apoya la inscripción de un punto de carácter normativo con arreglo al procedimiento de doble discusión en el orden del día de la reunión de la Conferencia que se celebrará en junio de 2025.

- 825. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia dice que los siguientes países suscriben su declaración: Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Georgia, Islandia y Noruega. Si bien reconoce que las plataformas de trabajo digitales son una fuente cada vez más importante de oportunidades de empleo inclusivo y que también ofrecen oportunidades a las empresas, es necesario elaborar un marco internacional integral de protección en este ámbito, sobre todo para las personas en mayor situación de vulnerabilidad. Debido a la diversidad y la complejidad de estas plataformas, es esencial velar, a través del diálogo social, porque todos los trabajadores de las plataformas puedan disfrutar de plenos derechos sindicales, incluida la negociación colectiva. El orador también menciona la importancia que tienen cuestiones como la transparencia y la previsibilidad de los acuerdos contractuales, el tiempo de trabajo, lo que incluye los tiempos de espera y el derecho a la desconexión, la transparencia de las tasas de remuneración, la seguridad y salud en el trabajo, la gestión algorítmica y la protección de los datos personales, la prevención de sesgos discriminatorios en los procesos de toma de decisiones, las sanciones, el acceso adecuado a la protección social, el acceso a vías de recurso apropiadas y efectivas, y la colaboración con las autoridades públicas. Todos los trabajadores de plataformas deberían disfrutar de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que incluye la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Además, la Comisión de Desarrollo Social del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas ha adoptado un proyecto de resolución en el que se alienta a los Estados Miembros a promulgar marcos legislativos para determinar la situación laboral de los trabajadores de plataformas digitales y proteger sus derechos, así como a desarrollar políticas que garanticen la aplicación efectiva de los marcos. Por lo tanto, la Unión Europea y sus Estados miembros están a favor de un punto normativo con un procedimiento de doble discusión, que debería basarse en las normas existentes de la OIT, colmar las lagunas normativas y proporcionar orientación sobre la regulación del trabajo en plataformas.
- 826. Hablando en nombre de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN)**, un representante del Gobierno de Indonesia afirma que el crecimiento exponencial de la economía de plataformas está cambiando la naturaleza del empleo y de las relaciones de trabajo, lo cual dificulta la protección del bienestar de los trabajadores de la economía informal y de los trabajadores independientes. El auge de las nuevas formas de trabajo exige una reevaluación de las estructuras institucionales existentes para reglamentar los mercados de trabajo y las relaciones laborales, razón por la cual debería realizarse un estudio exhaustivo sobre las políticas de trabajo decente en la economía de plataformas. Una declaración sobre el futuro del trabajo emitida por los ministros de trabajo de la ASEAN ha destacado la necesidad de preparar a los trabajadores y a las empresas para el futuro del trabajo y de aprovechar las nuevas tecnologías. Facilitar el acceso de los trabajadores a oportunidades de formación permitirá promover el trabajo decente proporcionándoles

medios para adaptarse a la naturaleza cambiante del empleo. La ASEAN preferiría una discusión general en la reunión de 2025 de la Conferencia, pero sigue abierta al establecimiento de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, si el Consejo de Administración lo acuerda por consenso.

- 827. Un representante del Gobierno de Barbados** afirma que las lagunas que se han detectado en la aplicación de las normas internacionales del trabajo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas deben abordarse como una cuestión urgente. El tamaño y los recursos financieros de muchas empresas de la economía de plataformas, la naturaleza transfronteriza del modelo empresarial basado en la web y su utilización de la gestión algorítmica plantean desafíos para los Estados pequeños con recursos técnicos y financieros limitados. Por otro lado, el modelo de estas empresas tiene potencial para incorporar a más personas a la actividad económica productiva y permitir que más trabajadores salgan del trabajo precario y se incorporen a la economía formal. Su Gobierno apoya una discusión normativa basada en un procedimiento de doble discusión.
- 828. Una representante del Gobierno de Bangladesh** afirma que la economía de plataformas podría contribuir al crecimiento económico mediante la inclusión de las mujeres, las personas con discapacidad y otros grupos marginados en el mundo del trabajo, y podría proporcionar empleo más allá del mercado laboral tradicional. Debería darse a las pequeñas y medianas empresas innovadoras todas las oportunidades para crecer. Es necesario actuar con cautela al aplicar las normas internacionales del trabajo en un ámbito en el que existen diversos sistemas jurídicos y estructuras económicas. Solicita a la OIT más asistencia técnica en este ámbito y pide que se siga debatiendo sobre la economía de plataformas.
- 829. Una representante del Gobierno de la República Dominicana** afirma que la percepción que se tiene de las relaciones de trabajo ha cambiado a un ritmo inimaginable. El trabajo a distancia, el empleo temporal y la integración de la tecnología en los procesos de trabajo han dado lugar a nuevos tipos de relaciones entre los empleadores y los trabajadores. Se necesitan nuevos mecanismos de reglamentación y control para hacer frente a los cambios en el mundo del trabajo y defender el principio del trabajo decente para todos.
- 830. Un representante del Gobierno del Brasil** afirma que la mayoría de los trabajadores de plataformas tienen poco o ningún poder al negociar sus contratos con las empresas de plataformas y a menudo se ven obligados a trabajar como falsos independientes, lo que les deja expuestos a largas jornadas laborales, sin prestaciones por enfermedad y con poco o ningún acceso a la seguridad social y otras prestaciones. Deberían establecerse disposiciones generales en ámbitos como la clasificación de los trabajadores, el seguro de accidentes, la resolución transfronteriza de conflictos laborales, el uso de los datos personales, la gestión algorítmica y la equidad de las decisiones automatizadas relativas a las calificaciones y las sanciones. La falta de una reglamentación eficaz menoscaba los derechos de los trabajadores y los sistemas de seguridad social de los Estados, y socava los valores defendidos por su Gobierno y por la OIT. Garantizar la protección de los trabajadores significa aplicar reglamentaciones y leyes estrictas, realizar auditorías periódicas para identificar posibles problemas, crear mecanismos seguros de denuncia para los trabajadores y garantizarles la libertad sindical. Por lo tanto, apoya la inscripción de un punto normativo en 2025 mediante un procedimiento de doble discusión con vistas a elaborar un marco normativo adecuado.
- 831. Un representante del Gobierno de Colombia** afirma que, en la práctica, es difícil aplicar la legislación laboral a la economía de plataformas, especialmente en lo que respecta a la negociación colectiva y al ejercicio de la libertad sindical. En consecuencia, y dada la naturaleza transfronteriza del trabajo de plataformas, la OIT debería garantizar que las

normas mínimas protejan a los trabajadores de dichas plataformas. Podría elaborarse un marco útil para crear sinergias y garantizar la coherencia normativa entre los Estados. Su Gobierno apoya la elaboración de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

- 832. Un representante del Gobierno del Pakistán** afirma que muchos trabajadores de plataformas carecen de acceso a la protección social, lo que incluye atención de salud, pensiones y otras prestaciones, ya que a menudo son tratados como contratistas independientes y no como asalariados, y su capacidad para negociar las condiciones de su trabajo es limitada. Dado que el auge del trabajo de plataformas ha planteado retos a la legislación laboral tradicional, en lugar de intentar adaptar las normas existentes, sería más factible adoptar un nuevo convenio para velar por que los trabajadores de plataformas tengan los mismos derechos y protecciones que los demás trabajadores. Para asegurarse de que todas las partes interesadas participen en la redacción y la aplicación del convenio y crear así un marco más completo para reglamentar la economía de plataformas, su Gobierno apoya el establecimiento de normas sobre la economía de plataformas mediante un procedimiento de simple discusión.
- 833. Una representante del Gobierno de la India** elogia a la OIT por haber tomado medidas para abordar los retos que supone garantizar los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores de plataformas. La economía de plataformas está creciendo exponencialmente y tiene el potencial de empoderar a las mujeres y a las personas con discapacidad. Hay que tener cuidado de no obstaculizar su potencial para generar empleos decentes. Explica algunas de las medidas de su Gobierno relativas a la economía de plataformas.
- 834.** La Recomendación núm. 198 podría no ser suficiente para garantizar la correcta clasificación de los trabajadores de plataformas, que es vital para ofrecer un trabajo decente en la economía de plataformas. Además, los diferentes enfoques adoptados por los distintos mandantes indican que no hay consenso a este respecto. La adopción de un enfoque fragmentario podría no responder eficazmente a las preocupaciones de los trabajadores de las plataformas; debería adoptarse un instrumento adaptado y flexible, y ese proceso debería comenzar con el intercambio de información y estadísticas sobre las plataformas multinacionales. En vista de los numerosos matices locales que presenta la emergente economía de las plataformas, es necesario reflexionar detenidamente y tomar en consideración las aportaciones de todos los sectores para elaborar un plan de acción global.
- 835. Un representante del Gobierno del Japón** acoge con satisfacción el debate previsto en la reunión de 2025 de la Conferencia sobre las medidas para proteger a los trabajadores de plataformas. Si bien su Gobierno esperaba que el análisis de las lagunas normativas pudiera servir de base para una discusión normativa, el análisis que se ha presentado es algo superficial y no contiene suficiente información para entablar una discusión significativa. Es importante trabajar juntos a fin de establecer medidas eficaces para los trabajadores de plataformas sobre la base de las conclusiones de un análisis de las lagunas bien elaborado, y es necesario realizar un esfuerzo adicional para establecer qué lagunas deben colmarse y en qué medida. A este respecto, sería útil saber qué esfuerzos están realizando ya los distintos países. Todavía hay tiempo para completar esa labor antes de la reunión de 2025 de la Conferencia, por lo que el orador insta a la Oficina a sentar las bases de una discusión normativa fructífera y alienta a todos los miembros del Consejo de Administración a escucharse atentamente unos a otros, ya que la economía de las plataformas está evolucionando de distintas maneras en todo el mundo.

- 836. Una representante del Gobierno de Australia** afirma que el establecimiento del marco normativo más apropiado en todo el ámbito de la economía de plataformas es una cuestión compleja, y que muchos siguen indecisos sobre el camino que debería seguir la OIT para garantizar que el trabajo de plataforma contribuya a lograr el trabajo decente para todos. Su Gobierno considera que el análisis de las lagunas normativas ha identificado suficientes déficits en los derechos y protecciones otorgados a los trabajadores de plataformas en virtud de las normas internacionales del trabajo existentes como para justificar la inscripción de un punto normativo en el orden del día de la Conferencia. Sin perjuicio de los resultados del proceso normativo, apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 837. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala los enormes avances alcanzados en la comprensión de la importancia de reglamentar de manera adecuada el futuro del trabajo y los nuevos modelos en el mundo del trabajo, para el beneficio tanto de las empresas como de los trabajadores, desde que el tema se planteó por primera vez en una discusión de alto nivel celebrada en la OIT en 2019. La oradora acoge con satisfacción la información facilitada por los Gobiernos sobre las medidas nacionales adoptadas para abordar esta cuestión. En vista de las numerosas lagunas que existen en la protección de los trabajadores, la OIT tiene un importante papel que desempeñar para proporcionar orientación, incluso mediante el establecimiento de normas. Las preocupaciones planteadas sobre la necesidad de seguir debatiendo acerca de la precisión de una norma, las cuestiones que ha de abordar y la forma de hacerlo de manera flexible se examinarían en el contexto del proceso de elaboración de la norma, durante el cual la Oficina preparará un informe sobre la legislación y la práctica y solicitará más orientaciones a todos los mandantes. Debería hacerse un buen uso de la información facilitada sobre las medidas adoptadas a nivel nacional.
- 838.** La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva no deben concederse únicamente a los trabajadores con relaciones de trabajo reconocidas legalmente. La oradora entiende que las normas de la OIT se refieren a todos los trabajadores sin estar limitadas por definiciones legales de ese término, que a menudo se utilizan para excluir a grupos de la protección. Es importante que la OIT proteja a todos los trabajadores. En virtud de la Recomendación núm. 198, se presume que existe una relación de trabajo cuando un individuo parece ser un trabajador, un principio que se utiliza en la mayoría de las legislaciones laborales de todo el mundo. Espera que el tiempo dedicado a reflexionar sobre el proyecto de decisión sirva para movilizar el apoyo a la elaboración de normas.
- 839. La portavoz del Grupo de los Empleadores** destaca que la gran diversidad que existe dentro de la economía de plataformas y el gran número de medidas diferentes que han adoptado los Gobiernos en relación con los trabajadores de esta economía dificultan los debates sobre la cuestión, y advierte que no se debe actuar con demasiada rapidez. El análisis de las lagunas normativas ha demostrado que muchas de las normas internacionales del trabajo vigentes ya se aplican a los trabajadores de las plataformas, que, por lo tanto, no requieren una reglamentación distinta.
- 840.** Es importante saber cómo determinar quiénes son los trabajadores de las plataformas, lo cual es un problema relacionado con el alcance del mandato de la OIT. La legislación laboral se aplica necesariamente a los trabajadores que tienen una relación de trabajo en la que el empleador es responsable de garantizar los derechos de sus asalariados. En cambio, cuando se trata de trabajadores independientes o autónomos, resulta difícil determinar quién es la persona responsable de garantizar esos derechos. Este problema no se limita a las empresas de la tecnología digital, dado que las empresas de todos los sectores utilizan la tecnología digital.

841. Solo una pequeña minoría de países dispone de mecanismos de negociación colectiva para determinadas categorías de trabajadores autónomos, por lo que es necesario seguir debatiendo y aclarando este punto. Una reglamentación internacional restrictiva del trabajo en plataformas corre el riesgo de empujar a posibles empleadores o plataformas a la informalidad, especialmente en el mundo en desarrollo. La complejidad de esta cuestión exige un examen cuidadoso, y la oradora está de acuerdo en que sería conveniente dedicar tiempo a la reflexión para facilitar el consenso. En este sentido, tal vez sería conveniente adoptar un enfoque innovador.
842. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que el alcance y la pertinencia de determinados instrumentos de la OIT se podrían incluir como parte de la discusión de 2025 y de los trabajos preparatorios de la Oficina. Existe una comprensión clara de la noción de trabajador y del alcance de la negociación colectiva y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La OIT y algunos Gobiernos han evitado excluir por completo la protección de los trabajadores no reconocidos como asalariados; las directrices adoptadas recientemente por la Unión Europea, por ejemplo, establecen que el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores independientes no contravendría la legislación sobre competencia, en el entendimiento de que estarían negociando las condiciones básicas de vida y de trabajo. El debate sobre este importante tema debería tener lugar en el contexto de la discusión normativa de 2025. El orador solicita aclaraciones a la Oficina sobre los pasos siguientes en caso de que el Consejo de Administración opte por la elaboración de normas.
843. **Una representante del Director General** (Subdirectora General, Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo) explica que, una vez que se haya inscrito un punto normativo en el orden del día de la Conferencia, la Oficina empezaría a preparar un informe sobre la legislación y la práctica acerca de las experiencias e iniciativas normativas en todo el mundo, con vistas a demostrar la variedad de enfoques que existen para abordar todas las formas de trabajo en plataformas. Este informe serviría de base para elaborar un cuestionario a través del cual todos los Estados Miembros y los mandantes podrían proporcionar información sobre el alcance de los posibles instrumentos, por ejemplo, en relación con el tipo de instrumento previsto y los tipos de plataformas que han de incluirse. En la presente reunión ya se han proporcionado algunas orientaciones al respecto. Sobre la base de las aportaciones de los mandantes, la Oficina presentará propuestas para obtener más información, a la vez que proseguirá su propia investigación, en vista de la creciente demanda de asistencia sobre el trabajo en plataformas.
844. **El Presidente** opina que existe una clara mayoría a favor de la elaboración de normas, con ciertos matices. Además, algunos miembros del Consejo de Administración que han manifestado su preferencia por una discusión general también han declarado que estarían abiertos a la elaboración de normas si ese es el consenso.
845. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** subraya que mayoría no significa consenso. Quienes han expresado que son flexibles lo han hecho en el entendimiento de que habrá consenso, un consenso que ella espera que pueda alcanzarse, aunque eso todavía está por ver.
846. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que en la OIT la definición de consenso es el hecho de que todos acepten que existe una mayoría, y no un acuerdo universal. Dicho esto, la oradora preferiría intentar lograr una mayoría aún mayor y un amplio apoyo.
847. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su desacuerdo con esa definición de consenso. El asunto que nos ocupa es importante para muchos países, un gran número de los cuales, incluido el grupo de África, han expresado su preferencia por una discusión

general. Es necesario adoptar un enfoque innovador del proyecto de decisión, lo que requiere más tiempo.

- 848. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que no desea interpretar las posiciones de los representantes de los Gobiernos; el grupo de África ha expresado que está abierto a varias opciones. Su intención es buscar de forma constructiva el apoyo más amplio posible.
- 849. La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que será difícil proceder a la elaboración de normas en materia de trabajo decente en la economía de plataformas en la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2025), dada la amplitud de la cuestión. El análisis de las lagunas muestra que muchos elementos de la economía de plataformas ya están cubiertos en gran medida por los convenios existentes de la OIT, que también se aplican a los trabajadores de plataformas por cuenta ajena. Precipitar el proceso generará problemas, ya que la situación laboral de los trabajadores de plataformas es un asunto nacional que se reglamenta de forma diferente en los Estados Miembros. Muchos Gobiernos han solicitado información adicional a la Oficina y también se muestran a favor de una discusión general, que es la opción que el Grupo de los Empleadores considera más apropiada. Esto permitiría a los mandantes identificar las cuestiones que podrían abordarse en una norma. En muchos países, el trabajo en plataformas es una fuente muy importante de creación de empleo y una forma de hacer frente a la informalidad. Habida cuenta de la velocidad con la que se suceden los cambios, sería prematuro iniciar un proceso normativo en este momento. Además, ya se ha inscrito un punto normativo en el orden del día de la reunión de la Conferencia en 2025; otro punto normativo supondría una carga excesiva tanto para la Oficina como para las delegaciones. Como solución de compromiso, el Grupo de los Empleadores propone celebrar una discusión general en 2025 con objeto de allanar el camino para poder tomar una decisión mejor fundamentada respecto de la posible discusión normativa en 2026 y 2027. Dicho enfoque también reforzaría el sentimiento de responsabilización de los Estados Miembros respecto de cualquier actividad normativa ulterior.
- 850. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda que ya se acordó en la 346.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración que sería posible inscribir dos puntos normativos en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025. Muchos Gobiernos también se manifestaron a favor de una discusión normativa y comenzaron a estudiar el tipo de instrumento más adecuado para la economía de plataformas.
- 851. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia dice que Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, Islandia, Noruega y la República de Moldova suscriben su declaración. Durante los debates se reconoció que las plataformas de trabajo digitales representan una fuente de empleo inclusivo de rápido crecimiento que ofrece también grandes oportunidades a las empresas. Sin embargo, varios grupos reconocieron que hay retos importantes que exigen medidas normativas para proteger a los trabajadores de la economía de plataformas. Sobre la base del análisis de las lagunas facilitado por la Oficina, se alcanzó el consenso durante los debates de que es necesario abordar cuestiones como la protección de datos, los mecanismos de resolución de conflictos, la gestión algorítmica y el carácter transfronterizo de la economía de plataformas. Todos los trabajadores deberían disfrutar de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; por consiguiente, es de crucial importancia garantizar, a través del diálogo social, que todos los trabajadores de plataformas puedan ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Es hora de que la OIT asuma una función de liderazgo en el establecimiento de normas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores de plataformas, ya que las lagunas normativas solo pueden subsanarse con medidas normativas, no con orientaciones ni principios generales. Por consiguiente, el punto

inscrita en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia debería dedicarse a la elaboración de normas mediante un procedimiento de doble discusión. Se basaría en las normas internacionales del trabajo existentes, colmaría las lagunas identificadas y proporcionaría orientación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Piensa que hay un consenso incipiente respecto de esta posición.

- 852. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos aclara que, aunque el grupo de África ha apoyado la declaración del Grupo Gubernamental en la que no se expresa ninguna objeción general al establecimiento de normas, preferiría celebrar una discusión general sobre el trabajo en la economía de plataformas en la reunión de la Conferencia de 2025.
- 853. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** señala que la opción de inscribir un punto normativo en 2025 goza de amplio apoyo, lo cual no es sorprendente habida cuenta de las numerosas lagunas identificadas en el documento de la Oficina. Muchos Estados Miembros tratan de encontrar la manera más eficaz de abordar las lagunas en la legislación y en la práctica y de reglamentar las plataformas a fin de crear un entorno propicio para las empresas sostenibles y promover el trabajo decente, y algunos están avanzando hacia la regulación en los planos nacional e internacional, a pesar de que la economía de plataformas evoluciona rápidamente y muchos textos de su legislación vigente son pertinentes en cierto grado para los trabajadores de la economía de plataformas. Por consiguiente, la Organización debería liderar la labor mundial en materia de trabajo decente en la economía de plataformas mediante la elaboración de una norma que subsane las lagunas normativas, proporcione orientaciones rigurosas a los Estados Miembros y ayude a configurar el desarrollo de iniciativas nacionales e internacionales en consonancia con los principios de la OIT. Así, su Gobierno apoya la inscripción de un punto con miras a la elaboración de normas mediante el procedimiento de doble discusión en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025, y continúa abierto al diálogo y otras propuestas de la Oficina sobre los preparativos para la discusión.
- 854. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia reafirma que la OIT debería liderar la labor centrada en estas cuestiones. Es necesario establecer urgentemente normas relativas al trabajo decente en la economía de plataformas y, por tanto, su grupo apoya la propuesta de dedicar el punto a la elaboración de normas mediante un procedimiento de doble discusión.
- 855. El Presidente** toma nota de que la mayoría está a favor de la elaboración de normas, mientras que algunos miembros han expresado una preferencia por una discusión general. Pregunta a aquellos que han indicado flexibilidad si se puede alcanzar el consenso.
- 856. Una representante del Gobierno de China** hace hincapié en que la condición de los trabajadores de la economía de plataformas difiere en función de los países, y muchos países están estudiando nuevas normas y reglamentos. Por consiguiente, la OIT no debería apresurarse a establecer normas. Su Gobierno coincide con el Grupo de los Empleadores en que el punto debería examinarse en el marco de una discusión general.
- 857. Hablando en nombre de la ASEAN**, una representante del Gobierno de Indonesia reitera que su grupo prefiere una discusión general, aunque está abierto en principio al establecimiento de normas, pero solo si ese es el consenso alcanzado en el Consejo de Administración.
- 858. Una representante del Gobierno de la India** apoya una discusión general.



- 859. Un representante del Gobierno de Bangladesh** apoya celebrar una discusión general, pero puede ser flexible si existe un consenso abrumador a favor del establecimiento de normas.
- 860. La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la propuesta presentada por su grupo representa un compromiso que podría lograr el consenso si se muestra buena voluntad y flexibilidad. Una discusión general en la reunión de la Conferencia de 2025 permitiría preparar opciones con miras a la elaboración de normas en 2026 y 2027. Dicho enfoque sería más apropiado para un fenómeno complejo y dinámico como la economía de plataformas. El Grupo de los Empleadores ha demostrado su buena voluntad y flexibilidad, y muchos Gobiernos respaldan su propuesta.
- 861. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que la elaboración de normas no implica necesariamente la elaboración de un convenio; el futuro instrumento también podría ser una recomendación. El cuestionario preparado por la Oficina incluiría una pregunta sobre el tipo de instrumento que se desea adoptar. Considera que el enfoque propuesto por el Grupo de los Empleadores no es una buena idea. Los Gobiernos expresaron un firme apoyo a la elaboración de normas en la 346.ª reunión del Consejo de Administración y en la reunión de expertos. Además, la portavoz del Grupo de los Empleadores indicó que su grupo no se opondría a una decisión que diera lugar a una situación en la que se celebren dos discusiones normativas en 2025. En esa reunión, el Consejo de Administración acordó que se necesitaba más información de referencia, y la Oficina ha facilitado ulteriormente dicha información mediante el análisis de las lagunas normativas. Asimismo, hay disponible una cantidad considerable de información adicional, por ejemplo, de la reunión de expertos. Muchos Gobiernos están a favor de la elaboración de normas o están abiertos a ella y las diferentes opiniones expresadas podrían reflejarse en la labor preparatoria durante los dos próximos años.
- 862. El Presidente** toma nota de que algunos Gobiernos han expresado su preferencia por una discusión general, pero que no se opondrían a la inscripción de un punto normativo si se alcanza el consenso, y pregunta al Consejo de Administración si puede alcanzar un consenso respecto del punto normativo; en caso contrario, la cuestión tendrá que someterse a votación.
- 863. La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que no existe consenso sobre la opción de proceder directamente a la elaboración de normas, ni siquiera de una gran mayoría. En cambio, el Consejo de Administración podría llegar a un consenso sobre la propuesta de compromiso presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 864. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que su grupo siempre tratará de lograr el consenso cuando sea posible alcanzarlo, pero que se debe adoptar una decisión, por votación si fuera necesario.
- 865. La portavoz del Grupo de los Empleadores** explica que la situación ha cambiado desde la 346.ª reunión del Consejo de Administración, dado que el análisis de las lagunas normativas llevado a cabo por la Oficina ha mostrado que en realidad existen muy pocas lagunas normativas y la mayoría de los convenios de la OIT se aplican a los trabajadores de la economía de plataformas. Por consiguiente, sería más apropiado celebrar una discusión general en la reunión de la Conferencia, que cuenta con una participación más amplia que las reuniones del Consejo de Administración, a fin de determinar si es necesaria una acción normativa. Propone preguntar si hay consenso sobre dicha propuesta de compromiso.
- 866. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** aclara que su grupo no está de acuerdo con celebrar una discusión general en 2025, seguida de la inscripción de puntos normativos en

2026 y 2027, ya que no es el enfoque adecuado para esta cuestión y hay que inscribir otros puntos importantes en el orden del día de la Conferencia.

- 867. El Presidente** dice que si no hay consenso se tendrá que someter la cuestión a votación.
- 868. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos dice que los representantes gubernamentales necesitarán disponer del tiempo suficiente para consultar con sus respectivos Gobiernos antes de proceder a una votación.
- 869. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** añade que la decisión sobre el asunto objeto de debate debe adoptarse antes del examen del orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (INS/2/1), el cual se verá afectado por el resultado.
- 870. El Presidente** indica que el Consejo de Administración no ha logrado alcanzar el consenso con respecto a si el punto sobre el trabajo decente en la economía de plataformas que se inscribirá en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) debería ser una discusión general, como se propone en la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, o una discusión normativa, como se propone en la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores. Con arreglo al párrafo 5.7.3 del Reglamento del Consejo de Administración, ha decidido celebrar una votación en la que se opondrán las dos enmiendas propuestas.
- 871. La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo desea expresar su gran descontento por haber sido forzado a participar en una votación sin haber tenido la oportunidad de presentar una solución consensuada. A pesar del enfoque constructivo y la flexibilidad del Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y algunos grupos gubernamentales no muestran ninguna voluntad de compromiso. Da las gracias a los Gobiernos que han expresado flexibilidad y planteado la necesidad de alcanzar una solución basada en el consenso y el diálogo. Los datos empíricos contenidos en el análisis de la Oficina indican que un conjunto amplio de instrumentos existentes es pertinente para la economía de plataformas y que solo se han identificado posibles lagunas normativas en un número reducido de ámbitos. Además, los Gobiernos han expresado opiniones divergentes y muchos han manifestado su preferencia por una discusión general. Precipitarse ahora hacia un procedimiento normativo no permitiría reflejar cabalmente la complejidad de las cuestiones que atañen a la economía de plataformas. Se repite la situación de la reunión de expertos, donde el afán por abarcar todo llevó a que no se llegara a un acuerdo en cuanto a nada y no se adoptó ninguna conclusión consensuada. La decisión de proceder a una votación conducirá a una situación similar en la reunión de la Conferencia.
- 872.** El Grupo de los Empleadores se opone al establecimiento de normas sobre la economía de plataformas porque, en primer lugar, no ha habido oportunidad de examinar detenidamente los aspectos que deberían incluirse en la elaboración de normas y, en segundo lugar, el enfoque no tiene en cuenta la pertinencia de las normas existentes para la economía de plataformas. Lamenta que se esté apresurando al Consejo de Administración a tratar este tema de tal forma que se corre el riesgo de que el impacto de la OIT sea irrelevante. El hecho de que muchos Gobiernos no consideren que la elaboración de normas es el mejor enfoque tendrá repercusiones en la tasa de ratificación del futuro instrumento, y las bajas tasas de ratificación son señal de la falta de pertinencia de la Organización. Asimismo, algunos Gobiernos han indicado que ya están elaborando diversas respuestas en los planos nacional y subnacional y que, por consiguiente, resulta difícil concebir un enfoque general en el que se pueden regular a nivel mundial todos los modelos empresariales, los tipos de empleo y las actividades económicas. Además, el Grupo de los Empleadores no apoya la propuesta del Grupo de los Trabajadores de tratar de crear un instrumento que posiblemente tome como

modelo el MLC, 2006, ya que no se puede comparar el sector marítimo con la economía de plataformas, la cual no es un sector, sino un medio complejo de organización del trabajo utilizado en innumerables actividades económicas, modalidades de trabajo y tipo de relaciones de trabajo. Por lo tanto, la comparación con el MLC, 2006, no es pertinente. Además, la realidad puede variar drásticamente de un país o región a otro en función del nivel de informalidad, acceso a la tecnología y otros factores. Las soluciones impulsadas por el diálogo social son las más efectivas. La oradora lamenta que no se puede alcanzar un consenso en la OIT, la casa del diálogo social.

- 873.** Por último, la adopción de la propuesta del Grupo de los Trabajadores tendría un efecto directo en la decisión que ha de tomarse en relación con el orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia, ya que el Grupo de los Empleadores no aceptará tener dos puntos normativos en el mismo año.
- 874.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que su grupo también lamenta que los esfuerzos del Presidente por lograr el consenso sobre algo que claramente era una posición mayoritaria no hayan sido fructíferos y que el Consejo de Administración deba recurrir a una votación. La economía de plataformas es una cuestión importante que los Gobiernos ya están abordando. La OIT tiene la oportunidad de asumir un papel de liderazgo, y no hacerlo supondría desaprovechar una oportunidad importante y podría implicar que otras organizaciones internacionales sí actúen. Observa con pesar que es necesario celebrar una votación.
- 875.** No se ha tomado ninguna decisión en cuanto a la forma del instrumento —convenio, recomendación o ambos— o su alcance preciso. Se pedirá a todos los mandantes, incluidos los interlocutores sociales, sus aportaciones en el cuestionario que acompaña al informe sobre la legislación y la práctica. El Grupo de los Trabajadores desea que el procedimiento normativo sea un éxito, incluso para las empresas y los negocios. El mundo del trabajo necesita una norma. Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores no ha propuesto que se base en el MLC, 2006; de hecho, su grupo coincide en que este enfoque no sería adecuado. Por último, la oradora rechaza de nuevo la declaración de la portavoz del Grupo de los Empleadores sobre la imposibilidad de tener dos puntos normativos en la misma reunión de la Conferencia, ya que va en contra de lo que se acordó en la 346.ª reunión del Consejo de Administración.

*(Hay 22 votos a favor de la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, 32 votos a favor de la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores y una abstención).*

## Decisión

- 876.** **El Consejo de Administración, habiendo tomado nota del análisis de las lagunas normativas que figura en el documento GB.347/POL/1, decide que el punto inscrito en el orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia (junio de 2025) sobre el trabajo decente en la economía de plataformas se dedicará a la elaboración de normas mediante un procedimiento de doble discusión.**

*(GB.347/POL/1, párrafo 65, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)*

## Segmento de Diálogo Social

### 2. Reuniones sectoriales celebradas en 2022, propuestas de reuniones para 2023 y recomendaciones de los órganos consultivos sectoriales respecto a las actividades para 2024-2025 (GB.347/POL/2)

- 877. El portavoz del Grupo de los Empleadores**, con referencia a la posible revisión de la lista de los 22 sectores económicos y sociales cubiertos por la Oficina, declara que su grupo preferiría una racionalización selectiva de los 22 sectores a su modificación radical. No es necesario elaborar un mecanismo de presentación de informes sistemáticos al Consejo de Administración sobre cómo la Oficina está aplicando las conclusiones y recomendaciones adoptadas por las reuniones técnicas, pues bastaría con aprovechar mejor los cauces informales existentes, o pasar por el Segmento de Diálogo Social del Consejo de Administración. Su grupo es totalmente partidario de que se celebren las siete reuniones sectoriales mundiales enumeradas en el anexo I y de que se aplase la reunión de expertos para elaborar directrices conjuntas de la OIT y la Organización Marítima Mundial (OMI) sobre la realización de los exámenes médicos de los pescadores.
- 878.** Su grupo sigue insistiendo en que le preocupa la carga de trabajo que suponen todas las prioridades sectoriales en materia de políticas y prefiere que se celebren menos reuniones sectoriales mundiales por bienio. En cuanto a la reunión sobre el sector ferroviario, el orador es partidario de que revista la forma de una reunión técnica. La situación actual del sector y los retos y oportunidades que lo aguardan deberían evaluarse antes de elaborar una recomendación con miras a la preparación de directrices especiales para el sector ferroviario. El orador respalda el proyecto de decisión con la opción que incluye la «Reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente en el sector ferroviario».
- 879. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que la OIT debería dedicar más actividades a la protección de los denunciantes, en particular por la vía normativa, cuando la discusión se haya desarrollado lo suficiente. Su grupo acoge favorablemente las conclusiones sobre el futuro del trabajo en el sector del petróleo y el gas, y observa que todos los trabajadores, incluidos los subcontratados, deberían poder participar en la elaboración y aplicación de las estrategias sectoriales.
- 880.** La colaboración con la OMI para examinar y adoptar pautas destinadas a las autoridades de los Estados rectores del puerto y los Estados del pabellón sobre cómo gestionar los casos de abandono de la gente de mar es esencial para la protección y efectividad de los derechos de los trabajadores en situación desesperada. Las directrices deberían estar pensadas para todos los Estados, con independencia de su situación relativa a la ratificación del MLC, 2006, en su versión enmendada. El orador aplaude el compromiso de la Oficina y de los interlocutores sociales de constituir un grupo de trabajo encargado de examinar el mecanismo de presentación de informes y exhorta a que se elabore un plan de trabajo encaminado a promover las directrices. El Grupo de los Trabajadores ve con buenos ojos que se celebren las siete reuniones acordadas. También se debería convocar una reunión de expertos con miras a la adopción de directrices sobre la aplicación efectiva del diálogo social en el mundo del deporte. El orador ruega a la Oficina que en la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración presente información actualizada acerca de los resultados de la investigación que se está llevando a cabo sobre el deporte.
- 881.** El Grupo de los Trabajadores confirma su preferencia por la celebración de una reunión de expertos sobre el sector ferroviario y solicita nuevamente que se garantice la presentación

de informes más sistemáticos sobre los avances registrados en la aplicación de las conclusiones y recomendaciones adoptadas en las reuniones técnicas. El orador solicita que la Oficina intensifique sus esfuerzos para promover la implementación y aplicación de las directrices relativas a los sectores de la educación de primera infancia, el transporte vial y el turismo, y pide que se celebre una reunión regional en América Latina para el sector financiero. Su grupo apoya el proyecto de decisión con la opción que incluye la «Reunión de expertos para adoptar directrices sobre el trabajo decente en el sector ferroviario».

- 882. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Uganda declara que su grupo es partidario de propuesta de disponer de medidas de seguimiento y de celebrar reuniones sectoriales mundiales bienales. Apoya el proyecto de decisión y en particular la celebración de una reunión técnica en el sector ferroviario.
- 883. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de España subraya la necesidad de que las conclusiones y recomendaciones de las reuniones anteriores influyan en la elaboración de las políticas. En los futuros órdenes del día de las reuniones sectoriales se deberían considerar, entre otras cosas, los cambios demográficos y los avances tecnológicos a fin de reflejar la índole cambiante del mundo, y la Coalición Mundial para la Justicia Social debería desarrollarse en sinergia con las políticas sectoriales. El PIEM solicita más información sobre la posible revisión de los 22 sectores económicos y sociales y pregunta si sería posible convocar una reunión para impulsar las conclusiones del Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte. El PIEM apoya el proyecto de decisión y manifiesta su preferencia por la celebración de una reunión técnica sobre el sector ferroviario.
- 884. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Políticas Sectoriales) asegura al Consejo de Administración que la Oficina sigue comprometida a dar cumplimiento a las conclusiones y recomendaciones de todas las reuniones. Propone que la Oficina participe en las consultas informales sobre la revisión de la lista de los 22 sectores económicos y sociales, el mecanismo de presentación de informes sistemáticos al Consejo de Administración y el formato de una reunión de expertos o una reunión técnica sobre el sector ferroviario, para poder informar de ello al Consejo de Administración en su 349.<sup>a</sup> reunión, en la que la Oficina también facilitará información actualizada acerca del resultado de la investigación sobre el mundo del deporte, para presentar al Consejo de Administración un proyecto de decisión sobre la conveniencia de que la octava reunión sectorial regional verse sobre ese tema. En cuanto a los comentarios que el Grupo de los Trabajadores formuló sobre el aumento de las actividades en aras de la protección de los denunciantes, la oradora remite a la discusión sobre el orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia <sup>5</sup> y propone que se sigan manteniendo consultas informales al respecto.
- 885. El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que el octavo espacio previsto para la celebración de reuniones sectoriales mundiales se ha atribuido a la reunión para elaborar directrices sobre la realización de los exámenes médicos de los pescadores. Además, en la reunión de los órganos consultivos sectoriales no hubo consenso sobre la conveniencia de que el trabajo decente en el mundo del deporte fuera una de las prioridades.
- 886. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que, al no tratarse de una cuestión de tiempo, la decisión sobre el formato que debería revestir la reunión sobre el sector ferroviario podría esperar hasta la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.

---

<sup>5</sup> GB.347/INS/2/1.

- 887. El portavoz del Grupo de los Empleadores**, considerando el apoyo general expresado para que se celebre una reunión técnica, pregunta por qué no sería posible decidir al respecto aquí y ahora.
- 888. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** responde que el Consejo de Administración debe aprovechar el tiempo de que dispone para examinar otros puntos del orden del día y aplazar la consulta sobre esa cuestión.
- 889. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Políticas Sectoriales) propone que, para ahorrar tiempo, el Consejo de Administración adopte el proyecto de decisión y retome la cuestión del formato de la reunión sobre el sector ferroviario en una fase posterior.

## Decisión

- 890. El Consejo de Administración:**
- a)* aprueba las notas sobre las labores de las dos reuniones técnicas y de la reunión del Grupo de trabajo tripartito mixto OIT-OMI mencionadas en la sección I del documento GB.347/POL/2 y autoriza al Director General a que las publique;
  - b)* pide al Director General que, al elaborar las propuestas de actividades futuras, tenga presentes las recomendaciones para la acción futura de la OIT formuladas por las reuniones mencionadas en la sección I del documento GB.347/POL/2;
  - c)* autoriza al Director General a publicar las pautas sobre la forma de abordar los casos de abandono de la gente de mar (a reserva de su adopción por el Comité Jurídico de la Organización Marítima Internacional en su 110.º periodo de sesiones en marzo de 2023);
  - d)* toma nota de las recomendaciones del Grupo de Acción Conjunta para examinar el impacto de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores del transporte y las cadenas mundiales de suministro, y pide al Director General que disponga las medidas de seguimiento necesarias;
  - e)* aplaza a su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023) la decisión sobre el formato de una reunión relativa a la promoción del trabajo decente en el sector del transporte ferroviario, y
  - f)* aprueba el programa de reuniones sectoriales mundiales y otras actividades sectoriales para el bienio 2024-2025 que figura en la sección II y el anexo I del documento GB.347/POL/2, tal como recomendaron los órganos consultivos sectoriales, a reserva de que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 111.ª reunión (junio de 2023), apruebe las correspondientes partidas en el Programa y Presupuesto para 2024-2025.

(GB.347/POL/2, párrafo 48)

## Segmento de Cooperación para el Desarrollo

### 3 Informe a mitad de periodo de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 (GB.347/POL/3)

- 891.** El Consejo de Administración examina una enmienda al proyecto de decisión, propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros y distribuida por la Oficina, cuyo texto es el

siguiente: «El Consejo de Administración toma nota del informe a mitad de periodo de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y su plan de aplicación que se presenta en el documento GB.347/POL/3 y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones para intensificar los esfuerzos en la siguiente fase de la Estrategia y su plan de aplicación en los ámbitos de actuación en los que se determine la necesidad de lograr progresos adicionales».

- 892. El Presidente** da la bienvenida al Sr. Makhtar Diop, Director Gerente de la Corporación Financiera Internacional (CFI), quien, en virtud del artículo 1.10 del Reglamento del Consejo de Administración, ha sido invitado a compartir su visión sobre la puesta en práctica del mandato de la CFI en el contexto actual, así como sobre la colaboración entre la Corporación y la OIT.
- 893. El Director General** señala que la CFI es la mayor institución internacional de desarrollo que centra su labor en el sector privado de los países en desarrollo y es más que un banco, ya que marca tendencia en lo que respecta a la inversión responsable. La CFI adoptó su primera Norma de Desempeño sobre Trabajo y Condiciones Laborales en 2006, y su versión revisada sigue siendo una referencia para el mercado de capitales. El Sr. Diop, que fue nombrado Director Gerente de la CFI en 2021, está comprometido con la responsabilidad ambiental y social, y ha adquirido una dilatada experiencia en ese ámbito a lo largo de su carrera. Su empeño en movilizar recursos para los países más pobres y frágiles y en crear condiciones favorables para una recuperación inclusiva y sostenible coinciden con los objetivos que persigue la OIT. Mediante una colaboración más estrecha, ambas organizaciones podrían lograr cambios significativos, en particular en lo que respecta a la situación de los trabajadores en las cadenas de suministro. El Director General desea la bienvenida al Sr. Diop y le agradece su apoyo a la revitalización de la cooperación entre la OIT y la CFI.
- 894. El Director Gerente de la CFI** subraya la necesidad de intensificar la cooperación para abordar las múltiples crisis a las que se enfrenta el mundo. La CFI y la OIT realizan contribuciones complementarias —y cruciales— a su programa conjunto: la CFI financia a empresas privadas en los mercados emergentes para impulsar la creación de empleo, mientras que la OIT promueve los derechos de los trabajadores. Los clientes de la CFI deben respetar su Marco de Sostenibilidad, que promueve sólidas prácticas ambientales y sociales a través de sus Normas de Desempeño. Los contextos de los países en los que invierte la CFI a menudo son frágiles, y las Normas de Desempeño son estrictas, necesitan tiempo para su aplicación y deben obtener el apoyo de otros inversores. Por consiguiente, aplaude la colaboración entre la CFI y la OIT, en la medida en que ambas organizaciones deben trabajar en el marco de un complejo ecosistema de partes interesadas. El éxito de esta alianza queda ilustrado por el programa Better Work, una iniciativa conjunta entre la CFI y la OIT de largo recorrido que ha contribuido a unir a las partes interesadas del sector público y del sector privado de la industria de la confección de 12 países.
- 895.** Existe un gran potencial para ampliar la colaboración entre ambas organizaciones. Por ejemplo, las enseñanzas extraídas del programa Better Work podrían aplicarse en otros países e industrias. Además, la relación entre ambas instituciones podría fortalecerse, por ejemplo, mediante el programa de intercambio de personal previsto, que permitiría compartir los conocimientos técnicos. Asimismo, la OIT podría ayudar al personal de la CFI a abordar las cuestiones sociales, por ejemplo, en el marco del programa de formación para funcionarios de inversiones de la CFI que se ha puesto en marcha con la colaboración de la OIT.

896. Es importante que las actividades de desarrollo de las instituciones lleguen a todos los trabajadores, en particular las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. La promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo y la lucha contra la violencia por razón de género en el trabajo son temas de especial preocupación y en los que la CFI tiene interés en lograr mayores progresos con el apoyo de la OIT. Es necesario intensificar los esfuerzos conjuntos para mejorar las condiciones de los trabajadores en las cadenas de suministro. Las organizaciones también deberían cooperar para apoyar la creación de empleos verdes de calidad y prestar asistencia a las pequeñas empresas verdes, ya que la descarbonización y las buenas normas ambientales y sociales han dejado de ser opcionales, y la CFI y la OIT podrían aprender de sus experiencias respectivas en estos ámbitos. Las alianzas son la mejor herramienta para llevar a buen puerto la difícil tarea de lograr progresos significativos en materia de desarrollo. El orador acogería con agrado más ideas de cooperación entre la CFI y la OIT.
897. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa que la negociación colectiva no figura entre los principios que orientan las decisiones de inversión de la CFI, y sugiere a su Director Gerente que tome en consideración ese factor, dada su importancia. Ante las preocupaciones planteadas en un reciente informe de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) sobre la aplicación de la Norma de Desempeño 2 de la CFI en el sector hotelero, la oradora pregunta de qué manera se asegurará la Corporación de que se consulte a los trabajadores y a los sindicatos en cada una de las fases de los proyectos de desarrollo a fin de evitar que se invierta en empresas que violan sistemáticamente los derechos laborales.
898. Con respecto al documento GB.347/POL/3, la oradora aplaude los progresos realizados en el marco de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, pero destaca que hacen falta más datos sobre la medición de los progresos y resultados previstos desde 2020. El Grupo de los Trabajadores elogia la evaluación llevada a cabo por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN), en la que se señalan diversas áreas donde es necesario introducir mejoras y se subraya el valor añadido que la estructura tripartita, el diálogo social y la experiencia en ejecución de programas de la OIT aportan al sistema de las Naciones Unidas.
899. En cuanto al pilar 1 de la Estrategia, el Grupo de los Trabajadores agradece los esfuerzos por integrar el Programa de Trabajo Decente en los procesos de las Naciones Unidas y reforzar la participación de los mandantes en la programación y las alianzas de las Naciones Unidas a nivel nacional y en el marco de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Sin embargo, muchos sindicatos siguen teniendo dificultades para entablar un diálogo estructurado con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas. La Oficina debe intensificar sus esfuerzos por aumentar la concienciación sobre la importancia de consultar a los mandantes en las etapas iniciales de concepción de los proyectos, a fin de que los mandantes puedan implicarse en la concepción, aplicación y evaluación de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), y posibilitar que los interlocutores sociales participen en los procesos relativos a los análisis comunes sobre los países y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS). Su grupo agradecería recibir más información sobre los progresos en este ámbito, en particular respecto de la necesidad de armonizar los PTDP y los MCNUDS para asegurar la coherencia de las políticas. A su grupo le preocupa que se subestimen los logros a largo plazo si la evaluación de la cooperación en la prestación de servicios a los mandantes se centra en su impacto. También pide aclaraciones acerca de las responsabilidades de la Oficina con respecto a los beneficiarios finales de los servicios de cooperación para el desarrollo.



900. En relación con el pilar 2, el Grupo de los Trabajadores alaba los progresos alcanzados en el ámbito de las alianzas para la coherencia y la financiación de las políticas, en las que el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas (en adelante, el «Acelerador Mundial») ocupa un lugar central. No obstante, la OIT debería aprovechar su papel de liderazgo en el Acelerador Mundial para asegurar una participación más estructurada de los sindicatos, otorgando una atención especial a la libertad sindical y de asociación, la representatividad y la negociación colectiva. En relación con la cooperación con el sector privado en favor del trabajo decente, el Grupo de los Trabajadores reitera su llamado a mostrar una mayor vigilancia para evitar el mal uso de la marca OIT como medio de lavado de imagen verde o de encubrimiento de problemas sociales. Es necesario establecer un marco regulatorio para asegurar que todas las inversiones respeten las normas de la OIT y los principios de conducta responsable y debida diligencia. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (en adelante, la «Declaración sobre las Empresas Multinacionales») y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos son herramientas importantes para evaluar las nuevas alianzas, al igual que los mecanismos de responsabilidad y transparencia con criterios de elegibilidad obligatorios basados en el respeto de las normas ambientales y las normas internacionales del trabajo. Además, las orientaciones de la OIT sobre la aprobación de las alianzas público-privadas y el proceso de consultas siguen siendo pertinentes.
901. En lo que respecta al pilar 3, el Grupo de los Trabajadores felicita a la Oficina por haber logrado mantener el nivel de contribuciones voluntarias a pesar de la creciente competitividad en el entorno financiero. La diversificación de las fuentes de las contribuciones voluntarias, en particular ante el enfoque renovado de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro, la inversión y el comercio, requerirá un marco regulatorio que garantice el respeto de las normas de la OIT y los principios de conducta responsable y debida diligencia. Las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021), proporcionan importantes orientaciones al respecto. La oradora aplaude los progresos realizados en el marco del pilar 4 en lo que respecta a la transparencia, los servicios a los países y la comunicación, que obedecen, entre otras cosas, a los esfuerzos por defender las normas de sostenibilidad ambiental y social de la OIT y de las Naciones Unidas, incluidas las medidas contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.
902. La oradora elogia la nueva estructura organizativa establecida por el Director General. La Oficina debe continuar promoviendo las consultas y asegurándose de que los mandantes se impliquen en los servicios que se les prestan. Asimismo, debería redoblar sus esfuerzos a fin de mejorar la cooperación para el desarrollo mediante el uso de fondos no asignados a fines específicos, entre otras cosas pidiendo a los donantes públicos que cumplan sus compromisos en materia de asistencia pública para el desarrollo y que amplíen su cartera de proyectos de cooperación Sur-Sur. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión, aunque también está dispuesto a aceptar la enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros.
903. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que una mayor colaboración entre la OIT y la CFI, cuyos conocimientos técnicos y esferas de influencia son complementarios, podría promover el desarrollo económico sostenible y el trabajo decente en diversos ámbitos. La cooperación para el desarrollo es esencial en el contexto actual, ya que traduce el mandato, la visión y la estrategia de la OIT en resultados de desarrollo sostenible que tienen un impacto en las personas, las empresas, los trabajadores y sus familias. La cooperación para el desarrollo debería basarse en las necesidades y prioridades de los mandantes; la apropiación

nacional es una condición indispensable para su éxito. Aunque las alianzas son importantes, estas deben siempre reflejar las prioridades de los mandantes y no obstaculizar la prestación de servicios a estos. Para su grupo no está claro por qué, en el examen a mitad de periodo, no se mencionan los resultados previstos en materia de apropiación y consulta que se especificaron como prioritarios cuando el Consejo de Administración aprobó el plan de aplicación en su 341.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2021).

- 904.** El orador aplaude los progresos alcanzados en el marco del pilar 1. No obstante, la Oficina debe acelerar la elaboración de las orientaciones para el personal de la OIT sobre el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes y su participación en la concepción y ejecución de los proyectos. Además del diálogo social, es fundamental mantener consultas significativas con la antelación suficiente para establecer las necesidades, prioridades y déficits de capacidad de los mandantes, a fin de asegurar la apropiación de los proyectos y también el uso eficaz y sostenible de los fondos. El programa específico para fortalecer la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores previsto en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 debería complementar la labor central de capacitación que ya realiza la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP); en el caso de que fuera necesario movilizar recursos a tal fin, la Oficina debería subrayar la importancia que reviste dicho programa para los asociados en el desarrollo. El orador felicita a la Oficina por la labor que lleva a cabo en los distintos países a fin de concienciar a los coordinadores residentes de las Naciones Unidas sobre la función de los interlocutores sociales.
- 905.** Con respecto al pilar 2, aunque se han establecido alianzas para la coherencia y la financiación de las políticas, sigue siendo necesario ampliar los servicios que presta la OIT y el desarrollo de la capacidad de los mandantes en materia de apoyo a las políticas y a su financiación, y asegurar que los marcos de financiación nacionales están en consonancia con los MCNUDES. En consecuencia, la OIT debe seguir colaborando con alianzas entre múltiples partes interesadas, otras alianzas e instituciones financieras internacionales como la CFI.
- 906.** En el marco del pilar 3, a pesar de las prioridades señaladas por su grupo durante la 340.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2020), el tripartismo y el diálogo social no han sido priorizados a efectos de la financiación. Su grupo confía en que los diálogos estructurados sobre financiación que la Oficina ha iniciado a título experimental incluirán las actividades destinadas a los empleadores en el futuro.
- 907.** En cuanto al pilar 4, es necesario desplegar más esfuerzos para desarrollar la comunicación relativa a la ventaja comparativa de la OIT en las alianzas; mejorar la rendición de cuentas a los beneficiarios finales a través del Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT, y asegurar su aplicación eficaz y completa mediante mecanismos permanentes de seguimiento, revisión y capacitación. La Oficina debería priorizar el establecimiento de metas de sostenibilidad ambiental y social claras y mensurables en todas sus actividades; colaborar con las partes interesadas para asegurarse de que se toman en consideración sus necesidades y preocupaciones; y adoptar una postura más firme acerca de cuestiones ambientales cruciales, como el cambio climático. Además, la Oficina debería tomar medidas para reducir su propio impacto ambiental y social, entre otras cosas, mediante la promoción de la diversidad y de la inclusión y la prevención y respuesta ante problemas como la explotación, el abuso y el acoso sexuales en sus propias actividades. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión y también está dispuesto a respaldar la enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros.

- 908. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia dice que los siguientes países suscriben su declaración: Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Türkiye, Georgia, Islandia y Noruega. La oradora acoge con satisfacción el fortalecimiento de la cooperación entre la OIT y el Banco Mundial, en el marco de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo, así como la contribución del Director Gerente de la CFI a la discusión.
- 909.** Si bien cabe celebrar los progresos señalados en el informe, queda mucho por hacer para cumplir los objetivos de la Estrategia. La Oficina debería indicar claramente las esferas donde es necesario lograr mayores progresos para que los mandantes, en particular aquellos que invierten recursos considerables en la cooperación para el desarrollo, como la Unión Europea y sus Estados miembros, puedan evaluar con facilidad los progresos en el próximo informe. Es especialmente importante seguir trabajando en el refuerzo de la apropiación por los mandantes, en particular con miras a la incorporación del diálogo social a los resultados en materia de políticas de la OIT y a los PTDP. Asimismo, debe seguir potenciándose la participación de los mandantes en la concepción y ejecución de los proyectos.
- 910.** Con respecto a la financiación, la oradora observa con satisfacción que las medidas destinadas a poner fin al trabajo infantil y al trabajo forzoso se encuentran entre las áreas de trabajo que recibieron más fondos en el periodo 2020-2022 y acoge con beneplácito los esfuerzos continuos para promocionar la modalidad de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) entre los asociados en la financiación. Sin embargo, en el informe a mitad de periodo se constata la necesidad de explicar y diversificar más las fuentes de contribuciones voluntarias y las alianzas para la financiación. El fomento de las alianzas reviste especial importancia, en particular las alianzas de múltiples partes interesadas, para promover la coherencia de las políticas, como han puesto de manifiesto la Alianza 8.7, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, así como las iniciativas regionales. La oradora destaca especialmente la necesidad de aumentar la colaboración con las instituciones financieras internacionales, en particular el Fondo Monetario Internacional. También es esencial centrarse más en el trabajo decente en las cadenas de suministro. Con objeto de fortalecer la cooperación para el desarrollo, debe prestarse más atención al refuerzo de los servicios que la OIT presta a los mandantes en materia de apoyo a las políticas y a su financiación, así como a los marcos nacionales de financiación integrados y los MCNUDS. Es importante aplicar el Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT. De cara al futuro, los esfuerzos deben orientarse a las esferas señaladas en el informe a mitad de periodo que exigen nuevas medidas, con el fin de acelerar la consecución de progresos en los cuatro pilares de la Estrategia, aplicando al mismo tiempo el enfoque «Una OIT» de manera más sistemática y fortaleciendo la capacidad en los países. Las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por la Unión Europea ofrecen orientaciones más claras en ese sentido.
- 911. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia señala que su grupo desearía que la Oficina convoque una reunión con los Estados Miembros a fin de facilitar más detalles sobre los resultados de las actividades de cooperación para el desarrollo en las Américas y sobre la forma en que se coordinará eficazmente la cooperación para el desarrollo con la Coalición Mundial para la Justicia Social. El GRULAC apoya los cuatro programas de acción prioritarios, pero expresa su preocupación por el reducido presupuesto de 146,6 millones de dólares de los Estados Unidos asignado a la región de las Américas, especialmente teniendo en cuenta su necesidad sustancial de abordar la cuestión de la informalidad. La oradora acoge con satisfacción las diversas iniciativas multilaterales emprendidas para eliminar el trabajo infantil y expresa la esperanza de que se siga prestando apoyo a la «Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil», entre

otras. La oradora desearía recibir más información sobre la forma en que se seleccionan los programas en las Américas que reciben financiación de la CSPO. Su grupo agradece los esfuerzos de la Oficina por mejorar la transparencia sobre la financiación y los resultados, en consonancia con las normas de la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda. El GRULAC apoya las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por la Unión Europea.

**912. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China dice que su grupo otorga una gran importancia a la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo y elogia a la Oficina por aplicarla en unas circunstancias difíciles. Las iniciativas de cooperación Sur-Sur y de cooperación triangular desempeñan una función importante en la mejora del acceso al trabajo decente. La Oficina debería seguir reforzando todas las iniciativas de cooperación para el desarrollo. El ASPAG acoge con satisfacción las alianzas para promover la coherencia de las políticas forjadas a través del Acelerador Mundial. Su grupo solicita a la Oficina que realice esfuerzos sustanciales para ampliar las fuentes de contribuciones voluntarias, y la alienta a reforzar la colaboración con los Estados Miembros para aumentar la movilización de recursos. Su grupo también apoya las alianzas interinstitucionales de financiación con la Secretaría, los fondos, los programas y otros organismos especializados de las Naciones Unidas para la cooperación Sur-Sur. Tras observar con satisfacción el aumento de los recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo previsto en las propuestas de Programa y Presupuesto, el orador solicita a la Oficina que centre las iniciativas de cooperación para el desarrollo en el fomento del empleo, la protección social, el desarrollo de competencias y la seguridad y salud en el trabajo, todos los cuales son prioritarios para su región. Habida cuenta de que la región de Asia y el Pacífico alberga a más del 60 por ciento de los trabajadores del mundo, debe tenerse plenamente en cuenta esta región en la asignación de los recursos. El ASPAG solicita un apoyo más específico a los países en desarrollo. La Oficina debería mejorar constantemente todos los aspectos de la cooperación para el desarrollo, en particular el desempeño, la transparencia y el uso de los recursos, aprovechando al máximo el nuevo sistema interno de coordinación y seguimiento de la aplicación de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

**913. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Namibia acoge con beneplácito la información actualizada sobre los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo y los resultados del examen de la MOPAN, en el que se concluye que la OIT añade valor al sistema de las Naciones Unidas y tiene posibilidades de crecimiento gracias a las alianzas con instituciones financieras internacionales. La cooperación para el desarrollo es esencial para que la OIT pueda lograr sus objetivos en materia de trabajo decente en los países. Con respecto al pilar 1 de la Estrategia, el orador pregunta si se ha avanzado en la elaboración de orientaciones para el personal de la OIT sobre el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT y su participación en la concepción y ejecución de los proyectos. El orador acoge con satisfacción la actualización de la Plataforma de Recursos sobre Trabajo Decente para el Desarrollo Sostenible; y considera que el programa podría implantarse en los centros regionales de formación para acercar los servicios a los mandantes. Aunque su grupo agradece la información actualizada sobre los progresos en los pilares 2 y 3 de la Estrategia, desearía obtener más información sobre los mecanismos establecidos para los países que no pueden optar a la asistencia oficial para el desarrollo. Por último, teniendo en cuenta que aún no se ha elaborado la campaña de comunicación sobre la ventaja comparativa de la OIT en términos de alianzas, incluidos los correspondientes argumentos institucionales, el orador pregunta para cuándo se espera. El grupo de África apoya el proyecto de decisión con las enmiendas propuestas por la Unión Europea.

- 914. Un representante del Gobierno de la Argentina** dice que una cooperación para el desarrollo eficaz es más importante que nunca. En ese sentido, su Gobierno está elaborando su cuarto PTDP con los interlocutores sociales nacionales. Su país ha obtenido el estatus de «país pionero» de la Alianza 8.7 y ejerce la vicepresidencia de su Grupo de Coordinación Mundial.
- 915. Un representante del Gobierno de la India** dice que su país está avanzando en la consecución de sus metas en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y hacia una mayor justicia social. El acceso al trabajo decente está mejorando y la India ha renovado recientemente su cuarto PTDP. La Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo necesita un plan de aplicación cuidadosamente concebido que tenga en cuenta el contexto nacional de los distintos países para hacer frente a las dificultades en el mercado de trabajo. La Estrategia debería centrarse en la creación de mayores oportunidades para las mujeres y los sectores vulnerables de la población, y en facilitar la generación de un consenso sobre las políticas de trabajo decente, así como en mejorar la cobertura de la protección social. El orador insta a la OIT a que siga apoyando a los Estados Miembros para lograr los resultados previstos en la Estrategia. La India respalda el proyecto de decisión.
- 916. Un representante del Gobierno de Indonesia** dice que su Gobierno espera que la OIT siga prestando asistencia a los mandantes tripartitos con metas mensurables y claras para cumplir las prioridades establecidas en el Programa de Trabajo Decente. El orador expresa su agradecimiento por los diversos proyectos de la OIT que se han ejecutado en su país; y alienta a la OIT a impartir más programas de formación específicos en su Centro Internacional de Formación, a los que puedan acceder los mandantes de todas las regiones, especialmente de Asia y el Pacífico. Por último, considera que la OIT debería seleccionar las mejores prácticas a nivel nacional para promover el trabajo decente en consulta con los Gobiernos y los interlocutores sociales.
- 917. Un representante del Gobierno del Brasil** dice que la cooperación para el desarrollo puede desempeñar un papel fundamental para hacer frente a numerosos desafíos relacionados con el mundo del trabajo y la justicia social. Su Gobierno está especialmente comprometido con la promoción de la cooperación Sur-Sur dentro de la OIT. Aunque agradece la transparencia de la información sobre las fuentes de financiación en el documento, su Gobierno quisiera conocer más detalles sobre el origen de las contribuciones procedentes de la financiación nacional para el desarrollo. Su país ha aportado millones de dólares de los Estados Unidos desde 2005 y ha transferido conocimientos y experiencia para la ejecución de proyectos en países en desarrollo. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión con las enmiendas propuestas por la Unión Europea.
- 918. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** expresa su apoyo a la colaboración entre la OIT y la CFI y alienta a la OIT a promover la coherencia de las políticas con las instituciones financieras internacionales. Su Gobierno agradecería, en particular, que se llevaran a cabo actividades conjuntas de la OIT y la CFI que mejoren el apoyo a la negociación colectiva y la libertad sindical y de asociación e incrementen la comprensión de estas. La OIT podría desempeñar un papel más amplio en la formación sobre cuestiones laborales del personal de la CFI y de los prestatarios; facilitar la colaboración de la CFI con los interlocutores sociales y los servicios de inspección del trabajo; proporcionar información a los grupos de trabajo sobre cuestiones laborales; dirigir la ampliación de las evaluaciones sobre las repercusiones en el empleo que hacen un seguimiento de la cantidad y la calidad del empleo creado gracias a los préstamos de la CFI; y mantener consultas con la CFI cuando esta ofrezca asesoramiento en materia de políticas o asistencia técnica a sus clientes en temas que se enmarcan en el mandato de la OIT. La oradora agradecería comentarios sobre estas ideas.

Su Gobierno apoya el proyecto de decisión y las enmiendas presentadas por la Unión Europea.

- 919. El Director Gerente de la CFI** dice que su organización intensificará efectivamente su colaboración con la OIT en torno a las líneas mencionadas por la representante del Gobierno de los Estados Unidos. La igualdad de género también constituye una prioridad que la CFI desearía promover a escala local mediante la financiación de más microproyectos. Existen muchas oportunidades de colaboración, especialmente en vista de la atención mundial prestada a la ecologización de la economía, y no hay que dejar atrás a las pequeñas empresas en estas iniciativas. La CFI tiene el firme compromiso de trabajar con la OIT y consolidar lo que se está haciendo a nivel técnico.
- 920.** En respuesta a la pregunta sobre cómo se incluye la libertad sindical y de asociación en las decisiones de inversión de la CFI, el orador dice que la Norma de Desempeño 2 de la CFI se guía por las normas internacionales del trabajo, incluidos el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). La Norma contiene disposiciones específicas sobre el respeto de las organizaciones de trabajadores y los convenios colectivos.
- 921.** En respuesta a la pregunta de la portavoz del Grupo de los Trabajadores respecto a un informe reciente de la UITA, el orador dice que la CFI está apoyando la creación de puestos de trabajo de mejor calidad en los sectores en cuestión, donde a menudo predomina la informalidad. No obstante, algunas empresas no están preparadas para cumplir las normas de la CFI y, por tanto, no reciben inversiones de la Corporación. No se hacen concesiones en ese sentido. Tras expresar su interés en fomentar más intercambios entre el personal de la OIT y de la CFI para ayudar a los empleadores a cumplir dichas normas, el orador indica que su equipo ha colaborado y seguirá colaborando con los sindicatos a nivel local. Su reciente reunión con los dirigentes de la UITA demuestra su compromiso de trabajar juntos. Es importante que el ecosistema de desarrollo incluya a quienes tienen dificultades para cumplir las normas, o se corre el riesgo de dejar atrás a los más excluidos en el plano económico. Aunque es consciente de que puede resultar difícil trabajar con microempresas y pequeñas empresas en los países en desarrollo porque carecen de capacidad para aplicar las normas, el orador considera que es necesario hacerlo para empoderar económicamente a las mujeres y combatir la exclusión económica. El orador y su equipo mantienen su compromiso de colaborar con la OIT.
- 922. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo) dice que la Oficina seguirá implicando a los mandantes en todas las fases de la cooperación para el desarrollo. La Oficina está trabajando con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo a fin de incorporar mejor el trabajo decente a los marcos nacionales de financiación integrados. Aumentar la cantidad y la diversidad de las contribuciones voluntarias es una prioridad para 2024-2025. A tal fin, la Oficina trabajará con los asociados bilaterales, los mandantes, las instituciones financieras y otros organismos especializados de las Naciones Unidas. La cooperación para el desarrollo desempeñará un papel fundamental en la Coalición Mundial para la Justicia Social y los cuatro programas de acción prioritarios, lo que, a su vez, mejorará la coordinación y la coherencia en todas las actividades de la Oficina y abrirá la puerta a nuevas alianzas.
- 923.** La Oficina reconoce la importancia de la apropiación por los mandantes y su participación en la OIT y seguirá reforzándolas. Todos los proyectos de cooperación y los programas por países se evalúan periódicamente y desde el punto de vista temático, y se realizan esfuerzos

constantes para hacer un seguimiento de los progresos y las necesidades de asistencia técnica.

- 924.** Con respecto a la asistencia oficial para el desarrollo, pocos Estados Miembros de la OIT no pueden optar a ella. Sin embargo, esa asistencia no es suficiente para abordar todos los desafíos asociados a los ODS. Por ello, serán necesarios nuevos esfuerzos de los asociados públicos, privados, internacionales y nacionales. Se están elaborando documentos específicos sobre la cooperación Sur-Sur. A ese respecto, la Oficina acoge con satisfacción la iniciativa demostrada por el Brasil, China, Panamá y Sudáfrica. En el Cuadro interactivo sobre la cooperación para el desarrollo ya puede consultarse cierta información relativa a las contribuciones procedentes de la financiación nacional para el desarrollo. El orador reitera el compromiso de la Oficina con las alianzas público-privadas, en las cuales el trabajo decente es un hilo conductor, y menciona que el proceso interno de aprobación debe ser más rápido y flexible.

## Decisión

- 925.** El Consejo de Administración toma nota del informe a mitad de periodo de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y su plan de aplicación que se presenta en el documento GB.347/POL/3 y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones para intensificar los esfuerzos en la siguiente fase de la Estrategia y su plan de aplicación en los ámbitos de actuación en los que se determine la necesidad de lograr progresos adicionales.

(GB.347/POL/3, párrafo 38, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

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

---

### Segmento de Cuestiones Jurídicas

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

- 926.** El Consejo de Administración procede a examinar la versión enmendada del proyecto de decisión, propuesta por el Grupo de los Empleadores y distribuida por la Oficina, con el siguiente tenor:

74. El Consejo de Administración:

- a)* toma nota de la información presentada en el documento GB.347/LILS/1 y transmite el proyecto de resolución contenido en el anexo III, en su versión enmendada, relativo a los artículos finales de los convenios internacionales del trabajo, a la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023) para su posible adopción, y
- b)* decide seguir examinando posibles cambios adicionales en los artículos finales de los convenios internacionales del trabajo en su 349.ª reunión (noviembre de 2023) o en su 350.ª reunión (marzo de 2024).

- 927.** El portavoz del Grupo de los Empleadores hace hincapié en la importancia de contar con artículos finales bien formulados y pertinentes en los convenios de la OIT a fin de garantizar

su correcto funcionamiento y un corpus de normas sólido y actualizado. Los artículos finales deberían adaptarse a la evolución de las necesidades y es hora examinar exhaustivamente sus disposiciones.

- 928.** Respecto de las disposiciones individuales contenidas en dichos artículos, empezando por la entrada en vigor de los convenios, dice que el objetivo de las normas internacionales del trabajo es promover condiciones equitativas mínimas a nivel mundial. Así, es necesario lograr una masa crítica de Estados Miembros ratificantes para que los convenios sean efectivos, y dos Estados no son suficientes. El número de Estados Miembros de la OIT se ha cuadruplicado desde que se introdujo este requisito. Además, los principales tratados multilaterales exigen su ratificación por un tercio del número total de Estados con derecho a participar en el proceso de negociación y adopción. La OIT debería estar en consonancia con este requisito, ya que sus convenios también son tratados multilaterales. La exigencia de un número más elevado de ratificaciones no debilitará las normas de la OIT. Aunque es posible que se retrase la entrada en vigor de un convenio, los Estados ratificantes seguirán teniendo la posibilidad de adaptar la legislación y las prácticas nacionales. Habida cuenta del tamaño de la OIT, es cuestionable que el proceso de control deba ponerse en marcha solo para dos países. El problema de que muchos Estados Miembros solo ratifiquen con renuencia los convenios de la OIT no puede resolverse manteniendo el umbral para la entrada en vigor al nivel mínimo posible. La pronta entrada en vigor de un convenio no es, por sí sola, un incentivo para que otros Estados Miembros lo ratifiquen. Los nuevos convenios deberían centrarse en cuestiones fundamentales y evitar una reglamentación indebidamente detallada y compleja con el objetivo de lograr rápidamente un número más elevado de ratificaciones. Propone que el Consejo de Administración convenga en fijar en al menos 20 ratificaciones, o incluso 30, el número por defecto de ratificaciones para la entrada en vigor de futuros convenios.
- 929.** Se pueden añadir otras disposiciones a los requisitos para la entrada en vigor de los convenios, como un número de ratificaciones de Estados Miembros que represente un porcentaje de la población mundial o del producto interno bruto mundial o una cobertura mínima de regiones. Se debería mantener el periodo actual de doce meses para la primera entrada en vigor.
- 930.** Respecto de la denuncia de convenios, los artículos finales deberían reflejar un equilibrio entre la confianza en la continuación de las obligaciones internacionales y la flexibilidad de los Estados Miembros para adaptarse a circunstancias cambiantes. La vía actual de denuncia es innecesariamente estricta, en particular cuando se compara con las prácticas en otras organizaciones internacionales. La existencia de reglas más liberales en otras organizaciones no ha conducido al aumento del número de denuncias; por consiguiente, las preocupaciones relativas a la posible inestabilidad del sistema de control son infundadas. Los periodos de denuncia de los convenios de la OIT deberían estar en consonancia con los de otros tratados multilaterales. El orador propone que la denuncia sea posible en todo momento al cabo de un periodo inicial de diez años. Se deberían conservar los requisitos de una notificación de denuncia por escrito y un plazo de notificación de un año.
- 931.** No deberían modificarse las disposiciones finales sobre la revisión de convenios y las funciones de depositario. Su grupo está de acuerdo con que se reconozcan como auténticas las versiones españolas de los convenios y con que el artículo H se modifique en consecuencia. Además, dice que las cláusulas finales no contienen actualmente un proceso de resolución de conflictos y que el Consejo de Administración debería estudiar la posibilidad de introducir una disposición en este sentido.



932. Su grupo ha propuesto enmiendas al proyecto de decisión, no con miras a decidir sobre el texto de los artículos finales, sino para crear un entorno constructivo para la discusión profunda antes del examen del próximo punto normativo en la Conferencia Internacional del Trabajo.
933. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda que la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su reunión anterior pedía exclusivamente que se enmendara la cláusula final relativa a las versiones lingüísticas auténticas de los convenios. Esta es la tarea, por tanto, que el Consejo de Administración debería llevar a cabo: reconocer el español como versión lingüística auténtica. Del debate del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) se infiere que no hay acuerdo sobre ninguna otra modificación en las cláusulas finales.
934. Su grupo se opone firmemente a cualquier otro cambio en las prácticas actuales. En lo que respecta a los umbrales de ratificación, los convenios de la OIT no son comparables con otros tratados multilaterales debido al carácter tripartito de la OIT y el proceso tripartito único y completo utilizado para elaborar los convenios. Asimismo, los convenios relacionados con la protección de los derechos laborales no pueden ni deben compararse con los tratados sobre medio ambiente o desarme u otros tratados similares. Un convenio que ha entrado en vigor tiene más valor que uno que no lo ha hecho. El umbral de dos ratificaciones es aceptable, ya que permite que un convenio entre en vigor lo más rápido posible, lo que brinda protección a los trabajadores a la mayor brevedad posible. Aumentar el umbral socavaría la decisión soberana de dos o más Estados ratificantes de estar vinculados por un convenio y les impediría beneficiarse del sistema de control. Un umbral más alto para la entrada en vigor no es un indicador de una norma más efectiva y, si se hubiera aplicado este umbral recientemente, muchos de los convenios nuevos no existirían. Su grupo no puede estar de acuerdo con un umbral de 20 ratificaciones y dice que se deberían mantener los requisitos actuales. El objetivo de los convenios de la OIT no es proporcionar igualdad de condiciones, sino mejorar las normas mínimas respecto de cuestiones específicas.
935. Su grupo apoya el proceso actual de denuncia, que está bien concebido y preserva la estabilidad del sistema normativo de la OIT. Las normas internacionales del trabajo codifican derechos humanos relacionados con el trabajo y, por tanto, son únicas. El Consejo de Administración no debería facilitar la denuncia de convenios, en particular los convenios fundamentales. También se debería aplicar el principio de no regresión consagrado en el derecho en materia de derechos humanos, en virtud del cual se prohibiría a los Estados Miembros que adopten medidas deliberadamente regresivas. Permitir la denuncia solo cada diez años garantiza que los cambios a corto plazo de los Gobiernos no afecten a los derechos de los ciudadanos.
936. Por consiguiente, el proyecto de resolución que figura en el anexo III solo debería contener las enmiendas al artículo H. Otras propuestas para introducir cambios de carácter editorial a fin de codificar la situación actual son innecesarias porque la Oficina ya integra los enfoques existentes en el texto final de los convenios y estos no tienen que ser refrendados por los órganos rectores. Sin embargo, su grupo se sumará al consenso si otros desean adoptar esos cambios. El Consejo de Administración no debería iniciar una discusión pormenorizada sobre este tema.
937. Respecto de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores no apoya la propuesta de incluir un nuevo apartado *b)* en el proyecto de decisión; pide al Consejero Jurídico que aclare si la enmienda propuesta al apartado *a)* es necesaria.

- 938. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini recuerda que su grupo ya se ha manifestado en el pasado a favor de mantener las disposiciones finales tipo actuales, salvo en lo relativo a la inclusión del español como versión lingüística auténtica. Sin embargo, a la luz del aumento considerable del número de Miembros de la OIT y de la práctica adoptada para otros tratados multilaterales importantes, tal vez sea necesario revisar las disposiciones finales tipo relativas a la entrada en vigor de los convenios para determinar si siguen siendo pertinentes. Cabe decir lo mismo respecto de la denuncia; las disposiciones actuales parecen innecesariamente estrictas, en particular en comparación con las prácticas de otras organizaciones internacionales. Aunque las disposiciones finales tipo se revisaron periódicamente en los primeros años de existencia de la OIT, el último ejercicio de esta índole se realizó en 1951. Los mandantes necesitan más tiempo para estudiar los cambios, por ejemplo mediante consultas subregionales y nacionales. Por consiguiente, apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 939. Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, una representante del Gobierno de Colombia acoge con satisfacción el proyecto de resolución que se transmitirá a la Conferencia Internacional del Trabajo y destaca que los mandantes del Consejo de Administración han demostrado un apoyo unánime a la necesidad de actualizar la disposición final tipo sobre las versiones lingüísticas auténticas de los convenios a fin de incluir el español. Los otros cambios parecen haberse propuesto en aras de la transparencia y únicamente con el objetivo de armonizar las disposiciones finales tipo con las prácticas actuales. Por consiguiente, su grupo respalda el proyecto de decisión, aunque está abierto a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores en el entendimiento de que la prioridad del GRULAC es el cambio relativo a la versión española de los convenios.
- 940. Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, un representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte apoya firmemente que las versiones española, francesa e inglesa de los convenios se consideren igualmente auténticas y que se utilice un lenguaje inclusivo en materia de género. El número de ratificaciones exigido para la entrada en vigor de un convenio debería seguir determinándose caso por caso, y el número por defecto debería ser dos. Se debería adoptar el mismo enfoque respecto del intervalo al que se pueden denunciar los convenios, el cual, por defecto, debería seguir siendo un periodo de un año cada diez años. Deberían aplicarse ambos valores por defecto, a menos que una comisión técnica encargada de la redacción de un convenio decida otra cosa; no obstante, no se debe permitir que los debates sobre las disposiciones finales frustren el proceso de redacción. El PIEM apoya el requisito de que las ratificaciones, declaraciones y denuncias deban ser comunicadas a los Estados Miembros de la OIT y señaladas a la atención del Secretario General de las Naciones Unidas para su registro. Apoya el proyecto de decisión preparado por la Oficina.
- 941. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia dice que Albania, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Ucrania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros suscriben la declaración del PIEM. Su grupo considera que la redacción actual de las disposiciones finales tipo es adecuada. Las tasas de ratificación bajas no implican necesariamente que los Estados Miembros consideren un convenio irrelevante, sino que pueden indicar que los Gobiernos necesitan más tiempo para ratificarlo. Debe valorarse la práctica actual, en virtud de la cual los resultados deseados de los convenios se logran en un plazo razonable. Relajar las disposiciones relativas a la denuncia debilitará inevitablemente la seguridad jurídica, el corpus normativo y el sistema de control de la OIT.

Sin embargo, la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan la inclusión de las versiones españolas de los convenios entre las versiones auténticas. Apoya el proyecto de decisión preparado por la Oficina.

- 942. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** hace hincapié en que se debe alcanzar un acuerdo acerca de lo que se entiende por disposiciones sobre la resolución de conflictos antes de su inclusión en los convenios internacionales del trabajo. Los convenios internacionales del trabajo no se pueden comparar con los contratos de trabajo. No es necesario continuar debatiendo las provisiones finales tipo, ya que ya lo han hecho reiteradamente el Consejo de Administración y el GTT del MEN. No apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 943. El Presidente** observa que existe acuerdo amplio en relación con la cuestión de incluir la versión española entre las versiones lingüísticas auténticas. En los últimos años, se ha tomado la decisión de exigir un número muy bajo de ratificaciones para la entrada en vigor de varios instrumentos internacionales que requerían una aplicación inmediata. Dado que los Estados signatarios de un instrumento internacional deben adherirse a este incluso antes de la ratificación, el número de ratificaciones exigido no reviste suma importancia y dependerá del carácter del instrumento.
- 944. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que, aunque la cuestión se ha debatido en el GTT del MEN, no se ha alcanzado el consenso. Las disposiciones finales tipo deben examinarse en el marco de los esfuerzos por crear normas modernas y actualizadas. Los contratos de trabajo y los convenios internacionales del trabajo son comparables, dada la necesidad de medidas legislativas a nivel nacional para ratificar y aplicar los convenios. Si bien es cierto que para la entrada en vigor de algunos instrumentos internacionales recientes se ha exigido un número bajo de ratificaciones, en el caso de otros, como el Convenio de Minamata sobre el Mercurio, se ha exigido un número elevado; la cifra depende de las circunstancias. Aunque el PIEM ha pedido que las comisiones técnicas decidan sobre el número de ratificaciones necesarias, dichas comisiones no debaten generalmente las disposiciones finales tipo y, por tanto, es necesario examinar sus fundamentos. La enmienda propuesta por su grupo tiene por objeto permitir al Consejo de Administración adoptar el cambio relativo al español, que goza del apoyo pleno del Grupo de los Empleadores, brindándole al mismo tiempo la oportunidad de realizar un examen exhaustivo de las otras disposiciones finales tipo en un futuro próximo, cuya necesidad ha sido reconocida por la Oficina desde hace muchos años.
- 945. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** aclara que está dispuesta a adoptar los cambios de carácter editorial en las disposiciones finales tipo si hay consenso en torno a ese punto. Cuestiona que exista una relación lógica entre la tasa de ratificación de un convenio y su umbral de ratificaciones; los primeros convenios de la OIT tienen tasas de ratificación mucho más elevadas que los más recientes porque los Estados a menudo son reacios a reemplazar los instrumentos más antiguos por instrumentos nuevos, un hecho que no está relacionado con sus umbrales. Asimismo, no existe una relación lógica entre un umbral y el número de Estados Miembros de la OIT, ya que el objetivo de los convenios es mejorar la protección laboral en cada país. La flexibilidad que pide el PIEM se corresponde exactamente con la situación actual: hay una opción por defecto que se ajusta en ocasiones. La oradora indica que no ha escuchado ningún argumento bueno que justifique cambiar el sistema. El Grupo de los Trabajadores no está de acuerdo con la necesidad de seguir debatiendo esta cuestión.
- 946. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la opción por defecto prevé el valor que se utilizará a falta de otro valor más apropiado. Un valor por defecto se debería elegir no

sobre la base de un uso prolongado, sino porque refleja lo «normal» en la realidad moderna. La consecuencia de incluir un número por defecto que no se ajusta a los objetivos actuales es la pérdida de tiempo de discusión valioso a causa del examen reiterado de la cuestión. Por consiguiente, dedicar un debate a este tema ahorraría tiempo en futuras discusiones. La Oficina ha manifestado en el pasado que este cambio es necesario. La enmienda propuesta por su grupo solo indica que el tema merece seguir siendo objeto de deliberaciones, no la cifra que debe elegirse. El Consejo de Administración debería aprobar la parte relativa al español y decidir seguir examinando las otras cuestiones en una reunión futura del Consejo de Administración. El Grupo de los Empleadores cree firmemente que se debería reservar tiempo para celebrar este debate en el futuro.

- 947. El Presidente** señala que la naturaleza de los tratados que figuran en la lista de ejemplos de instrumentos que exigen un número más alto de ratificaciones implica cooperación en asuntos transnacionales. Por lo tanto, es necesario un umbral más alto de ratificaciones porque el objeto transnacional del tratado exige que muchos países lo suscriban para que sea eficaz; esto debería aclararse en la siguiente ronda de consultas.
- 948.** A fin de aclarar las posiciones, dice que su percepción es que el mínimo denominador común es no eliminar el apartado *b)*. Observa también que el Grupo de los Empleadores quiere proseguir el debate y dice que no parece que haya consenso en torno a la propuesta de no continuar el debate en el futuro.
- 949. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** se muestra en desacuerdo con la valoración del Presidente de que la mayoría está a favor de continuar la conversación. Percibe apoyo al proyecto de decisión original, de su grupo y del PIEM, pero no ha escuchado que haya un apoyo mayoritario a la enmienda propuesta.
- 950. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno del Reino Unido confirma que el PIEM apoya el proyecto de decisión preparado inicialmente por la Oficina.
- 951. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia aclara que apoya el proyecto de decisión original, con los cambios de carácter editorial.
- 952. El Presidente** dice que ha percibido incorrectamente el sentimiento predominante en la sala.
- 953. El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que el grupo de África ha indicado su apoyo a la propuesta del Grupo de los Empleadores de ocuparse por separado de la cuestión de las versiones lingüísticas españolas y mantener otra discusión más adelante. El GRULAC ha indicado su flexibilidad. Esto no constituye una mayoría contra una solución alternativa. Hace hincapié en que, si toma una decisión en contra de celebrar en el futuro un debate específico al respecto, el Consejo de Administración garantizará el debate reiterado de estas disposiciones cada vez que se examine un convenio. Las disposiciones no se examinan desde hace muchos años. No pide al Consejo de Administración que decida sobre el fondo del asunto, solo que decida debatirlo en una reunión futura. Para poder alcanzar sus objetivos, la OIT debe contar con convenios que puedan aplicarse y ratificarse de tal manera que sean lo más efectivos posible. Si bien el umbral de dos ratificaciones puede ser suficiente para la entrada en vigor de un instrumento y la puesta en marcha del sistema de control, no permite aplicar tan ampliamente un convenio como un número más elevado y razonable de ratificaciones, en cuyo caso el proceso de control del cumplimiento alcanza una masa crítica. La activación del sistema de control a raíz de un número muy bajo de ratificaciones tiene repercusiones en materia de recursos para la Oficina. El Grupo de los Empleadores desea que

el Consejo de Administración reflexione en una reunión futura sobre la cifra por defecto más adecuada.

- 954. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que no hay ningún argumento convincente para aumentar el número de ratificaciones exigidas para la entrada en vigor de un convenio. Un instrumento que haya entrado en vigor, aunque tenga una tasa de ratificación baja, es más útil que uno que no; por ejemplo, los instrumentos que están en vigor sirven de orientación para la Oficina al proporcionar asistencia técnica para preparar el camino para la ratificación. No tiene sentido aplazar una decisión sobre esta cuestión.
- 955. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini dice que su grupo no ve inconveniente en celebrar nuevas discusiones sobre las disposiciones finales en el futuro próximo con miras a garantizar que el texto está actualizado.
- 956. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia aclara que, mientras que su grupo está firmemente a favor del reconocimiento formal del español como uno de los idiomas auténticos de la Conferencia, no tiene una opinión concluyente sobre si es necesario mantener discusiones adicionales sobre las otras disposiciones finales.
- 957. El portavoz del Grupo de los Empleadores** propone que el Consejo de Administración adopte inmediatamente una decisión respecto de la inclusión del español como idioma auténtico y transmita un proyecto de resolución a tal efecto a la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2023. Además, en su decisión debería indicar su intención de retomar el debate sobre las otras disposiciones finales en el futuro para dejar claro que es necesario realizar más revisiones. No debería aprobar el texto de las otras disposiciones finales en su redacción actual, ya que implicaría que no se necesitan más revisiones. La enmienda propuesta por su grupo pretende reflejar este enfoque.
- 958. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que existe claramente un consenso sobre el reconocimiento del español como idioma auténtico y sobre los cambios de carácter editorial. La mayoría de los miembros del Consejo de Administración parecen estar a favor de adoptar el proyecto de decisión original.
- 959. El Presidente** recuerda que la práctica habitual es que el Consejo de Administración tome una decisión primero sobre una enmienda propuesta y después sobre el proyecto de decisión original. Si no puede lograrse un consenso, debe celebrarse una votación. Dado que no hay consenso sobre la enmienda propuesta, pregunta si el Grupo de los Empleadores podría considerar retirarla.
- 960. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo retirará la enmienda propuesta si se encuentra otra solución que permita seguir examinando la cuestión de las disposiciones finales y los valores por defecto que figuran en ellas. Por ejemplo, se podría añadir una frase al proyecto de decisión original que diga que el Consejo de Administración decide inscribir en el orden del día de una futura reunión del Consejo de Administración un debate sobre las disposiciones finales, el cual se centrará específicamente en su pertinencia y los valores por defecto.
- 961. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que no ve interés en celebrar otro debate sobre las disposiciones finales cuando el GTT del MEN ya ha celebrado una discusión completa sobre el tema y no ha conseguido alcanzar un acuerdo. Las disposiciones finales con valores abiertos permiten tener flexibilidad.
- 962. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) aclara que la Conferencia validó por última vez la forma de las disposiciones finales «tipo» en 1951, sin introducir ningún

cambio en el umbral por defecto para la entrada en vigor de los convenios, que seguía fijado en dos ratificaciones desde 1919. Sin embargo, es importante señalar que el uso de corchetes y paréntesis en las disposiciones finales indica un valor abierto (que puede ser modificado por la comisión de la Conferencia a su discreción) y que el umbral no está fijado para siempre en dos. Por consiguiente, la aprobación del texto revisado o editado de las disposiciones finales «tipo» es simplemente un asunto de gestión interna. Asimismo, explica que si el Consejo de Administración decide adoptar una decisión solo sobre la cuestión del español, también será necesario realizar cambios en el proyecto de resolución que se transmitirá a la Conferencia. Por ejemplo, el párrafo del preámbulo que hace referencia a las modificaciones que se han de introducir con el fin de utilizar un lenguaje inclusivo en materia de género ya no sería pertinente y debería eliminarse, mientras que las palabras «en su versión enmendada» deberían situarse con mayor precisión después de «anexo III».

- 963. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo puede aceptar eliminar las palabras «en su versión enmendada» del apartado *a)* de la enmienda propuesta por su grupo, lo cual permitiría mantener la resolución en su formulación actual. Sin embargo, debería mantenerse el apartado *b)*, que hace referencia a discusiones adicionales.
- 964. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** propone, tras la celebración de consultas, una subenmienda al apartado *b)* de modo que diga: «decide posponer el examen de los artículos finales de los convenios internacionales del trabajo a una futura reunión del Consejo de Administración».
- 965. El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su apoyo a la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

## Decisión

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

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

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

- 967. El portavoz del Grupo de los Empleadores** observa que no se lograron avances claros respecto a la disminución del número de delegaciones no acreditadas en 2018-2022, salvo por un breve periodo durante el cual se aplicaron las disposiciones que permitieron la participación a distancia. Convendría examinar los métodos encaminados a facilitar la acreditación de las subregiones del Caribe y las islas del Pacífico. Hubo más delegaciones no acreditadas en las reuniones regionales que en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, aunque los datos fueron desvirtuados por el escaso número de delegaciones tripartitas completas que asistieron a la Décima Reunión Regional Europea (2017). El orador toma nota del aumento general de la tasa de participación de las mujeres en las delegaciones, observando que el porcentaje de mujeres fue efectivamente más alto en las delegaciones

gubernamentales que en las delegaciones de empleadores y de trabajadores. Reconoce que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores deberían cuidar la composición de sus delegaciones respectivas para alcanzar los objetivos a corto y a largo plazo en términos de paridad de género. Las tasas de participación de las mujeres en las reuniones son proporcionales a la presencia de estas en el mercado laboral. Por tanto, la prioridad debe ser incrementar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.

- 968. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** destaca la importancia de que haya delegaciones tripartitas completas en todas las reuniones y observa con satisfacción que, en el periodo objeto de examen, el número de Estados Miembros no acreditados ante la Conferencia Internacional del Trabajo no llegó ni a la mitad del número registrado en el periodo anterior. Aunque las tasas de acreditación mejoraron con la introducción de la participación a distancia, la oradora declara que la participación presencial es determinante. Se deberían hacer esfuerzos para reducir el número de delegaciones incompletas y no acreditadas, en particular las procedentes de la subregión del Caribe. La oradora toma nota de que parece haber más delegaciones no acreditadas e incompletas en las reuniones regionales —las cuales se consideran espacios estratégicos para debatir y fijar las prioridades regionales— que en la Conferencia, y que se precisan esfuerzos adicionales a este respecto. En particular, alienta a los Estados Miembros a facilitar información sobre las medidas adoptadas para corregir esta situación. También se necesitan más esfuerzos para incrementar la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT. La oradora reconoce el papel esencial de la Comisión de Verificación de Poderes y desearía recibir en el futuro información sobre los resultados de las medidas introducidas para lograr la paridad de género. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 969. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos observa que el número de delegaciones no acreditadas ante la Conferencia Internacional del Trabajo disminuyó en el periodo objeto de examen, tal vez en parte por las disposiciones que permitieron la participación a distancia. También toma nota de los progresos registrados a este respecto en la 14.<sup>a</sup> Reunión Regional Africana, celebrada en 2019. Subraya la importancia de las reuniones regionales para agilizar el funcionamiento de los órganos decisorios y rectores de la OIT. Por otra parte, destaca el papel fundamental de la Comisión de Verificación de Poderes y agradece los esfuerzos por investigar las razones que han impedido el logro de una representación totalmente tripartita. Aunque la tasa general de participación de las mujeres aumentó en las delegaciones nacionales enviadas a la Conferencia Internacional del Trabajo, aún se necesitan más esfuerzos para lograr la paridad de género. Su grupo respalda el proyecto de decisión.
- 970. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) agradece los comentarios formulados y anima a los miembros a tener presente, cuando examinen las opciones para reconfigurar las reuniones regionales en la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2023), que no es posible comprimir las labores de la Comisión de Verificación de Poderes más allá de ciertos límites, toda vez que el examen de las protestas y las quejas exige un tiempo suficiente.

## Decisión

### 971. El Consejo de Administración:

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

(GB.347/LILS/2, párrafo 35)

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

972. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** aplaude las consultas mantenidas sobre la revisión de las normas y prácticas para asegurar la equidad, transparencia e imparcialidad en el proceso de nombramiento del Director General. Se debería reforzar la interacción pública con los candidatos a fin de incrementar la visibilidad y la transparencia del proceso de elección. Por ello, su grupo es partidario de que, en lo sucesivo, se transmitan eventos interactivos a través de la web, de modo que puedan ser seguidos por los mandantes tripartitos, los actores de la sociedad civil y, en general, los miembros del público de todo el mundo. Asimismo, está de acuerdo en que el Consejo de Administración debería decidir sobre las disposiciones específicas relativas a dichos eventos, en particular sobre su formato y duración. Los eventos deberían desenvolverse con arreglo a las normas y los procedimientos habituales de las sesiones privadas del Consejo de Administración. Además, la oradora destaca la importancia de la transparencia a la hora de determinar quién apoya a los candidatos y cuál es el origen de la financiación. Su grupo coincide en que la divulgación de las actividades de campaña incrementaría la transparencia a ese respecto y de que la supervisión del proceso de elección debería seguir siendo competencia de la presidencia del Consejo de Administración.
973. En lo relativo a los candidatos internos, parece haberse alcanzado un compromiso entre permitir que todas las personas puedan presentarse a la elección y, al propio tiempo, evitar que los candidatos internos reciban prestaciones indebidas. Por ello, su grupo apoya la propuesta de conceder a los candidatos internos una licencia especial con sueldo parcial durante un periodo mínimo de tres meses antes de la fecha de la elección; ese periodo y la cuantía del sueldo deberán ser establecidos por el Director General, en consulta con la Mesa del Consejo de Administración. También conviene que esas disposiciones no se apliquen a un



Director General que postule a la reelección, pues ya existen medidas para limitar la reelección a un mandato adicional. No obstante, la renuncia condicional podría ser un requisito intimidante para los candidatos internos —quienes, por definición, están muy comprometidos con la Organización— y un desincentivo de peso a su candidatura a la elección. Dicho esto, es positivo que se mantenga la posibilidad de que el Director General electo permita a los candidatos seleccionados seguir trabajando para la OIT.

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

organizaciones a este respecto. En cuanto a la sincronización de los periodos de nombramiento, su grupo respalda las enmiendas propuestas al artículo 4.6, *b)* del Estatuto del Personal. El Grupo de los Empleadores se reserva su opinión respecto al proyecto de decisión mientras no se hayan examinado más a fondo y se hayan aclarado los cambios propuestos, en particular en relación con las reglas 19, 24 y 25.

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

El proceso debería ser supervisado por el Consejo de Administración. La oradora solicita más detalles sobre las actividades de campaña que se publicarán en una página especial del sitio web de la OIT.

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

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

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

detalle de la información que se reciba. En cualquier caso, la Oficina actuará con discreción y buen juicio, y mantendrá consultas con la Mesa del Consejo de Administración antes de publicar dicha información. En respuesta a la solicitud de aclaraciones cursada por el ASPAG, el orador declara que las disposiciones específicas relativas a la licencia especial para los candidatos internos dependerán de lo que decida el Consejo de Administración, aunque si este optara por fijar un periodo mínimo de licencia especial, el Director General deberá tomar una decisión sobre su duración, en consulta con la Mesa del Consejo de Administración.

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

- 994. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) declara que la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y la propuesta del GRULAC implicaría conceder a los candidatos internos una licencia especial con sueldo parcial durante toda la campaña, que habría durado nueve meses (desde la apertura de la convocatoria para la presentación de candidaturas) o seis meses (desde el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas) durante la campaña de 2022. El Funcionario encargado de las cuestiones de ética ha examinado las propuestas. Como se ha pedido, la Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión Independiente, el Auditor Interno Jefe y el Funcionario encargado de las cuestiones de ética pueden dirigirse al Consejo de Administración una vez que se haya preparado la versión revisada de las reglas.
- 995. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa reservas respecto a la conveniencia de que el Consejo de Administración resuelva sobre la licencia de un candidato interno. Esta decisión debería adoptarla la Mesa del Consejo de Administración sobre la base de una propuesta de la Oficina.
- (El Consejo de Administración reanuda el examen de este punto después de que la Oficina distribuyera un documento revisado).*
- 996. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) declara que, siguiendo las indicaciones del Consejo de Administración, todos los gastos relacionados con la participación de los candidatos en eventos interactivos públicos serán sufragados por la OIT. Se ha modificado la regla 14 para aclarar que no todas las dádivas son contrarias a la ética y se ha añadido texto al documento para explicar que el apoyo usual de Gobiernos o grupos patrocinadores, como la organización de recepciones o el pago de algunos gastos de viaje, no se ve afectado por la regla 14. Se han combinado las aportaciones del GRULAC, el PIEM y el Grupo de los Empleadores para redactar la propuesta de que se conceda a los candidatos internos una licencia especial con medio sueldo durante un periodo fijo comprendido entre el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas y la fecha de la elección, una vez que el candidato haya agotado su crédito de vacaciones anuales.
- 997.** Ante la oposición del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, junto con determinadas reservas del Funcionario encargado de las cuestiones de ética y el Auditor Interno Jefe, se propone eliminar de las reglas el concepto de renuncia condicional. Por último, se ha insertado una nota al pie sobre la base de los comentarios del Auditor Interno Jefe para indicar que podrían elaborarse orientaciones específicas sobre un proceso investigativo y disciplinario en caso de denuncia o presunción de irregularidades durante el proceso de nombramiento del Director General.
- 998. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa que el Consejero Jurídico no ha tratado el asunto de los requisitos de residencia planteado por el Gobierno de Suiza. Su Grupo podría aceptar los demás cambios.
- 999. El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su acuerdo con todos los cambios propuestos, a reserva únicamente de que se resuelva la cuestión planteada por Suiza. La regla 23 puede interpretarse en el sentido de que un funcionario o funcionaria de la OIT deba haber agotado sus vacaciones anuales antes de poder percibir el medio sueldo. Sin embargo, esto debe quedar a discreción del candidato o candidata, pues de lo contrario se podría cercenar su derecho a disponer de su crédito de vacaciones.
- 1000. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón declara que el ASPAG se mantiene flexible, pero también reconoce que se necesitan aclaraciones. Respaldada las enmiendas a la regla 14, aunque deben exponerse los motivos de la supresión de la última

frase de la regla 19. El ASPAG está dispuesto a ser flexible respecto a la regla 24 en aras del consenso y mantendrá asimismo una posición flexible sobre otros asuntos, siempre que prevalezcan principios básicos como la equidad y la transparencia. De ser necesario y de preferirlo la mayoría, el ASPAG no tendría inconveniente en continuar las discusiones durante la próxima reunión del Consejo de Administración.

- 1001. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia respalda la disposición por la cual se concede a los candidatos internos una licencia especial y medio sueldo durante el periodo indicado en el documento revisado. El Director General debería poder prorrogar los contratos de los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales si así lo desea. Es importante que las elecciones futuras no consuman tanto tiempo como las pasadas. El GRULAC apoya la versión revisada del documento.
- 1002. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de Alemania se muestra partidario de las enmiendas y hace suya la propuesta de que los candidatos internos agoten primero sus vacaciones anuales antes de acogerse a la licencia especial, puesto que sería coherente con lo que se esperaría de los candidatos externos. El PIEM mantiene firmemente que debe limitarse la duración de los periodos de campaña para reducir la carga de la Organización. Estos límites deberían tenerse en cuenta al decidir las fechas para la presentación de las candidaturas.
- 1003. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Argelia señala que no se han atendido todas las inquietudes de su grupo. Pese a ello, respalda el proyecto de decisión revisado. El grupo de África es firmemente partidario de que se reduzca la duración de los periodos de campaña y de que se fije el límite en dos o tres meses, aunque apoyaría un periodo más largo, de hasta seis meses, si así se consensuase.
- 1004. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico), en respuesta a una pregunta de la portavoz del Grupo de los Trabajadores, explica que el asunto relativo al permiso de residencia de los candidatos internos acogidos a una licencia especial ya se contempla en el párrafo 26 del documento, que se refiere a las consultas previas con las autoridades del país anfitrión. La Misión Permanente de Suiza ha confirmado que conceder a los candidatos internos una licencia especial con medio sueldo equivaldría a que estos trabajaran a tiempo parcial, lo cual es posible siempre que se presente una solicitud específica en la que se acredite que la persona en cuestión cuenta con los medios financieros necesarios para vivir en Ginebra, está cubierta por los seguros estipulados por la ley y no desempeñará otra actividad lucrativa alguna. La Oficina no considera necesario que esos requisitos se reflejen expresamente en las reglas. Las autoridades suizas han dado garantías de que los candidatos internos no tendrán problemas en ese sentido, pero en aras de la integridad del texto se ha incluido una referencia a esta cuestión en el documento.
- 1005.** Se exigirá a los candidatos internos que tomen las vacaciones anuales con sueldo completo antes de acogerse a la licencia especial con medio sueldo. Esto, en principio, debería redundar en beneficio del candidato. El hecho de que la última campaña electoral durase seis meses no es lo normal; simplemente sucedió así. Esa duración se reconoció como una posible carga para los candidatos internos, y una forma de reducir dicha carga sería que estos agotasen sus vacaciones anuales. La alternativa consistiría en establecer un periodo fijo entre el cierre de la lista de candidatos y la elección. En cuanto a la supresión del texto del párrafo 19, en un futuro próximo podrían elaborarse normas especiales para tratar las acusaciones de faltas graves cometidas por jefes ejecutivos de organismos de las Naciones Unidas, por lo que se ha considerado prudente suprimir la frase completa.

- 1006. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón pregunta cómo podrán trabajar los candidatos internos en su campaña si no pueden acogerse a la licencia especial entre el anuncio de su candidatura y el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas.
- 1007. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) explica que, de hecho, los candidatos internos que anuncien su candidatura antes del cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas deberán iniciar su campaña mientras trabajan a tiempo completo.
- 1008. El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que debe permitirse a los candidatos internos decidir si consumen sus vacaciones anuales y cuándo. De lo contrario, la Organización ahorraría dinero mientras se agotarían las vacaciones anuales de la persona. Además, no está claro si las personas que reciban medio sueldo podrían consumir la mitad de sus vacaciones anuales para complementar sus ingresos. El primer proyecto era más claro. Para solucionar la cuestión, podría haberse insertado una nota al pie a efectos de permitir a los candidatos internos optar por consumir sus vacaciones anuales, aunque estén acogidos a la licencia especial, para que puedan percibir la totalidad de sus ingresos. El orador pregunta si se ha brindado al Sindicato del Personal la oportunidad de pronunciarse sobre este asunto y, de no ser así, si no convendría hacerlo.
- 1009. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** sugiere que se añada «a petición del candidato o candidata» a la regla 23.
- 1010. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) señala que la referencia a las vacaciones anuales se ha añadido siguiendo las indicaciones del Consejo de Administración. Todavía no se ha consultado al Sindicato del Personal sobre este aspecto concreto por falta de tiempo.
- 1011. El portavoz del Grupo de los Empleadores** propone que se suprima «(una vez que se haya agotado su crédito de vacaciones anuales)» de la regla 23. La cuestión de las vacaciones anuales podría tratarse a nivel administrativo.
- 1012. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que la inclusión de la expresión «a petición del candidato o candidata» tendría el mismo efecto.
- 1013. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) declara que cabría suprimir la frase entre paréntesis y añadir que los candidatos internos pueden hacer uso de sus vacaciones anuales durante el periodo comprendido entre el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas y la fecha de la elección.
- 1014. El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su acuerdo con la sugerencia y propone que en el texto se especifique que los candidatos internos pueden decidir consumir sus vacaciones anuales acumuladas durante el periodo.

## Decisión

- 1015. El Consejo de Administración aprueba las enmiendas al anexo III del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y a los artículos 4.6 y 7.7 del Estatuto del Personal, tal como figuran en el anexo I del documento GB.347/LILS/3 (Rev. 2), en su versión enmendada.**

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



## Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

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

- 1016. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que los ajustes introducidos en el procedimiento representan una mejora clara y que espera con interés recibir información sobre el proceso para cubrir las tres nuevas vacantes en una futura reunión del Consejo de Administración.
- 1017. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción las mejoras realizadas en el procedimiento de nombramiento y hace hincapié en la importancia de la transparencia, la integridad y la imparcialidad. Apoya el proyecto de decisión.
- 1018. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Gabón dice que, dado que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones desempeña un papel importante en la aplicación de la política de la OIT en materia de igualdad de género, acoge con satisfacción el logro del equilibrio de género. La Oficina debe asegurarse de mantener dicho equilibrio en los futuros procesos de selección, manteniendo al mismo tiempo la competencia como factor determinante, y utilizar sistemáticamente los ocho criterios de evaluación en futuros procesos. Tomando nota de la convocatoria de manifestación de interés para cubrir las tres nuevas vacantes, invita al Director General a continuar velando por la independencia e imparcialidad totales de la Comisión de Expertos. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 1019. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que acoge con satisfacción los ajustes introducidos en el procedimiento de nombramiento, los cuales han contribuido a mejorar la transparencia y la buena gobernanza. Asimismo, celebra el elevado número de candidaturas de Sudamérica, habida cuenta del alto número de casos de esta región pendientes de examen en la Comisión de Expertos. El equilibrio de género en la Comisión es un logro simbólico y celebra que la convocatoria de manifestación de interés se haya difundido teniendo en cuenta la distribución geográfica de las vacantes. Espera que la Oficina continúe introduciendo nuevas mejoras en el procedimiento de nombramiento.
- 1020. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Islandia dice que su grupo aplaude y apoya los esfuerzos realizados para anunciar las vacantes mediante convocatorias de manifestación de interés, ya que de este modo se garantiza un proceso de selección transparente y oportuno. Expresa su satisfacción por el hecho de que la Oficina haya organizado los procesos de selección con miras a velar por el equilibrio geográfico y la representación de todos los sistemas jurídicos, lo cual es esencial para la integridad de la Comisión de Expertos. El PIEM apoya el proyecto de decisión.

### Decisión

- 1021. El Consejo de Administración toma nota de la información suministrada.**  
(GB.347/LILS/4, párrafo 13)

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

- 1022. La portavoz del Grupo de los Empleadores** destaca la importancia de los instrumentos relativos a las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, puesto que cada día se producen 7 500 muertes que podrían evitarse debido a condiciones de trabajo inseguras e insalubres. El Estudio General permitirá que la Oficina identifique los obstáculos a la ratificación y aplicación de los instrumentos pertinentes, las lagunas de cobertura y los grupos vulnerables de trabajadores. El proyecto de formulario contenido en el anexo al documento es claro, conciso y completo. Por consiguiente, su grupo apoya el proyecto de decisión y alienta a los mandantes a presentar las memorias solicitadas para 2024. Sin embargo, señala que ha habido una serie de problemas con la plataforma virtual utilizada durante las consultas relativas al proyecto de formulario, y estos deberían resolverse para asegurar que las consultas tripartitas sobre futuras memorias sean plenas y transparentes.
- 1023. El portavoz del Grupo de los Empleadores** toma nota con satisfacción de que, al preparar el proyecto de formulario, la Oficina haya tomado en consideración las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en reuniones anteriores. Subraya la importancia de los instrumentos en cuestión e insiste en que el proyecto de formulario debería: cubrir todas las disposiciones de los instrumentos en cuestión; cubrir la aplicación de las disposiciones de los instrumentos pertinentes en la ley y en la práctica; limitarse al ámbito de aplicación de los instrumentos en cuestión, y distinguir las disposiciones que tienen carácter jurídicamente vinculante de las que no lo tienen. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 1024. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Alemania dice que, en la medida en que los estudios generales son un elemento esencial de la labor normativa de la OIT, su grupo considera importante la selección de instrumentos y la elaboración de la correspondiente memoria en virtud del artículo 19. Los formularios de memoria deberían ser concisos y específicos, y su grupo agradece los esfuerzos realizados para mejorar el proceso de presentación de memorias, entre otras cosas mediante la celebración de consultas y el desarrollo de una plataforma virtual para la presentación de comentarios. Es de lamentar que haya habido serios problemas en lo que respecta al acceso al documento a través de la nueva plataforma. Además, el proyecto de formulario contiene un número de preguntas excesivo y desproporcionado, incluidas 12 preguntas facultativas que no están relacionadas con los instrumentos seleccionados y no respetan las prácticas establecidas, tales como la indicación del instrumento y disposición correspondientes a cada pregunta. Muchas de las preocupaciones de su grupo podían haberse resuelto durante el proceso de consulta inicial. Dado que aún siguen pendientes de resolver, su grupo agradecería que se prosiguiera la discusión de las medidas para continuar mejorando el proceso, y pide a la Oficina que revise el proyecto de formulario.
- 1025. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) agradece los comentarios formulados en relación con las propuestas de mejora del proceso de consulta. A este respecto, toma nota de los problemas de acceso a la plataforma virtual, y confirma que el proceso se mejorará en el futuro. Además, observa que, aunque el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores participaron en el proceso de consulta, no parece que el Grupo Gubernamental haya tenido una participación plena. A la luz de los comentarios formulados por el Grupo Gubernamental, se ha preparado un formulario de memoria revisado que se ha distribuido para consulta.

- 1026. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que el formulario debería contener tantas preguntas como sean necesarias para obtener respuestas suficientemente detalladas a fin de identificar las lagunas de cobertura y los obstáculos a la ratificación. Dicho esto, señala que comprende las preocupaciones expresadas por el Grupo Gubernamental y que está dispuesta a examinar el formulario revisado.
- 1027. El portavoz del Grupo de los Empleadores** manifiesta su sorpresa ante la solicitud de revisión del formulario, dado que se había llegado a un consenso durante el periodo de consultas. El Consejo de Administración debería adoptar el proyecto de decisión con el formulario propuesto, y las preocupaciones expresadas por el Grupo Gubernamental deberían tomarse en consideración en el futuro.
- 1028. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América** dice que, en vista de los problemas surgidos durante el periodo de consulta, está de acuerdo en que se distribuya una versión revisada del proyecto de formulario para consulta.
- 1029. El portavoz del Grupo de los Empleadores** preferiría que el Consejo de Administración tome una decisión sobre la base de la labor que ya se ha llevado a cabo.
- 1030. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** indica que, a fin de obtener una respuesta favorable de todos los mandantes al formulario de memoria, su grupo puede mostrarse flexible. Sin embargo, toda nueva consulta debería tener por objeto alcanzar rápidamente el consenso.
- 1031. El portavoz del Grupo de los Empleadores** pregunta si las consultas podrían tener lugar en el periodo entre reuniones y si la decisión podría postergarse hasta la 348.<sup>a</sup> reunión (junio de 2023) o la 349.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023).
- 1032. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Alemania reitera que ha intervenido en nombre de los 187 Estados Miembros para acortar la discusión lo máximo posible. Insta al Grupo de los Empleadores a acceder a su solicitud de nuevas consultas a fin de llegar a un consenso.
- 1033. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) indica que si se aplaza la decisión a la 349.<sup>a</sup> reunión los Gobiernos no podrán presentar sus memorias a tiempo para la preparación del Estudio General de 2024. Si bien en teoría la decisión podría tomarse en la breve 348.<sup>a</sup> reunión que tendrá lugar justo después de la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia, es posible que no haya tiempo suficiente para las consultas y no sería posible discutir esta cuestión si no se llega antes a un consenso. Por consiguiente, alienta al Consejo de Administración a que considere la posibilidad de mantener consultas sobre la versión revisada del proyecto de formulario durante la presente reunión.
- 1034. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** accede a mantener consultas informales con objeto de alcanzar el consenso.
- 1035. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo no desea bloquear el consenso, y por tanto accede a que se celebren nuevas consultas informales.
- 1036. Un representante del Gobierno de España** coincide en que la celebración de consultas informales adicionales facilitaría el consenso.
- 1037. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) dice que la Oficina distribuirá una versión revisada del proyecto de formulario antes de que se reanude el examen de este punto.

- 1038. El portavoz del Grupo de los Empleadores** destaca que las enmiendas propuestas deberían someterse durante las consultas y no cuando se examina el proyecto de decisión en sesión plenaria. Los miembros deberían hacer todo lo posible por presentar sus propuestas a su debido momento.
- 1039.** Dado que en el formulario revisado se han eliminado o reformulado preguntas importantes, pide a la Oficina que confirme que ha cubierto adecuadamente las disposiciones relativas a todos los instrumentos examinados en el marco del Estudio General. Con objeto de limitar la longitud del formulario, es preferible seleccionar un número menor de instrumentos para el Estudio General y formular un número suficiente de preguntas para cubrir adecuadamente los instrumentos seleccionados. Bajo esa premisa, su grupo está dispuesto a apoyar el proyecto de decisión contenido en el documento revisado.
- 1040. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, puesto que el documento revisado se ha preparado en consulta con todos los mandantes tripartitos, su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 1041. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental,** una representante del Gobierno de Alemania dice que es importante alcanzar un equilibrio adecuado entre un cuestionario completo, que permita recopilar información suficiente para obtener una imagen clara de la ley y la práctica en cuestiones técnicas y a menudo complejas, por un lado, y un cuestionario suficientemente conciso para que los Gobiernos respondan de manera prolija y sin dilación, por otro. En la medida en que el cuestionario revisado es más conciso y concreto, considera que la tasa de respuesta será mayor y los resultados, mejores. El Grupo Gubernamental apoya el proyecto de decisión.
- 1042. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) explica que se han eliminado algunas preguntas y se ha modificado la redacción de otras a fin de dar cobertura a todas las disposiciones de los distintos instrumentos. En la medida en que el Consejo de Administración ha elegido los temas y convenios de los que serán objeto los próximos estudios generales, es probable que no se produzcan problemas similares en el futuro.

## Decisión

### **1043. El Consejo de Administración:**

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

(GB.347/LILS/5 (Rev. 1), párrafo 7)

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

- 1044.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que el seguimiento anual de la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (la Declaración de 1998) reviste suma importancia para la OIT. La prestación de asistencia técnica para superar los obstáculos a la ratificación y aplicación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) debería ser una prioridad en las actividades en los países. Celebra que la memoria incluirá información sobre las normas fundamentales en materia de seguridad y salud. La Oficina debería incrementar considerablemente su asistencia a los países en función de las memorias recibidas. La tasa de ratificación de los Convenios fundamentales núms. 155 y 187 es más baja que la de los convenios pertenecientes a las otras cuatro categorías establecidas en la Declaración.
- 1045.** El formulario de memoria que deben cumplimentar los Estados Miembros que no hayan ratificado los Convenios núms. 155 y 187 es claro, conciso y completo y debería proporcionar una buena base para prestar asistencia técnica específica. No obstante, en aras de la coherencia y la exhaustividad, las preguntas relativas a las perspectivas de ratificación deberían incluirse tanto en el cuestionario electrónico como en el formulario de memoria físico.
- 1046.** La semana anterior, el Consejo de Administración aprobó propuestas y una hoja de ruta para la revisión de la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo y para la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, cuyo primer pilar consiste en apoyar la ratificación y aplicación universal de los convenios fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) de forma prioritaria. El examen anual proporcionará información esencial para la aplicación de la futura estrategia. Pide a los Estados Miembros que presenten las memorias solicitadas para los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 1047.** Su grupo está de acuerdo con las propuestas para reflejar el cambio a un ciclo trienal de presentación de memorias y celebra los esfuerzos desplegados por la Oficina para garantizar la congruencia y la coherencia entre los instrumentos sobre SST, así como los instrumentos de gobernanza relativos a la inspección de trabajo y otros instrumentos técnicos relacionados con las condiciones de trabajo.
- 1048.** La oradora alienta a los Estados Miembros ratificantes a cumplir su obligación constitucional en virtud del artículo 22 de la Constitución, presentar las memorias de forma oportuna y consultar a los interlocutores sociales nacionales. Además, alienta a la Oficina a continuar colaborando con los mandantes para mejorar el proceso de consulta para los formularios de memoria presentados con arreglo a lo dispuesto en los artículos 19 y 22, en particular en relación con el uso de la plataforma electrónica.
- 1049.** **El portavoz del Grupo de los Empleadores** recuerda con respecto al formulario de memoria presentado con arreglo al artículo 19, 5), e) de la Constitución de la OIT que durante el análisis del documento GB.347/INS/3 sobre el examen de las memorias anuales, el Grupo de los

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

- 1050.** Respecto del contenido del formulario de memoria, la Oficina no ha reflejado con exactitud la terminología acordada en relación con la pregunta 16 y debería aclarar que solo deben responder a esta pregunta los países que no hayan ratificado el Convenio núm. 187.
- 1051.** Su grupo apoya que el ciclo trienal de presentación de memorias sobre los convenios fundamentales en materia de SST comience en 2024, ya que garantizará la congruencia y la coherencia. Sin embargo, como ilustra el cuadro 2 del documento, las modalidades de presentación de memorias en virtud del artículo 22 cada vez son más complejas. La inclusión del nuevo principio de un entorno de trabajo seguro y saludable añade un nivel de complejidad a la presentación de memorias anuales sobre SST. Esta creciente complejidad debería recordar a la Oficina que debe considerar la simplificación del sistema de presentación de memorias y las ventajas que conlleva refundir los convenios de la OIT sobre SST, en particular teniendo en cuenta la nueva discusión normativa que se pretende celebrar en una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 1052. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de Namibia celebra la disponibilidad del formulario de memoria en múltiples formatos y pide a la Oficina que indique cuándo estará disponible el cuestionario en formato electrónico. Las preguntas 23 a 26 sobre las perspectivas de ratificación y los obstáculos son pertinentes para la labor de promoción llevada a cabo por la Organización para la ratificación de los convenios de la OIT, por lo que deberían estar disponibles en todos los formatos, no solo en línea.
- 1053.** El orador acoge con satisfacción la propuesta de que la presentación de memorias para los convenios fundamentales en materia de SST pase de un ciclo de seis años a uno de tres y felicita a la Oficina por mantener la agrupación temática de estos convenios en las modalidades de la presentación de memorias en virtud del artículo 22. La agrupación temática de convenios tiene ventajas importantes para los Gobiernos y los órganos de control. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 1054. Hablando en nombre del GRULAC,** una representante del Gobierno de Colombia acoge favorablemente la modificación del ciclo de presentación de memorias para incluir la aplicación de los Convenios núms. 155 y 187 en la legislación y en la práctica, lo que mejorará el seguimiento del reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo. Este esfuerzo debería aliviar la carga administrativa de los Gobiernos y permitir a la Comisión de Expertos realizar un examen más exhaustivo.
- 1055.** El GRULAC apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 11 del informe. Sin embargo, una vez que se apruebe el formulario, es importante que la Oficina garantice una interfaz electrónica fácil de utilizar para facilitar la presentación de memorias. Además, cuando se adopte el ciclo de presentación de memorias para 2024-2029 propuesto, el calendario provisional en la plataforma NORMLEX debería actualizarse en consecuencia.

- 1056. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos señala que la mejora del proceso de presentación de memorias es un paso esencial para dar efecto a este nuevo principio y derecho fundamental relativo al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable. El PIEM apoya pasar a un ciclo trienal de presentación de memorias. La secuencia de presentación de memorias propuesta apoya la congruencia y la coherencia, no solo entre los instrumentos sobre SST, sino también entre los instrumentos de gobernanza relativos a la inspección de trabajo y otros instrumentos técnicos relacionados con las condiciones de trabajo. El PIEM hubiera preferido un cuestionario más conciso con menos preguntas, y de carácter más general, para ofrecer una visión más amplia de la aplicación de los principios sobre SST en la legislación nacional. Para evitar la duplicación de información, las preguntas no deberían ser demasiado similares o detalladas.
- 1057.** La oradora solicita aclaraciones sobre la información que se debe facilitar en el marco del seguimiento de la Declaración en los casos en los que un país haya presentado anteriormente una memoria sobre el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable. Con el objetivo de evitar la duplicación en la presentación de memorias, es necesario establecer vínculos más claros. Agradecería que se proporcionara más información sobre las diferencias entre el cuestionario electrónico y otros formatos. Aunque no se puede negar que la presentación de memorias en línea es eficiente, plantea limitaciones en cuanto a la capacidad de proporcionar respuestas completas y el proceso de redacción y de aprobación. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 1058. Una representante del Director General** (Directora, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) dice, en relación con la presentación de memorias en virtud del artículo 22, que el apoyo firme y el agradecimiento expresados por los esfuerzos realizados para garantizar la presentación de informes temáticos y la coherencia en torno a la presentación de informes temáticos son informaciones útiles.
- 1059.** Respecto de la presentación de memorias con arreglo a la Declaración de 1998, ha tomado nota de las preguntas, comentarios y sugerencias. Esas memorias se enviarán por primera vez en 2024. La Oficina tendrá en cuenta todos los comentarios relativos al valor añadido del cuestionario electrónico frente a los formatos en Word y PDF y realizará consultas en consecuencia. La Oficina ha tratado de alcanzar un equilibrio entre aprovechar al máximo las ventajas de las tecnologías y no sobrecargar a las administraciones nacionales.
- 1060.** La base de datos NORMLEX se actualizará rápidamente.
- 1061.** Respecto de la pregunta planteada por el PIEM sobre la claridad de la información solicitada, la presentación de memorias con arreglo al artículo 19 en relación con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores comenzará en 2024. La oradora se asegurará de que el formulario de memoria indique claramente que solo es necesario proporcionar nueva información cuando haya nuevos acontecimientos que comunicar.

## Decisión

### **1062. El Consejo de Administración:**

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

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

(GB.347/LILS/6, párrafo 11)

## ▶ Sección de Programa, Presupuesto y Administración

---

### Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

#### 1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General (GB.347/PFA/1)

- 1063.** En su discurso de apertura de la reunión del Consejo de Administración, el Director General presenta sus propuestas de Programa y Presupuesto. El texto íntegro de la intervención figura en el [anexo I](#).

#### Presentación resumida y proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2024-2025

- 1064. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con agrado que la justicia social ocupe un lugar central en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, así como la propuesta de creación de una Coalición Mundial para la Justicia Social. El orador señala que el tripartismo y las normas del trabajo deben formar parte integral de la Coalición y todos sus asociados deben comprometerse a respetar el mandato y las normas de la OIT, en consonancia con las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.<sup>a</sup> reunión (2021). También considera positivo que la consecución de la igualdad de género y de trato siga siendo una piedra angular del programa. Si bien su grupo aprecia que se dedique una atención especial a la modernización del sistema normativo de la OIT y al fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo, lamenta que en la presentación resumida no se aborde el futuro con respecto a la elaboración de normas para asegurar la protección de los derechos laborales frente a los nuevos y emergentes desafíos y la preservación del papel de la OIT como centro de referencia para las normas del trabajo y las políticas de empleo.
- 1065.** Con respecto a la sección dedicada a las prioridades regionales, el orador solicita aclaraciones sobre su vínculo con el resto del programa, las asignaciones presupuestarias regionales y las opciones propuestas para la revisión de las reuniones regionales. La libertad sindical y de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el fortalecimiento de las organizaciones de los interlocutores sociales y de la legislación laboral deberían ocupar un lugar central en todos los planes regionales, con un acento especial en la reducción de las desigualdades, tanto horizontales como verticales. La falta de representación de los trabajadores debería abordarse en consonancia con las normas y el sistema de control de la OIT. El Grupo de los Trabajadores apoya en general el enfoque reforzado con respecto a la gestión del conocimiento, la innovación y el desarrollo de capacidades, pero insta nuevamente a que se dedique una atención específica a la aplicación de las normas, la determinación de las necesidades de nuevas normas y la adopción de procedimientos más rápidos para su elaboración. En relación con la mejora de la comunicación, la cooperación para el desarrollo, la gobernanza, el control y la gestión, el Grupo de los Trabajadores acoge con agrado la propuesta de seguir elaborando políticas y procedimientos eficaces para la gestión de los



riesgos y los controles internos y reforzar su capacidad de supervisión y mediación, garantizando al mismo tiempo la aplicación del Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT en todas las esferas de trabajo. En ese contexto, la Oficina debería elaborar políticas y procedimientos más eficaces en materia de derechos laborales y diligencia debida para la colaboración con el sector privado.

- 1066.** El orador apoya el aumento del presupuesto, que considera inevitable dado el incremento del costo de la vida, e insta a los Gobiernos a respaldar el modesto aumento propuesto. También aplaude los esfuerzos de la Oficina por lograr una mayor eficiencia y la redistribución de recursos. El Grupo de los Trabajadores sigue apoyando el mecanismo de examen de las normas. Sin embargo, lamenta que el seguimiento de las recomendaciones conexas ha sido muy desigual y solo ha dado lugar a la derogación de convenios superados, mientras que las actividades de elaboración y promoción de normas se han quedado rezagadas. Si bien valora positivamente la asignación de recursos para la celebración de dos reuniones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), considera que la Oficina debe hallar otras formas de agilizar su labor.
- 1067.** Con respecto al párrafo 55, el orador señala que, aunque es comprensible la reorientación de recursos del resultado 3 (Empleo pleno y productivo para transiciones justas) a fin de apoyar la labor de la Coalición Mundial para la Justicia Social en el marco del resultado 8 (Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente), resulta decepcionante que se reasignen fondos al resultado 4 (Empresas sostenibles en pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente) en detrimento del resultado 3. La OIT tiene por mandato proteger a los trabajadores de la explotación; por tanto, no debería poner en el mismo nivel la protección de los trabajadores y el apoyo a las empresas. La Oficina debería aclarar cómo se utilizarán los fondos asignados al resultado 4 y asegurarse de que existan garantías efectivas para supeditar la prestación de apoyo a las empresas a que estas se comprometan a aplicar el Programa de Trabajo Decente. Dado que la mayoría de los fondos provienen de fuentes públicas, todo apoyo al desarrollo de empresas constituye una subvención indirecta del sector público al sector privado. En el caso de que se asignaran los recursos de ese modo, la Oficina debería emplearlos para la protección de los trabajadores en la economía social y solidaria, la formulación de normas en materia de diligencia debida y el fortalecimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Muchos de los otros temas incluidos en el resultado 4 ocupan un lugar secundario en el mandato de la OIT y solo deberían financiarse a través de la cooperación técnica. Por último, el orador aplaude el aumento de los recursos en la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), da las gracias a los donantes y propone que se incluya un reconocimiento a estos en las próximas versiones del documento. No obstante, para la OIT debería ser una prioridad asegurarse de que los puestos clave en la categoría de servicios orgánicos en los ámbitos de trabajo fundamentales se financien con cargo al presupuesto ordinario.
- 1068.** **La portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con agrado los esfuerzos desplegados a fin de reforzar la coherencia de las políticas como parte del marco de resultados revisado en las propuestas de programa y presupuesto. Sin embargo, su grupo no está convencido de que la Coalición Mundial para la Justicia Social y los resultados en materia de políticas, en particular el resultado 8 sobre las respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social, permitan lograr el objetivo de ayudar a la OIT a optimizar el uso de sus recursos humanos y financieros de manera coordinada y cohesionada. La oradora lamenta especialmente que el resultado 5 sobre las competencias laborales y el aprendizaje permanente, que figuraba en el Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023 y que incluía

cuatro productos distintos, se haya condensado en un solo producto en el nuevo marco estratégico, a pesar de que todos los mandantes indicaron que el desarrollo de las competencias constituía una cuestión prioritaria al adoptar la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario). El Grupo de los Empleadores también ha señalado en repetidas ocasiones la necesidad de que la OIT se convierta en una referencia mundial en el desarrollo de las competencias; y lamenta que en la versión actual del documento no se reflejen las consultas celebradas previamente a este respecto. Sin embargo, dado que se ha especificado que las competencias y el aprendizaje permanente son una prioridad programática para África, los Estados Árabes, Europa y Asia Central y América Latina y el Caribe, ello debería servir de base para asignar recursos suficientes al fortalecimiento del apoyo que presta la OIT a los mandantes a fin de desarrollar las competencias laborales y el aprendizaje permanente. La Oficina debería proporcionar aclaraciones adicionales sobre esta cuestión.

- 1069.** Con respecto a la Coalición Mundial para la Justicia Social, el Consejo de Administración debería examinar primero el documento GB.347/INS/4 con miras a reflejar las posiciones acordadas en el Programa y Presupuesto. El Grupo de los Empleadores está preocupado por la propuesta de transferir el mandato central de la OIT a la Coalición y desearía una mayor claridad sobre la forma en que eso se haría. Si bien el Grupo no se opone a dedicar un resultado en materia de políticas a la igualdad de género y a la igualdad de trato y de oportunidades, expresa sus reparos por el número desproporcionadamente alto de indicadores relativos a la economía del cuidado en el correspondiente producto 5.2 del marco de resultados y desearía un mayor equilibrio a ese respecto. La oradora observa que las razones para el establecimiento de los cuatro programas de acción prioritarios no están claras y que el marco de resultados asociado duplica el de los resultados en materia de políticas existente. Por consiguiente, la Oficina debería presentar un plan de trabajo y una estructura detallados para cada programa de acción prioritario e indicar los correspondientes recursos financieros.
- 1070.** Con respecto al programa específicamente dedicado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la oradora pregunta por qué viene descrito en la presentación resumida como un programa que permitirá a los interlocutores sociales desempeñar una función determinante en «los procesos de planificación de las Naciones Unidas y colaborar con las organizaciones multilaterales y las instituciones financieras internacionales». Esa descripción diverge considerablemente de la formulación que figuraba en el examen preliminar y que el Grupo de los Empleadores apoyó, en la que se señalaba que el programa reforzaría «la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores» a fin de «destacar el valor de sus miembros actuales y futuros, contribuir a una gobernanza inclusiva y eficaz del trabajo, y formular políticas socioeconómicas». La nueva versión no resulta coherente y supone una duplicación con respecto al producto 8.1 y al catalizador B, que se centran precisamente en «la participación efectiva de la OIT y sus mandantes en los procesos de planificación de las Naciones Unidas». Por el contrario, el programa específico debería apoyar el desarrollo de la capacidad institucional central de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y complementar el programa de trabajo que ejecutan actualmente la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Otro problema observado en la presentación resumida son las reiteradas referencias a los mandantes y otras partes interesadas como público destinatario y como beneficiarios del programa de la OIT; si bien la Organización debe esforzarse por colaborar con otras organizaciones, los principales beneficiarios y participantes en todas las iniciativas y programas de la OIT deben ser los interlocutores sociales y los Gobiernos, esto es, los mandantes tripartitos.

- 1071.** Con respecto al proyecto de presupuesto, el Grupo de los Empleadores ha subrayado en repetidas ocasiones la importancia de asegurar la transparencia para facilitar la comparación entre los recursos asignados a las principales cuestiones en materia de políticas y los gastos reales. La Oficina debe proporcionar información sobre el presupuesto operativo desglosado por producto, independientemente de la fuente presupuestaria. Sin embargo, no lo ha hecho en las propuestas, a pesar de las claras solicitudes formuladas en las pasadas consultas. Además, la Oficina debería aclarar el presupuesto ordinario correspondiente a los resultados en materia de políticas desglosado por producto que figura en el anexo 4, en el que se indica una cuantía mucho mayor para los productos 2.1 y 2.2 en comparación con el presupuesto asignado a ACT/EMP y ACTRAV en el presupuesto operativo. Para que la información resulte útil, las asignaciones presupuestarias de los resultados en materia de políticas deberían desglosarse con más detalle a fin de aclarar la fuente de esas asignaciones.
- 1072.** Habida cuenta de la propuesta de utilizar recursos procedentes de la CSPO para poner en marcha el programa específicamente dedicado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la oradora solicita a la Oficina que aclare cómo asegurará la sostenibilidad de los recursos financieros para ese programa más allá de 2025. Con respecto al presupuesto estratégico, su grupo desearía saber cómo ha asignado la Oficina los recursos de la CSPO a los resultados en materia de políticas, en particular la razón para asignar la partida más importante al resultado 8 y la justificación para utilizar los recursos de la CSPO para financiar 15 puestos clave de la categoría de servicios orgánicos. Además, el presupuesto destinado al resultado 8, que incluye la Coalición y los programas de acción prioritarios, tiene el presupuesto estratégico total más bajo de todos. Dado que no se ha presentado un presupuesto aparte para la Coalición, resulta difícil para el Consejo de Administración valorar las inversiones de recursos financieros y humanos que se destinarán a la iniciativa.
- 1073.** Con respecto a los ahorros previstos, la Oficina debería aclarar si es posible reasignar los recursos aprobados en 2022-2023 a la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento en el bienio 2024-2025, ya que el saldo del presupuesto ordinario no utilizado debería devolverse en principio a los Estados Miembros. Además, la parte más importante de los ahorros totales serviría para reforzar la presencia en la sede de la OIT, contrariamente a la intención declarada de fortalecer las actividades en el terreno. Los aumentos de los costos en el anexo 2, que muestran un incremento considerable de la composición del equipo directivo superior de la Oficina, indican igualmente que el peso de la Organización se inclina en mayor medida hacia la sede, cuando debería acercarse más a los mandantes. La Oficina debería aportar más información sobre estos movimientos.
- 1074.** En cuanto al marco de resultados, la oradora no está de acuerdo con la afirmación de la Oficina de que no existe un consenso tripartito para definir un indicador relativo al resultado 2. El Grupo de los Empleadores solo ha sido convocado a dos consultas informales que, además, no fueron tripartitas, por lo que no ha tenido la oportunidad de debatir este asunto con el Grupo de los Trabajadores o el Grupo Gubernamental. Resulta especialmente importante organizar consultas tripartitas sobre esta cuestión, ya que el resultado 2 combina el desarrollo de la capacidad institucional de los interlocutores sociales con los procesos y las instituciones de diálogo social, lo que dificulta el establecimiento de un único indicador. En discusiones anteriores, se ha sugerido dividir el resultado 2 en dos resultados distintos. En todo caso, la principal preocupación consiste en obtener un programa congruente con indicadores coherentes que demuestren el valor de la labor realizada y del dinero invertido en este ámbito.
- 1075. Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG),** un representante del Gobierno de China declara que, ante los múltiples retos globales y la frágil recuperación de

la economía mundial, el ASPAG espera sinceramente que la OIT defienda el multilateralismo, adopte un enfoque centrado en las personas a fin de lograr la justicia social mediante el trabajo decente, y vele por el avance en la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La Oficina debería asegurar una dotación presupuestaria suficiente para financiar el resultado en materia de políticas, antiguamente independiente, que se refiere a las competencias y al aprendizaje permanente, el cual es una prioridad para la región. El ASPAG se congratula de la ambición del Programa y Presupuesto de modernizar el sistema normativo de la OIT y reafirma su apoyo al Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT). También acoge favorablemente las prioridades regionales establecidas, en particular la atención dedicada a la transición a la economía formal y las actividades de cooperación para el desarrollo en la región de Asia y el Pacífico. Sin embargo, el Programa y Presupuesto debería prestar más atención a otras prioridades que se confirmaron en la Declaración de Singapur dimanante de la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico, como son las competencias y el aprendizaje permanente, la igualdad de género, la transición justa y la protección social y del empleo. Los recursos del presupuesto ordinario deberían asignarse de manera proporcionada, en particular para financiar la cooperación técnica en la región. La Oficina debería materializar el aumento de los recursos extrapresupuestarios estimado en 80 millones de dólares de los Estados Unidos prosiguiendo con la aplicación de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo, y debería acelerar la reorientación de los recursos hacia el apoyo técnico de primera línea en las futuras actividades de planificación y programación. Si bien cabe encomiar los aumentos de eficiencia, la dotación presupuestaria bruta que se propone representa el mayor incremento real de los costos en el último decenio. El ASPAG es partidario de un presupuesto de crecimiento cero, por lo que anima a la Oficina a poner mayor empeño en absorber el incremento de los costos mediante una redistribución de los aumentos de eficiencia, el reajuste de los gastos, la búsqueda de nuevas áreas de ahorro y una relación calidad-precio óptima en toda la Organización.

- 1076. Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC),** una representante del Gobierno de Colombia subraya que el Programa y Presupuesto debería mantener una lógica de continuidad, basarse en el mandato de la OIT y alinearse con las prioridades generales de las Naciones Unidas. El GRULAC aplaude la reintroducción de un resultado en materia de políticas específico sobre igualdad de género e inclusión. Un programa y presupuesto basado en la justicia social debe centrarse en eliminar las barreras que enfrentan los grupos altamente vulnerables en el mundo del trabajo. La oradora solicita más detalles sobre la relación existente entre la Coalición Mundial para la Justicia Social y los cuatro programas de acción prioritarios correspondientes al resultado 8, así como sobre la estructura del equipo que coordinará cada programa y la sostenibilidad de su financiamiento, para poder disipar las dudas de su grupo respecto al funcionamiento y la gobernanza de la Coalición. El GRULAC coincide con las áreas prioritarias para la ejecución del Programa y Presupuesto que se detallan en el párrafo 30. El apoyo de la OIT a la iniciativa regional contra el trabajo infantil seguirá siendo fundamental a este respecto y ayudará a generar sinergias con otras iniciativas regionales y globales en la materia con el apoyo de la Oficina. Los catalizadores A, B y C son herramientas valiosas para mejorar la cooperación, la gobernanza y la gestión en la OIT, así como para consolidar su liderazgo. En lo referente a las propuestas de presupuesto, la oradora observa que la redefinición de los perfiles de puestos existentes y los esfuerzos por generar aumentos de eficiencia han contribuido a la reasignación de un total de 18,4 millones de dólares de los Estados Unidos. El incremento del 4,6 por ciento es comprensible, en parte por la celebración excepcional de dos reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo en una sede alternativa. Su grupo está interesado en saber si el Centro de Convenciones de Ginebra (Palexpo) es la opción más viable en términos

financieros. Además, desea conocer los detalles sobre la fuente de la que provienen los 4,9 millones de dólares de los Estados Unidos adicionales destinados a inversiones institucionales. El aumento presupuestario que se propone podría absorberse mediante un ejercicio de priorización y eficiencias. La asignación de recursos indicada en el anexo informativo debería reflejar más claramente la relación existente entre el presupuesto operativo, los aumentos de los costos y los recursos asignados a los resultados en materia de políticas y sus productos. El carácter voluntario de las contribuciones a ciertos programas prioritarios y a puestos propuestos en el exterior, tres de los cuales serían para las Américas, podrían constituir un reto para su continuidad y sostenibilidad financiera.

**1077. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Camerún observa que las propuestas presentadas en el Programa y Presupuesto deberían contribuir a que los Estados Miembros sigan promoviendo los valores fundamentales de la OIT y modernizando el funcionamiento de esta mediante la aplicación de políticas acordes con las prioridades regionales y nacionales. Su grupo desearía saber cómo piensa la OIT ampliar la protección social al 40 por ciento de la población en África de aquí a 2025 manteniendo un equilibrio regional. Los recursos destinados al cumplimiento de esa prioridad deben utilizarse en actividades de primera línea sobre el terreno, tomando debidamente en cuenta las necesidades específicas. El grupo de África es partidario de que la OIT intervenga en los nuevos procesos de planificación de las Naciones Unidas y en la ejecución de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) mejorados. El estudio sobre el valor añadido de los centros de administración del trabajo regionales y subregionales resultará especialmente interesante. El leve aumento de los costos de personal indicado en las propuestas de Programa y Presupuesto debería permanecer dentro del margen de seguridad requerido para asegurar una buena gobernanza y una gestión eficiente. El porcentaje del presupuesto asignado a los programas en África ha disminuido un 0,5 por ciento en comparación con el bienio de 2022-2023, pero debería haberse mantenido en sus niveles anteriores. Además, a África solo se le dedica un 30 por ciento de los gastos extrapresupuestarios. Por otra parte, no queda claro cómo se podrá mejorar la creación de empleo, especialmente entre la gente joven, si se reducen las asignaciones del presupuesto ordinario destinadas a financiar el resultado 3. En cuanto a los ahorros derivados de los aumentos de eficiencia, el grupo de África desea saber cómo se redistribuirán equitativamente los 6,4 millones de dólares de los Estados Unidos para servir a los mandantes de la OIT en todo el mundo. La Oficina debería tener presente la Declaración de Abiyán de 2019 y el Llamamiento a la Acción de Durban de 2022, y prestar asistencia adicional para lograr la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1986. El grupo de África mantiene su objeción a la enumeración exhaustiva de categorías específicas en el Programa y Presupuesto. El empleo de algunos términos, que ciertos mandantes podrían considerar chocantes e impropios, podría empañar la imagen de la Organización.

**1078. Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América respalda sin reservas la orientación del programa a la aplicación de los valores y los métodos de trabajo tripartitos de la OIT en cumplimiento de su mandato de justicia social. La oradora celebra la identificación de aumentos de eficiencia y la reordenación de las prioridades en sintonía con aquellas definidas en el programa de trabajo. La reasignación de 6,4 millones de dólares de los Estados Unidos para financiar la prestación de servicios eficaces a los mandantes en las regiones coincide con el compromiso de fortalecer los servicios prestados por las oficinas exteriores. Sin embargo, no queda clara la manera en que la Oficina utilizará los 3,9 millones de dólares de los Estados Unidos para mejorar los servicios técnicos y los 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos para optimizar los servicios jurídicos y de recursos humanos. La

Oficina debería considerar la posibilidad de limitar esa reasignación a financiar las principales prioridades y mantener parte de esos importes como ahorros. El incremento nominal del 4,6 por ciento que se solicita es alto en comparación con el registrado el bienio anterior y no está suficientemente justificado. La oradora pide información sobre las medidas transversales que la Oficina contempla adoptar para contrarrestar el encarecimiento de la energía, el combustible y los alquileres, y desea saber si se utilizarán las vacantes de personal o la redefinición de los perfiles de puestos existentes para atenuar el aumento presupuestario solicitado. El PIEM ve con buenos ojos la consignación de recursos de la CSPO para financiar cuestiones prioritarias en materia de políticas, pero solicita aclaraciones sobre las repercusiones que la utilización de estos recursos tendrá a más largo plazo y sus implicaciones para la continuidad y la sostenibilidad de estos esfuerzos, en particular para crear nuevos puestos. La oradora observa que se prevé un aumento considerable de los gastos extrapresupuestarios, que podrían alcanzar hasta 600 millones de dólares de los Estados Unidos, pero duda de que los Estados Miembros aporten más fondos extrapresupuestarios si por otro lado se incrementa el presupuesto ordinario. A ese respecto, ruega a la Oficina que facilite aclaraciones sobre sus previsiones y sobre las fuentes de las que se piensan obtener esos fondos.

- 1079.** Los resultados en materia de políticas se han revisado para poder atender mejor las necesidades urgentes de los mandantes. Sin embargo, se habría agradecido disponer de más información sobre cómo se prevé redefinir las prioridades de los recursos entre las distintas unidades estructurales y las prioridades en materia de políticas, así como sobre la reestructuración de la Oficina. Las reuniones programadas del mecanismo de examen de las normas y el refuerzo de la capacidad de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) corresponden a las prioridades de la OIT en materia de políticas y de gobernanza, pero deberían financiarse mediante la reasignación de fondos y no consignando recursos adicionales. Además, no está justificado aumentar el presupuesto de referencia si no se dispone de información sobre otras medidas destinadas a limitar los costos. Aun siendo parcialmente imputable a la diferencia del precio de compra anticipada de francos suizos, el aumento nominal propuesto, que asciende a 90 millones de dólares de los Estados Unidos respecto al presupuesto de 2022-2023, no es políticamente defendible. Por tanto, la oradora solicita al Director General que proponga ahorros adicionales en su respuesta al Consejo de Administración.
- 1080. Hablando en nombre de los donantes a la CSPO,** una representante del Gobierno de Bélgica recuerda que la consignación de los fondos de la CSPO es flexible, de forma que puedan utilizarse cuando y donde más se necesiten. Estos fondos se asignan con carácter prioritario a los países con derecho a recibir asistencia oficial para el desarrollo y están sometidos al marco de gestión basada en los resultados de la OIT. La Oficina presenta a los donantes informes y evaluaciones periódicos sobre la utilización de la CSPO, además de organizar reuniones y visitas sobre el terreno. La CSPO ha demostrado su valor añadido al permitir a la OIT responder con rapidez y eficacia en tiempos de crisis. Pese a ello, en los párrafos 59 y 60 del documento GB.347/PFA/1 se propone que los fondos de la CSPO se destinen a lograr resultados en esferas prioritarias específicas, lo que también incluye la financiación de 15 puestos clave por un valor total de 7,3 millones de dólares de los Estados Unidos. Al no quedar claro en qué medida la utilización de la CSPO para financiar el resultado 8 se armoniza con los objetivos de dichos fondos, la oradora pregunta cuál es el fundamento de esta utilización y si la Oficina ha contemplado la posibilidad de emplear otros recursos presupuestarios a estos efectos.

- 1081. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia señala que Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Islandia, Noruega y la República de Moldova suscriben su declaración. El orador observa que en los documentos de Programa y Presupuesto correspondientes a 2020-2021 y 2022-2023 se recalcó la importancia de las políticas de lucha contra la discriminación y se incluyeron referencias a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) y LGBTI+ respectivamente. Suprimir esas referencias del presente documento supondría un retroceso. En todo programa y presupuesto debe respetarse el principio fundamental de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Además, la no inclusión de actividades mundiales de lucha contra la discriminación en las propuestas de Programa y Presupuesto parecería implicar que no se necesita proseguir la investigación, la producción de conocimientos y las actividades a escala mundial en este ámbito.
- 1082.** En lo relativo a la parte I de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, el orador aplaude la reafirmación del papel normativo de la OIT, el lugar prominente que ocupa la protección social y la atención prestada a la inclusión de las personas con discapacidad. Las propuestas de Programa y Presupuesto contienen tres elementos nuevos. El primero, la propuesta de crear la Coalición Mundial para la Justicia Social, se examinará por separado. El segundo, las respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente (resultado 8), incluye cuatro programas de acción prioritarios. Si bien se pudiera apoyar esta idea, la Oficina debería ofrecer más detalles al respecto y presentar información adicional sobre los programas de acción prioritarios al Consejo de Administración en noviembre de 2023. El tercer elemento, el catalizador relativo a la mejora de los conocimientos, la innovación, la cooperación y la comunicación para promover la justicia social, engloba la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación. El orador pide a la Oficina que facilite aclaraciones sobre las implicaciones presupuestarias que tendría la creación de una unidad exclusivamente dedicada a la innovación y sobre la relación que existiría entre ella y el Departamento de Investigaciones. El CIF-OIT debería participar en la aplicación de la Estrategia. El orador solicita que la Oficina dé a conocer los resultados de la aplicación experimental de la Estrategia e informe de cómo las conclusiones podrían redundar en beneficio de todos los Estados Miembros de la OIT.
- 1083.** El orador se congratula de que las reuniones del GTT del MEN se financien con carácter permanente. Ahora bien, la financiación no debería limitarse a la organización de las reuniones. La Oficina debería examinar de qué manera se podría prestar apoyo a los Gobiernos a este respecto.
- 1084. Hablando en nombre de la Organización de Cooperación Islámica (OCI)**, un representante del Gobierno del Pakistán expresa su oposición al uso de conceptos controvertidos, como «orientación sexual e identidad de género», incluidos en el párrafo 160, por considerar que: primero, el concepto de orientación sexual e identidad de género no se ha definido ni se ha acordado en el derecho internacional del trabajo ni en el derecho internacional en materia de derechos humanos; segundo, en el derecho internacional en materia de derechos humanos y del trabajo se han codificado los motivos de discriminación desde un punto de vista jurídico, entre los que no se incluyen la orientación sexual o la identidad de género; tercero, el derecho internacional en materia de derechos humanos y del trabajo ofrece una base suficiente para proteger los derechos y la vida privada y luchar contra la discriminación; y cuarto, es esencial aplicar la prueba de la universalidad a cualquier concepto incipiente para lograr su aceptación como norma o regla acordada a nivel internacional. Todo documento que contenga un lenguaje que cree división verá perjudicada su validez y no podrá aplicarse en la totalidad de los Estados Miembros. En su lugar, debería utilizarse una formulación basada en el consenso

tripartito reflejado en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (Llamamiento mundial a la acción) y en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo. La aplicación nacional de programas que emanen de un mandato controvertido, incompatible con la legislación y la cultura nacionales de los Estados Miembros, ocasionará problemas financieros, jurídicos y políticos. Por lo tanto, su grupo no está en condiciones de apoyar el proyecto de decisión en el que se recomienda la aprobación del Programa y Presupuesto; y pide un enfoque cooperativo y constructivo para llegar a un consenso.

- 1085. Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, un representante del Gobierno de Libia dice que, habida cuenta de la sombra proyectada por las sucesivas y combinadas crisis mundiales sobre las economías de los países, los mandantes necesitan que la OIT les preste asistencia técnica para ayudarles a responder con eficacia. El orador pide que se dedique una mayor atención a las prioridades de su región, especialmente en los países en crisis y en fase de reconstrucción. Los interlocutores sociales de la región necesitan más apoyo técnico, por ejemplo, a través de programas de capacitación y desarrollo de las competencias de los trabajadores, y asistencia en materia de formalización.
- 1086.** Su grupo respalda las declaraciones formuladas en nombre del grupo de África y de la OCI. Los conceptos no acordados por todos los países constituyen una desviación de los principios de derechos humanos de universalidad, igualdad, imparcialidad y objetividad, e interfieren en el derecho soberano de los Estados a defender sus principios culturales, religiosos y morales. Por consiguiente, su grupo no puede apoyar el proyecto de decisión en su formato actual y anima al Consejo de Administración a que adopte un enfoque constructivo para lograr un consenso.
- 1087. Hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación del Golfo de los Estados Árabes del Golfo (CCG)**, un representante del Gobierno de Omán expresa su profunda preocupación por la inclusión del concepto de orientación sexual e identidad de género en el documento. El uso de un lenguaje que crea división contraviene la universalidad de los valores humanos que defiende la OIT. Por lo tanto, la Oficina debería revisar las propuestas de Programa y Presupuesto y cualquier otro documento pertinente para eliminar el lenguaje controvertido. En sus documentos, debería ceñirse al lenguaje y a los conceptos acordados universalmente a fin de no generar una mayor complejidad jurídica, respetar la cultura y los valores de los Estados Miembros y asegurar que la cooperación interregional pueda seguir prosperando.
- 1088. Una representante del Gobierno de China** acoge con satisfacción los esfuerzos desplegados para definir las prioridades de acuerdo con las distintas circunstancias de cada región. En el caso de la región de Asia y el Pacífico, una prioridad para el próximo bienio debería ser el establecimiento o la mejora de los sistemas de protección social, puesto que la ausencia de protección social ha exacerbado los efectos de la pandemia y ha ralentizado la recuperación en muchos países en desarrollo de la región. Los sistemas de protección social también facilitarían la transición a la economía formal.
- 1089.** Teniendo en cuenta la fragilidad de la recuperación económica mundial y la presión sobre los presupuestos nacionales, el aumento propuesto de un 0,2 por ciento en términos reales y de un 4,6 por ciento en términos nominales resulta profundamente preocupante. Supone una desviación de la práctica de crecimiento presupuestario cero de la OIT y aumenta considerablemente la carga de los Estados Miembros. Por consiguiente, la oradora pide al Director General que reevalúe el volumen del presupuesto propuesto y que haga frente al aumento de los costos relacionado con la inflación mediante la mejora de la gestión y la



eficiencia administrativas. Su Gobierno apoya los ocho resultados definidos en las propuestas de Programa y Presupuesto, pero observa con pesar que el resultado 3 relativo al empleo es el único para el que se propone una reducción de la asignación con cargo al presupuesto ordinario y para el que no se movilizan recursos de la CSPO. En consecuencia, pide una mayor asignación de recursos al resultado 3 con cargo a la CSPO y una mayor movilización de fondos extrapresupuestarios para la labor conexas.

- 1090. Un representante del Gobierno de Bangladesh** dice que el presupuesto debería asignarse en proporción a la población y que deberían canalizarse más recursos de las actividades administrativas a las actividades de primera línea. Asimismo, debería dedicarse una mayor atención a la lucha contra el desempleo, a la prestación de apoyo a los mandantes para asegurar el trabajo decente y al aumento de la calidad y el alcance de los PTDP. El resultado 3 debería centrarse más en el aprendizaje permanente, la promoción de las empresas rurales y el trabajo decente para los trabajadores migrantes, y el reconocimiento de las competencias laborales. La oradora acoge favorablemente la inclusión de iniciativas en materia de economía social y solidaria en el resultado 4. Toda estrategia destinada a lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro debería incluir medidas para promover la responsabilidad de los compradores y de los proveedores a fin de garantizar los derechos laborales. El programa de trabajo propuesto carece de alcance suficiente para ayudar a los países que son vulnerables al cambio climático en la creación de empleo. La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático podría servir de base para atender las necesidades de esos países. La oradora pide que se incremente la financiación destinada a proyectos de creación de empleo adaptados a los países, en particular a las regiones más pobladas y los países necesitados. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 no parecen abordar de manera adecuada el riesgo de insatisfacción de las partes interesadas con respecto al apoyo prestado por la OIT, que se expone en el Registro estratégico de riesgos de la OIT. La oradora reitera su llamamiento a la Organización para que se abstenga de utilizar términos específicos sobre los que no existe un consenso mundial, como la orientación sexual y la identidad de género.
- 1091. Un representante del Gobierno del Japón** acoge con satisfacción los esfuerzos por reducir los costos y reorientar los ahorros a esferas prioritarias, en particular con el fin de reforzar la prestación de servicios pertinentes y el asesoramiento en materia de políticas a los mandantes de las regiones. Sin embargo, habida cuenta de la grave situación presupuestaria a la que se enfrentan todos los países, que deben absorber el aumento de los costos en sus presupuestos actuales, la Oficina debería realizar esfuerzos adicionales para paliar el incremento de los costos. El Gobierno del Japón desea reservarse su posición con respecto al proyecto de decisión.
- 1092. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que su Gobierno apoya la lucha contra todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, pero también conviene en la necesidad de defender el principio fundamental de consenso en el seno de la OIT. Su Gobierno no considera aceptable incluir un lenguaje que resulta objetable para varios Estados Miembros. Dado que el Programa y Presupuesto determinará la labor de la OIT durante el próximo bienio, debe acordarse por consenso. Por consiguiente, debe sustituirse el lenguaje controvertido sobre identidad de género por una formulación que sea lo más general posible.
- 1093.** La Federación de Rusia no está en condiciones de aceptar el aumento del presupuesto propuesto, pero no se opondría a un presupuesto con crecimiento real cero, ajustado a la inflación y la fluctuación del tipo de cambio. Por tanto, espera que la diferencia de 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos pueda cubrirse con ahorros de costos. Asimismo, pide a la Oficina que vele por que sus asignaciones financieras a actividades conjuntas, en particular

con la Dependencia Común de Inspección (DCI), se atengan a las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y no a las conclusiones de un grupo de trabajo de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

- 1094. Un representante del Gobierno de Indonesia** afirma el compromiso de su país con la defensa de los derechos humanos sin discriminación por motivo alguno, pero lamenta que en las propuestas de Programa y Presupuesto se utilice un término que no goza de consenso internacional y que menoscaba el espíritu de colaboración constructiva que debe defender el Consejo de Administración. Con objeto de no desvirtuar la discusión del Consejo de Administración, la Oficina debería eliminar el lenguaje controvertido del documento GB.347/PFA/1.
- 1095. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** expresa su decepción por que en las propuestas de Programa y Presupuesto no se haya reflejado el mensaje claro del Consejo de Administración sobre el uso de un lenguaje que no provoque polarización en las categorías de discriminación. El Programa y Presupuesto ha de demostrar el entendimiento común de los mandantes sobre las prioridades en los objetivos en materia de políticas y la movilización de recursos, y debe decidirse por consenso. Lo mejor sería utilizar el lenguaje acordado en las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021).

### Resultados en materia de políticas y catalizadores

- 1096. La portavoz del Grupo de los Empleadores** destaca que son los Gobiernos quienes tienen que aplicar las normas internacionales del trabajo, y no las empresas, y pide a la Oficina que rectifique en consecuencia el contenido de los párrafos 67, 74, 80, 141 y 210 de las propuestas de Programa y Presupuesto.
- 1097.** En relación con el resultado 1, el GTT del MEN cumple un papel fundamental para modernizar la acción normativa de la OIT y debería tomar decisiones más audaces dada la envergadura de esta tarea. A fin de aumentar su impacto, el sistema normativo de la OIT debe centrarse en las cuestiones laborales más importantes. En la elaboración, aplicación y control de las normas internacionales del trabajo, debería considerarse sistemáticamente el apoyo a la resiliencia de las empresas sostenibles, y la Oficina debería tener más en cuenta tal apoyo en sus actividades técnicas y promocionales. Dado que la seguridad jurídica relativa a la interpretación de los convenios de la OIT requiere la aceptación general de los mandantes, la Oficina debería estudiar todas las opciones para ayudarles a consensuar soluciones mediante los procedimientos establecidos por la OIT, recurriendo solo en última instancia a la vía judicial. La oradora subraya la necesidad de tomar medidas para reducir la carga burocrática del sistema de control de la OIT y permitir que este se centre en la resolución de problemas importantes de cumplimiento de las normas, y destaca la importancia de que ACT/EMP y ACTRAV participen en el examen de los proyectos de textos normativos.
- 1098.** En el resultado 3, si bien es loable la búsqueda de un equilibrio entre el enfoque basado en los derechos y el enfoque de desarrollo más amplio con respecto a la creación de empleo, debería ponerse más énfasis en el papel de los proveedores privados y las alianzas público-privadas en la prestación de servicios de empleo. En referencia al resultado 4, la oradora indica que el enfoque de la OIT relativo al aumento de la productividad debería centrarse en ayudar a los Gobiernos a formular políticas públicas coherentes y coordinadas a fin de superar los obstáculos estructurales al desarrollo de empresas sostenibles, y en realizar intervenciones destinadas a mejorar la eficiencia de los recursos y las prácticas de gestión de las empresas. Su grupo agradece los esfuerzos continuados de la Oficina por fortalecer la

capacidad de los mandantes para desarrollar empresas sostenibles y pide recursos adicionales para que ACT/EMP aumente el apoyo técnico prestado a las organizaciones de empleadores.

- 1099.** La oradora considera que el resultado 5 no ha sido bien formulado para poder cumplir las ambiciones que aspira a lograr ni para responder a las necesidades de los mandantes. Al establecer las metas para este resultado, se debería haber tenido en cuenta el bajo porcentaje de cumplimiento de las metas relativas a la igualdad de género y a la igualdad de trato y de oportunidades registrado en el bienio 2020-2021, así como los avances hacia su consecución durante el bienio 2022-2023. Se agradecería recibir información acerca de esos avances. Dado el importante papel de los empleadores en la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades, es de lamentar que no se hayan tenido en cuenta sus necesidades, desafíos y prioridades en el resultado 5. La oradora también expresa su decepción por la falta de una referencia a la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT en los productos, ya que esta red debería recibir más apoyo y tener mayor visibilidad.
- 1100.** En el resultado 6 se deberían abordar las necesidades y prioridades de las empresas sostenibles, así como su importancia para lograr la protección efectiva de los trabajadores, en particular a través del empleo y de la creación de puestos de trabajo. Deberían establecerse sinergias con los resultados 3 y 4 y, de manera más general, entre todos los resultados. La protección de los trabajadores se debería fortalecer a nivel nacional, con la participación de los mandantes y teniendo en cuenta todos los aspectos de la protección laboral, incluidas las posibles contrapartidas. En lugar de intentar orientar o condicionar las discusiones sobre las políticas, o tratar de establecer nuevas políticas respecto de las cuales aún debe alcanzarse un acuerdo tripartito, el resultado 6 debería llevar a efecto las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo y basarse en las conclusiones de las correspondientes discusiones tripartitas, incluida la próxima discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) de la Conferencia Internacional del Trabajo. En esas discusiones se ha concluido que la OIT no tiene ningún mandato para emprender iniciativas nacionales o sectoriales sobre el salario vital. Además, resulta preocupante el excesivo énfasis del producto 6.3 en la economía de plataformas, ya que esta discusión aún está en curso.
- 1101.** La oradora pide aclaraciones acerca de si el nuevo mecanismo internacional de financiación al que se hace referencia en el producto 7.2 corresponde al fondo mundial para la protección social mencionado en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social). En ese caso, convendría disponer del resultado de los estudios de investigación sobre experiencias pertinentes en la creación de fondos mundiales, que se llevarán a cabo en el marco del plan de acción sobre protección social para el periodo 2021-2026, antes de crear el fondo y de asignar los correspondientes recursos. En cuanto al producto 7.3, es necesario aclarar cuál es el objetivo del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, en el que los interlocutores sociales están llamados a desempeñar un papel central en términos de política, aspectos técnicos y aplicación.
- 1102.** La oradora observa que, en el resultado 8, la Coalición Mundial para la Justicia Social se presenta como un marco para garantizar la coherencia de las políticas a nivel multilateral, ya se trate del programa de acción de la OIT o de otros programas más amplios a nivel mundial. Ello contradice el consenso alcanzado por los miembros del Consejo de Administración en su reunión anterior, en la que acordaron que la Coalición debería centrarse en el mundo del trabajo. Además, «las empresas» no deberían enumerarse por separado en el párrafo 200, ya que están representadas por el Grupo de los Empleadores y, por consiguiente, quedan

incluidas en el concepto de «mandantes». Por último, la oradora pide que, en el párrafo 210, se elimine la referencia al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en las cadenas de suministro, dado que en el apartado sobre investigación de los elementos fundamentales de una estrategia integral para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro no hay ninguna mención a las normas internacionales del trabajo.

- 1103. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** hace notar que no se ha tenido en cuenta la solicitud de su grupo de incluir la ratificación, la aplicación y el control de las normas del trabajo pertinentes en todos los resultados en materia de políticas y en el marco de resultados. Las ratificaciones y la aplicación efectiva de las normas del trabajo pertinentes deberían incluirse en los criterios de resultados cuando se elaboren las notas técnicas para los indicadores de productos. La modernización del sistema normativo de la OIT exige más recursos, en particular en relación con el resultado 1. Concretamente, se deben asignar suficientes recursos humanos a las dos reuniones del GTT del MEN para gestionar la carga de trabajo relativa a la elaboración de normas y su seguimiento. El orador valora positivamente la inclusión de referencias a los interlocutores sociales y al desarrollo de su capacidad en otros resultados, además del resultado 2, y pide garantías de que el informe de referencia sobre el diálogo social se publicará anualmente. La cooperación en el lugar de trabajo no constituye un progreso, dado que con frecuencia debilita el diálogo social y la negociación colectiva, y por consiguiente debería eliminarse del marco de resultados.
- 1104.** El orador reitera el firme apoyo de su grupo al resultado 3. El pleno empleo y el trabajo decente son cruciales para la paz y la resiliencia, por lo que cabe lamentar que se hayan detraído recursos de esos ámbitos. En relación con el resultado 4, el orador observa la creciente atención prestada a las empresas sostenibles en los documentos de la OIT, incluidas las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, y expresa su preocupación por que la Organización esté priorizando el apoyo a las empresas a expensas del apoyo a los mandantes y su mandato de proteger los derechos de los trabajadores. De ese modo, y detrayendo la inversión de las instituciones y políticas de empleo, la OIT corre el riesgo de erosionar su mandato fundamental. La labor relativa a las empresas sostenibles debería respetar plenamente las condiciones que favorecen un entorno propicio para las empresas sostenibles, en consonancia con las Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007. El orador pide garantías de que la OIT promoverá el trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todas las modalidades de colaboración de la OIT con las empresas, y destaca la necesidad de establecer procesos sólidos en materia de diligencia debida para asegurar el respeto de las normas de la OIT, la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- 1105.** En lo que respecta al resultado 5, el Grupo de los Trabajadores apoya el mandato de la Oficina de luchar contra la discriminación por cualquier motivo y proporcionar asistencia al respecto a todos los mandantes, en todos los niveles. Si bien es favorable a la inclusión de una referencia específica a la orientación sexual y la identidad de género, el Grupo está dispuesto a aceptar cualquier solución constructiva que no comprometa el mandato y los principios básicos de la OIT. El orador subraya la importancia del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), en particular en lo que respecta a la extracción de minerales para su utilización en tecnologías verdes y en el contexto de la migración motivada por el cambio climático, y destaca la necesidad de adoptar un enfoque interseccional al elaborar políticas sobre igualdad de remuneración.
- 1106.** El orador acoge con satisfacción la separación de los conceptos de salario vital e ingreso mínimo vital en el resultado 6, ya que ello posibilitará que los mandantes elaboren políticas para promover condiciones de vida dignas y permitir que los hogares satisfagan sus

necesidades materiales. Todo ajuste a la legislación y las políticas relativas al tiempo de trabajo y a las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo que se adopte durante una crisis debe respetar las normas internacionales del trabajo y defender los derechos de los trabajadores. En cuanto al resultado 7, el orador insta a que la ratificación y aplicación de las normas y recomendaciones se incluya explícitamente en el marco de resultados.

- 1107.** El orador pide aclaraciones sobre la pertinencia de que la Coalición Mundial para la Justicia Social figure en el resultado 8, ya que sus áreas de acción no coinciden del todo. También agradecería información sobre los posibles ajustes al presupuesto de la Coalición a la luz de las discusiones que mantendrá el Consejo de Administración con respecto al documento GB.347/INS/4. El orador observa que en el producto 8.1 no se hace referencia a la estrategia para reducir y prevenir las desigualdades, que fue adoptada en la reunión anterior y que debería guiar la labor de la Oficina. Con respecto al producto 8.2, pide aclaraciones sobre la forma en que este diferiría de otros productos relacionados con la economía informal, y pregunta qué se entiende por «la concepción de estrategias innovadoras, integradas y con perspectiva de género», «el desarrollo de mecanismos de coordinación y otros dispositivos institucionales» y «desarrollará herramientas y métodos innovadores, entre otras cosas mediante el uso de tecnologías digitales, sobre enfoques integrados de formalización». El producto 8.2 debería abordar el impacto económico y fiscal de la economía informal, incluida la protección social, así como el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva; la importancia de la negociación colectiva sectorial para abordar los desequilibrios de ingresos entre la economía formal y la economía informal; los mecanismos de fijación de salarios; las políticas para prevenir la informalidad a nivel nacional y en las cadenas de suministro, y el impacto económico y social del trabajo precario.
- 1108.** En relación con el producto 8.3, el orador destaca la importancia de tomar en consideración las políticas industriales al aplicar las políticas de transición justa, y señala que la colaboración con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo será crucial para promover un nuevo pacto verde. Por último, en relación con el producto 8.5, pide a la Oficina que investigue y fortalezca sus conocimientos sobre planes y estrategias para transferir puestos de trabajo y tecnologías de la industria armamentística a los sectores del medio ambiente y la salud.
- 1109. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China expresa su apoyo a los planes de modernización de la acción normativa y de promoción del diálogo social, según se prevé en los resultados 1 y 2, y acoge favorablemente la prestación de asistencia técnica de la Oficina a efectos de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo. El ASPAG aplaude los esfuerzos por establecer un diálogo social eficaz, en particular en los productos 2.3 y 2.4 relativos al fortalecimiento de la capacidad de los Estados Miembros. También apoya sin reservas el resultado 3, y considera especialmente importante el producto 3.2 relativo a la mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente. El ASPAG alaba la creación de entornos propicios para la iniciativa empresarial, el trabajo decente y el crecimiento de la productividad, según se prevé en el producto 4.1, y acoge con satisfacción el resultado 5. Dado que las condiciones de trabajo seguras y saludables son esenciales para lograr el trabajo decente, también apoya el resultado 6, así como el resultado 7, que tiene por objeto promover sistemas de protección social universal que proporcionen una protección adecuada e integral y que sean sostenibles desde el punto de vista financiero.
- 1110.** El orador señala que varias de las metas de productos para la región de Asia y el Pacífico son poco ambiciosas, ya que se sitúan por debajo del criterio de referencia o ni siquiera existen. A su grupo le preocupa especialmente la falta de metas en relación con áreas prioritarias de

la región, como la transición a la economía formal y la igualdad de género. Por consiguiente, pide más información sobre la forma en que se promoverían, seguirían y medirían estas cuestiones, a fin de garantizar que se aborden con suficientes recursos las áreas prioritarias para su región enumeradas en el párrafo 27. El ASPAG reconoce el valor de las respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente, así como las ventajas de establecer cuatro programas de acción prioritarios, y toma nota con interés de la propuesta de utilizar la Coalición Mundial para la Justicia Social como marco para garantizar la coherencia de las políticas. La Oficina debe asegurarse de que la Coalición tenga una representación geográfica equilibrada y una estructura tripartita.

- 1111.** Con respecto a los tres catalizadores, el ASPAG apoya plenamente el enfoque basado en datos empíricos y la utilización de prácticas innovadoras en materia de investigación, intercambio de conocimientos y formación en el marco del catalizador A. La Oficina debería ampliar más sus alianzas de cooperación para el desarrollo, entre otras cosas mediante la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, e intensificar su colaboración con el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en los países. El ASPAG apoya que el catalizador B se centre en la mejora del liderazgo y de la gobernanza de la OIT mediante un mayor impacto institucional, la toma de decisiones fundamentadas, y la transparencia y rendición de cuentas en materia de gestión. En cuanto al catalizador C, el ASPAG insta a la Oficina a que adopte medidas concretas y específicas que favorezcan la diversidad geográfica y el equilibrio de género entre el personal y lamenta que el marco de resultados no contenga ningún indicador a ese respecto. En consecuencia, pide a la Oficina que tome en consideración los indicadores que figuran en la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.
- 1112.** Aunque respeta las distintas opiniones expresadas acerca de la terminología utilizada para describir a los grupos de población afectados por la discriminación y la exclusión, el ASPAG insta a todos los miembros del Consejo de Administración a que mantengan una comunicación constructiva a fin de llegar a una solución pragmática y consensual.
- 1113. Hablando en nombre del GRULAC,** una representante del Gobierno de Colombia reitera el apoyo de su grupo a la aceleración de la revisión tripartita de las normas internacionales del trabajo a través del mecanismo de examen de las normas y manifiesta el interés de este en la puesta en marcha de los servicios de asesoramiento técnico para fortalecer la prevención de conflictos relacionados con las normas mediante el examen de sus causas profundas. El GRULAC apoya el resultado 2 y está interesado en conocer más sobre el programa específico para los interlocutores sociales y su impacto en el fortalecimiento del diálogo social y la equidad de género, así como en la investigación y otras actividades propuestas. Con respecto al resultado 3, los marcos integrales de políticas serán fundamentales para promover el enfoque de inclusión y de transiciones justas. El producto 3.2 debería reforzarse para incluir, en la elaboración de sistemas de competencias y aprendizaje permanente, las necesidades, los retos y las barreras legales, organizacionales y físicas a las que se enfrentan las personas con discapacidad. El producto 3.5 sobre la promoción del empleo decente para los jóvenes es prioritario para el GRULAC, y los esfuerzos de sus países para poner en marcha programas de inclusión y de desarrollo de competencias se beneficiarán del apoyo de la OIT. En relación con el resultado 4, el GRULAC reitera la importancia de las empresas sostenibles y de un entorno propicio, en particular para las microempresas y pequeñas y medianas empresas, a fin de ayudarlas a adoptar modelos de negocio sostenibles para que puedan innovar y adaptarse a los cambios, como se indica en el producto 4.3. El producto 4.2 es fundamental para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro, siendo un requisito clave la recolección y el uso de datos para la elaboración de políticas integradas.

- 1114.** El GRULAC da la bienvenida a la reintroducción de un resultado dedicado a la igualdad de género y a la igualdad de trato (el resultado 5). El programa transformador en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión está en el centro de la labor de la OIT y es la vía para adoptar medidas interseccionales para abordar todas las barreras estructurales a las que se enfrentan las mujeres y otros grupos altamente vulnerables a la discriminación en el mundo del trabajo. El GRULAC observa los cambios incluidos en el párrafo 153, y solicita que se haga mención específica, como en anteriores Programas y Presupuestos, a varios grupos altamente vulnerables a la discriminación. La OIT debe mantener su mandato mundial de atender los retos a los que se enfrentan esos grupos en el mundo del trabajo, prosiguiendo la investigación, el análisis y la medición de la inclusión, desagregada por discapacidad, orientación sexual, identidad de género, pertenencia a un pueblo indígena, situación migratoria u origen afrodescendiente, entre otros. Cabe recordar que los esfuerzos por combatir la discriminación contra las personas afrodescendientes no solo es una prioridad para el GRULAC, sino que forma parte de la agenda mundial de las Naciones Unidas. Es importante contar con un producto específico sobre la inclusión de las personas con discapacidad, que abarque el apoyo a políticas y estrategias transversales, el análisis de datos desagregados sobre la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad, herramientas de política para promover su inclusión y métodos para su inclusión basados en los derechos, haciendo énfasis en el aprendizaje y el empleo en las economías verdes y digitales. El GRULAC quisiera saber cómo llevará a cabo la OIT esas actividades sin un producto específico. El GRULAC entiende que el producto 5.2 es una vía integral para la revalorización del trabajo en la economía del cuidado a fin de asegurar la inclusión económica y social de las mujeres y otros grupos. La OIT debe centrar su labor en enfrentar las barreras estructurales en ese sector.
- 1115.** Con respecto al producto 6.3, la protección laboral es sumamente importante para atender los retos a los que se enfrentan los trabajadores ocasionales, a domicilio y de plataformas digitales. Los marcos de migración laboral a que se hace referencia en el producto 6.4 promoverán un sólido enfoque en los derechos de los trabajadores migrantes a través de su protección y la mejora de sus condiciones laborales. El GRULAC apoya el resultado 7 sobre sistemas sostenibles de protección social universal, mediante políticas de inversión a largo plazo que prevengan la pobreza, reduzcan la desigualdad y contribuyan a la creación de empleo y a la inclusión. El grupo entiende el resultado 8 como un conjunto de esfuerzos de coordinación a todos los niveles para promover el Programa de Trabajo Decente y la justicia social, y respalda el énfasis puesto en las transiciones justas, las cadenas de suministro y la acción en situaciones de crisis.
- 1116.** Los tres catalizadores propuestos son herramientas para fortalecer la capacidad y el apoyo técnico de la Oficina, así como para mejorar su liderazgo, gobernanza y gestión. Será importante que los productos y los catalizadores se adapten a las discusiones que se mantengan durante la reunión del Consejo de Administración en curso, incluidas las discusiones sobre la Coalición Mundial para la Justicia Social, la Estrategia de la OIT para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro, la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y la revisión de la Estrategia de Recursos Humanos, entre otros.
- 1117. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno del Camerún expresa su apoyo a los esfuerzos de la Oficina en el marco del resultado 1 para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, acelerar el seguimiento de las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN y mejorar los métodos de trabajo de los órganos de control. La Oficina debería centrarse en prestar asistencia a los mandantes allí donde los efectos de los déficits de trabajo decente, el desempleo y el subempleo son más

perjudiciales. Los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas y los PTDP deberían tener en cuenta esos elementos y promover la creación de empleo productivo en empresas sostenibles y el trabajo decente, en particular en las cadenas de suministro, en la economía rural y en la economía informal. Con respecto al fortalecimiento de las instituciones de administración del trabajo y de inspección del trabajo, el orador solicita información más detallada sobre el apoyo que se propone en el párrafo 104. En relación con el resultado 3, el grupo de África respalda la aplicación de la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030 y pide información adicional sobre la forma en que la Oficina prevé apoyar los centros regionales de promoción del empleo y el aprendizaje permanente, como se indica en el párrafo 117. El grupo de África apoya el producto 3.3, destinado a fomentar la creación de trabajo decente en la economía rural, y agradecería que la Oficina prestara un apoyo adaptado a las necesidades de África en ese sentido. Con respecto al producto 3.4, el grupo pide que la Oficina brinde aclaraciones sobre la promoción de enfoques de inversión con alto coeficiente de empleo a modo de plataformas para promover cuestiones transversales, como la igualdad de género y la inclusión social, los procesos de transición justa, la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de competencias profesionales, como se indica en el párrafo 126. En lo relativo al producto 3.5, el grupo de África está de acuerdo con la propuesta de acelerar la implementación del Plan de Acción para el Empleo Juvenil 2020-2030 y solicita información detallada sobre la manera en que la Oficina pretende promover la creación de trabajo decente para los jóvenes en África, donde la población juvenil aumenta rápidamente.

- 1118.** Por lo que se refiere al resultado 4, el grupo de África alienta a la Oficina a que, al aplicar la estrategia y el plan de acción sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria (2023-2029), cree entornos propicios para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las pequeñas y medianas empresas. Dado que un entorno de trabajo seguro y saludable es ahora un derecho fundamental en el trabajo, la implementación del resultado 6 es fundamental y contribuye a la protección de los derechos en el trabajo de todos los trabajadores, incluidos los grupos de trabajadores que corren un alto riesgo de exclusión. En cuanto al producto 6.4, el grupo de África solicita información detallada sobre los mecanismos previstos para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en los países y sobre el apoyo que se propone prestar. Con respecto al resultado 7, el grupo de África apoya el establecimiento de sistemas de protección social universal que sean inclusivos, sostenibles y financieramente viables, a fin de prevenir la pobreza y reducir las desigualdades, la exclusión social y la inseguridad. Asimismo, agradecería que se brinde información detallada adicional sobre las medidas indicadas en el párrafo 196 para invertir en la protección social de los niños y las familias con una perspectiva de género, contribuyendo también a la eliminación del trabajo infantil. El grupo de África alberga grandes esperanzas con respecto al enfoque integral destinado a unir a los mandantes tripartitos y a otras partes interesadas del sistema multilateral para trabajar conjuntamente en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030 y promover la justicia social a través del trabajo decente en el marco de la Coalición Mundial para la Justicia Social que se ha propuesto.
- 1119.** En relación con el lenguaje utilizado en el párrafo 160 y el producto 5.2.1, el grupo de África expresa su profunda preocupación por el hecho de que la Oficina no haya tenido en cuenta las posiciones manifestadas con claridad por numerosos grupos y Estados Miembros en diversas ocasiones. El consenso es la única manera de trabajar juntos para alcanzar los objetivos de la Organización. El grupo de África desearía saber con precisión de qué manera se han atendido sus preocupaciones, habida cuenta de que el propio Director General había asegurado a los Miembros que se escucharían todas las opiniones y se pondría un texto



de avenencia. Asimismo, quisiera entender cómo puede la Oficina eludir las decisiones adoptadas por la Conferencia y prescindir de la terminología consensuada utilizada en el Llamamiento mundial a la acción o en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, de 2021. La OIT tiene la responsabilidad de combatir todas las formas de discriminación en el trabajo y debe encontrar la manera de poder trabajar conjuntamente. En este sentido, el grupo de África propone una formulación más amplia e inclusiva para el párrafo 160, sustituyendo la expresión «orientación sexual e identidad de género» por «sexo y género».

- 1120. Hablando en nombre de 39 miembros del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos manifiesta su apoyo a la orientación hacia la justicia social observada en el programa y acoge con satisfacción la integración de la promoción de las normas internacionales del trabajo pertinentes y el fomento de las alianzas externas para conseguir avanzar en las prioridades comunes. Su grupo se congratula de las propuestas destinadas a promover y proteger los derechos de los trabajadores, en especial el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, fortalecer las instituciones de administración del trabajo, fomentar la seguridad y salud en el trabajo como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, luchar contra las desigualdades, impulsar la no discriminación y la inclusión, apoyar la transición justa y los sistemas de protección social sostenibles, promover el trabajo decente en las cadenas de suministro, y atender los cambios producidos en el mercado de trabajo y el panorama del empleo, por ejemplo, a través de la facilitación del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente.
- 1121.** El PIEM concede una especial importancia al resultado 1, como piedra angular del mandato de la OIT, y es favorable a que se acelere la labor del mecanismo de examen de las normas, incluido su seguimiento, así como a que se preste más atención al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para participar en el sistema de control de la OIT y aplicar sus conclusiones. Teniendo en cuenta que el resultado 2 es fundamental para el avance del tripartismo y el diálogo social, el PIEM acoge con satisfacción el mayor apoyo a los interlocutores sociales para que participen en conversaciones sobre políticas relativas a cuestiones clave, entre otras cosas a través de intervenciones basadas en datos. También se congratula de la propuesta de preparar una nueva edición del informe de referencia sobre el diálogo social y otros productos de difusión de conocimientos para poner de manifiesto el papel del diálogo social en la consecución del trabajo decente. Asimismo, acoge con beneplácito las propuestas incluidas en el resultado 3 a fin de incrementar la capacidad de los Estados Miembros para establecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes. La Oficina debe aprovechar la oportunidad que brinda la previsible adopción de una recomendación relativa a los aprendizajes en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023 para promover sistemas de aprendizaje de calidad y programas y políticas del mercado de trabajo que permitan a los Estados Miembros aplicar de manera satisfactoria los marcos de políticas de empleo. Con respecto al resultado 4, el PIEM valora positivamente el énfasis puesto en las cadenas de suministro y la conducta empresarial responsable en pro del trabajo decente, entre otras cosas mediante la promoción activa de la negociación colectiva. Asimismo, solicita que se aclare si las actividades previstas en el marco del resultado 4 duplicarían aquellas llevadas a cabo en los programas de acción prioritarios relativos a las cadenas de suministro y la informalidad.
- 1122.** El PIEM acoge con satisfacción que la igualdad de género vuelva a ser un resultado independiente (resultado 5) y recuerda que la promoción eficaz de esta requiere recursos específicos y conocimientos especializados. La oradora solicita información adicional sobre la forma en que la Oficina procurará que la igualdad de género se convierta en una cuestión

transversal y reciba un trato equiparable al de las cuestiones abordadas en los programas de acción prioritarios. Tras reafirmar el mandato de la OIT de promover la eliminación de la discriminación, la oradora señala la firme determinación del PIEM de velar por que la Organización disponga de capacidad para promover ese principio fundamental a todos los niveles y para todas las personas, incluidas las personas objeto de discriminación por motivo de raza, orientación sexual e identidad de género. Por lo tanto, pide al Director General que aclare la postura propuesta por la Oficina a fin de fomentar la no discriminación, ya que el documento, tal y como está redactado, no es explícito al respecto, a diferencia del documento correspondiente al bienio anterior, que incluía una referencia a que se «aborden los desafíos persistentes en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad, entre los que se incluyen las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales, las minorías étnicas y raciales, las personas que viven con el VIH, los trabajadores migrantes y las personas LGBTI+».

- 1123.** Las propuestas incluidas en el resultado 6 son fundamentales para lograr avances en la protección laboral de todos los trabajadores, por ejemplo, mediante la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable. El PIEM acoge con satisfacción la atención otorgada a los desafíos emergentes relacionados con la transformación digital y la economía de plataformas. El grupo reafirma su compromiso con la protección social universal y respalda la labor propuesta en el marco del resultado 7, que constituye un programa integral para apoyar la elaboración de estrategias de protección social sostenibles, centradas en las personas y basadas en los derechos. El PIEM también celebra que se dedique una mayor atención a la coherencia de las políticas en el resultado 8, entre otras cosas mediante una amplia promoción de la justicia social. Los programas de acción prioritarios propuestos están concebidos para reforzar la labor que lleva a cabo actualmente la OIT en esos ámbitos y el PIEM espera con interés el examen que se ha propuesto realizar de este enfoque al final del bienio. El PIEM apoyaría la elaboración de indicadores más sólidos para esos programas.
- 1124.** El PIEM valora positivamente el énfasis puesto en la mejora de la comunicación en el marco del catalizador A y destaca la importancia de la formulación de mensajes estratégicos para comunicar mejor la pertinencia y el impacto de la labor de la OIT, tanto a nivel interno como a nivel externo. El grupo acoge con satisfacción el producto C.3, ya que espera que la OIT predique con el ejemplo en el sistema de las Naciones Unidas en materia de promoción de un entorno de trabajo justo, inclusivo y respetuoso. La oradora pregunta si la Oficina cuenta con especialistas en la sede y en las oficinas exteriores para apoyar sus esfuerzos a fin de prevenir y tratar los casos de conductas indebidas, en particular la explotación, el abuso y el acoso sexuales. El PIEM pide a la Oficina que actualice su política sobre el acoso sexual, en consonancia con las recomendaciones de la IAO. El objetivo de una gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados debería reflejarse en todas las actividades de la Organización, a fin de sacar el mayor partido del presupuesto. Por último, el PIEM acoge favorablemente la renovada atención prestada a los ODS y agradece a la Oficina el apéndice en el que se presenta la relación existente entre las metas de los ODS y los resultados en materia de políticas. La Oficina debería tener presentes esos vínculos en los futuros trabajos y publicaciones, de modo que las contribuciones de la OIT sean más visibles al examinar los progresos realizados.
- 1125.** **Hablando en nombre de Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chequia, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Montenegro, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Rumania, Suecia y Uruguay,**

una representante del Gobierno del Canadá dice que la supresión de la referencia específica a las personas LGBTI+ en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 constituye una grave decepción. Ello representa un retroceso: al no reconocer a determinados grupos, la OIT incumple su mandato mundial de apoyar a todas las personas más expuestas al riesgo de discriminación y acoso en el lugar de trabajo, lo que incluye a las personas LGBTI+. La oradora insta al Consejo de Administración a que afirme la importancia de reconocer a los grupos vulnerables reintroduciendo una referencia a las personas LGBTI+ en el párrafo 153 y manteniendo «la orientación sexual y la identidad de género» como posibles motivos de discriminación en los productos e indicadores pertinentes.

- 1126.** Esta petición no es una novedad: en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 y en el Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023, las personas LGBTI+ figuraban explícitamente como un grupo sujeto a discriminación en el mundo del trabajo y la orientación sexual y la identidad de género constaban explícitamente como motivos de discriminación. Ese lenguaje fue aprobado por consenso por el Consejo de Administración, razón por la cual es muy preocupante ver que actualmente se ha modificado.
- 1127.** La OIT debe continuar sus esfuerzos, tanto a nivel nacional como mundial, para: i) fortalecer la legislación, las políticas y las medidas encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas y los grupos en situación de vulnerabilidad, incluidas las personas LGBTI+; ii) llevar a cabo y difundir estudios de investigación sobre la discriminación y la interseccionalidad, incluidas la orientación sexual y la identidad de género como posibles motivos de discriminación; iii) proporcionar conocimientos técnicos para abordar los desafíos particulares a los que se enfrentan los trabajadores LGBTI+, y iv) elaborar herramientas y orientaciones sobre políticas en materia de igualdad, diversidad e inclusión.
- 1128.** La oradora pide a la Oficina que confirme explícitamente por escrito que la OIT seguirá cumpliendo su mandato actual de trabajar a escala mundial para combatir la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual e identidad de género y apoyar a las personas y los grupos en situación de vulnerabilidad, incluidas las personas LGBTI+. También pide a la Oficina que facilite más información sobre la forma en que la OIT seguirá cumpliendo ese mandato e informando a ese respecto. No se puede aceptar un programa de trabajo para el próximo bienio que no garantice ese mandato existente. Además, la OIT, en su calidad de empleador, debe respetar sus propias orientaciones en la materia, tituladas *Inclusión de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje*, que publicó en 2022.
- 1129.** Se trata de una cuestión de credibilidad para la OIT. El Director General, que ya ha expresado su compromiso de representar las voces de los hombres y mujeres que confían en la OIT, incluidos los que son objeto de violencia, discriminación y acoso, debe defender el mandato de la OIT basado en los derechos. La oradora hace un llamamiento a todos los mandantes de la OIT para que reafirmen su compromiso común con el mandato de la OIT, que incluye no dejar a nadie atrás.
- 1130.** Por último, aclara que la OIT debe seguir dando igualmente importancia a su labor encaminada a abordar las vulnerabilidades, la discriminación y los retos específicos que experimentan todos los grupos más marginados. La oradora dice que ha centrado su intervención principalmente en las personas LGBTI+ debido al violento retroceso que han sufrido sus derechos.
- 1131.** **Una representante del Gobierno de China** dice que los ocho resultados en materia de políticas que figuran en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 reflejan fielmente los problemas actuales. La OIT debería intensificar sus esfuerzos para ayudar a los

mandantes a recuperar la estabilidad del mercado de trabajo mundial. China apoya los cinco productos propuestos en el resultado 3 y sugiere que se tengan en cuenta las variaciones demográficas en los Estados Miembros. Además, podría prestarse mayor atención al desarrollo de la «economía de plata» y al empleo de las personas de entre 60 y 69 años, los llamados «mayores más jóvenes». China elogia el concepto de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Por último, China pide a la Oficina que establezca mecanismos claros de coordinación entre los programas de acción prioritarios y los resultados a fin de promover sinergias y asegurar el uso eficiente de los recursos.

- 1132. Una representante del Gobierno de Bangladesh** acoge con satisfacción que la Oficina haya reflejado las orientaciones proporcionadas en materia de políticas en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, incluidas las que figuran en la Declaración del Centenario, en el Llamamiento mundial a la acción y en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) de 2021. Sin embargo, no basta con formular orientaciones en materia de políticas. Por ello, pide a las instituciones financieras internacionales que refuercen su cooperación para el desarrollo con los países en desarrollo a fin de mejorar su cobertura de protección social.
- 1133.** La oradora propone que, en el marco del catalizador A, se sigan reforzando los mecanismos de aplicación de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, con un mayor apoyo a la investigación basada en datos empíricos sobre los desafíos nacionales. Con respecto al catalizador B, convendría contar con una orientación promocional más amplia para democratizar la gobernanza de la OIT, así como con iniciativas bilaterales o regionales para garantizar la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT de 1986 por parte de los Miembros de mayor importancia industrial. El catalizador C podría mejorarse garantizando la diversidad geográfica y la eficiencia de los costos para asignar más fondos a proyectos específicos por país. Por último, la oradora subraya la importancia de llevar a cabo investigaciones revisadas por pares sobre las necesidades específicas de cada país en cuestiones temáticas como la economía de plataformas.
- 1134. Un representante del Gobierno del Pakistán** dice que, en los documentos técnicos, como las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, deberían evitarse las cuestiones de carácter político y el lenguaje no consensuado. En las propuestas se han destacado acertadamente los efectos desproporcionados de la pandemia en los grupos vulnerables. La pandemia ha provocado un aumento del desempleo, el subempleo y la pobreza, especialmente en los países en desarrollo. Tales desafíos requieren urgentemente una respuesta global para apoyar tanto a los trabajadores como a los empleadores.
- 1135.** El orador agradece a la OIT la rápida puesta en marcha de su proyecto «Dinero por trabajo» en las provincias de Sindh y Baluchistán tras las inundaciones de 2022 y, a este respecto, acoge con satisfacción el discurso pronunciado sobre las actividades colectivas para hacer frente al cambio climático que se celebraron durante la Conferencia Internacional sobre un Pakistán resiliente al cambio climático, el 9 de enero de 2023 en Ginebra.
- 1136. Una representante del Gobierno de Malawi** dice que es fundamental llegar a un consenso sobre la redacción de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, en particular a la luz de la discusión sobre el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Los Estados Miembros, al comprometerse a garantizar la igualdad y la no discriminación en el empleo en virtud de la ratificación de los convenios pertinentes, deben encargarse de identificar a los grupos vulnerables a nivel nacional. Al buscar un consenso sobre cuestiones difíciles, la Oficina debe respetar los diversos puntos de vista de los Estados Miembros.

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

- 1137. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa su preocupación por las observaciones que han hecho los Gobiernos con respecto a la dimensión financiera de las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. El Grupo de los Trabajadores cree que se necesita un presupuesto prudente y dotado de recursos suficientes —con un ligero aumento de los fondos, como propone la Oficina—, a fin de poder gestionar el importante número de crisis en curso en el mundo del trabajo. Por consiguiente, insta a los Gobiernos a que apoyen dicho incremento de fondos, y pide a la Oficina que tome en consideración la posibilidad de ajustar algunas partidas presupuestarias para que el incremento les resulte más aceptable.
- 1138.** En respuesta a las observaciones anteriores del Grupo de los Empleadores, dice que el Grupo de los Trabajadores considera que los productos 3.2 y 3.5 abarcan de manera suficiente el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente. Asimismo, su grupo celebra que el resultado 6 se centre en gran medida en los derechos de los trabajadores, ya que su objetivo general es incrementar la protección en el trabajo. Por otro lado, considera que no es preciso esperar las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la protección social para finalizar ese resultado, como propone el Grupo de los Empleadores, y que las cuestiones relativas a la protección social no se deberían abordar únicamente a nivel nacional. Si bien es efectivamente necesario que la protección se amplíe a nivel nacional, las discusiones también deberían continuar a nivel internacional, por ejemplo, a través de las discusiones recurrentes sobre la protección social y en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Por último, con respecto al salario vital, señala que los incisos de los párrafos 176 y 177 en que se trata esta cuestión son complementarios y reflejan el texto convenido en las conclusiones de la Conferencia sobre el empleo, por lo que no cabe presentar objeciones al respecto.
- 1139. Otra portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera la firme postura de su grupo sobre la cuestión relativa a los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer e intersexuales (LGBTQI+). Independientemente del término preciso utilizado —ya sea LGBTQI+ u orientación sexual e identidad de género—, la cuestión no es abstracta, sino que refleja la situación real de la discriminación que experimentan trabajadores de todo el mundo. Muchos representantes de los trabajadores y sindicalistas están trabajando arduamente para mejorar la comprensión, la legislación y la inclusión en este ámbito en sus contextos nacionales y regionales. Los argumentos basados en el respeto de la cultura o la legislación nacionales no deberían primar sobre la necesidad fundamental de mejorar la situación de los trabajadores que sufren discriminación debido a su orientación sexual o su identidad de género. El Grupo de los Trabajadores está totalmente en desacuerdo con las opiniones expresadas por determinados oradores que han sugerido que el concepto de derechos humanos universales no comprende la necesidad de luchar contra la discriminación por los citados motivos. En el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos se afirma que: «[t]odos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos», y en el artículo 2 se establece que «[t]oda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna», lo cual indica que no existen límites para disfrutar de tales derechos y libertades. De forma análoga, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se dispone que todas las personas deberían disfrutar de tales derechos, y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha confirmado explícitamente que el Pacto Internacional prohíbe todo tipo de discriminación en el acceso al empleo y en el mantenimiento en este por motivos de orientación sexual. Además, la afirmación hecha por algunos oradores de que no se ha alcanzado ningún acuerdo internacional con respecto al concepto de orientación sexual es falsa. Entre los numerosos instrumentos que tratan la discriminación por tal motivo, cabe citar la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente

para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). A nivel nacional, muchos Estados Miembros que se han opuesto al uso de los términos en cuestión ya han adoptado medidas para mejorar la protección en este ámbito. No es una cuestión sencilla, y en todos los países queda mucho por hacer para vencer la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. En general, se reconoce que nadie debe ser objeto de discriminación por ningún motivo. Por consiguiente, la OIT tiene que mantener e intensificar sus esfuerzos por aportar orientaciones en este ámbito. Es urgente encontrar una solución constructiva respecto de esta cuestión con el fin de presentar un frente unido en torno al principio general de no discriminación por ningún motivo. El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a seguir examinando la cuestión y espera que se pueda hallar una solución durante la reunión en curso.

- 1140.** **La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que en el Programa y Presupuesto se debería indicar claramente de qué forma la Coalición Mundial para la Justicia Social y los programas de acción prioritarios brindarán apoyo a la ejecución del programa de trabajo de la OIT. También se debería aportar un documento independiente en el que se proporcione información detallada sobre la estructura y los objetivos de los programas de acción prioritarios y sobre la teoría del cambio y los recursos financieros asociados. La oradora reitera la necesidad de que el presupuesto sea más transparente, y concretamente que se haga un mayor desglose de los presupuestos operativos a nivel de los productos. En particular, el programa específico para las organizaciones de empleadores y de trabajadores debería recibir fondos del presupuesto ordinario, a fin de asegurar su sostenibilidad y apoyar las actividades de desarrollo de la capacidad institucional que ya llevan a cabo ACT/EMP y ACTRAV. El objetivo general del Programa y Presupuesto debería ser capacitar a la Oficina para suministrar servicios de primera línea más eficaces a los mandantes y desarrollar la capacidad en el terreno.
- 1141.** En respuesta a las observaciones de los Gobiernos, la oradora destaca que el Grupo de los Empleadores otorga una gran importancia al desarrollo de las competencias y considera que tiene una trascendencia estratégica para la OIT en el marco de su papel como líder internacional en este ámbito. Por consiguiente, es fundamental saber con exactitud qué recursos han sido asignados al desarrollo de las competencias, habida cuenta de que ya no existe un resultado específico al respecto. Los Gobiernos también han destacado la necesidad de abordar la cuestión de la informalidad, especialmente tras la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, esa cuestión debería ser objeto de atención particular en el Programa y Presupuesto, en consonancia con la Declaración del Centenario. En cuanto a los indicadores, el Grupo de los Empleadores se opone a la propuesta formulada por el Grupo de los Trabajadores de eliminar la cooperación en el lugar de trabajo del indicador 2.3.2, y mantener la negociación colectiva. Ello no tiene sentido en un producto sobre diálogo social, ya que para lograr una negociación colectiva fructífera es esencial que haya una buena cooperación en el lugar de trabajo. Por consiguiente, se deberían mantener ambos elementos en el indicador.
- 1142.** Por último, con respecto al resultado 5, la oradora indica que el Grupo de los Empleadores está en contra de la discriminación en cualquiera de sus formas, por lo que apoya firmemente la posición adoptada por el Grupo de los Trabajadores, a saber, que la Declaración Universal de Derechos Humanos debería tomarse como base de toda política internacional universal. Dicha postura también se refleja en los instrumentos mencionados por la portavoz del Grupo de los Trabajadores, así como en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo adoptada por la Conferencia en 2021. Por otro lado, el examen de las propuestas de Programa y Presupuesto no debería desvirtuarse con cuestiones de política, las cuales deberían discutirse, en cambio, en las comisiones pertinentes de la Conferencia Internacional del Trabajo.

## 1.1. Ajustes propuestos por el Director General (GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1))

**1143.** El Director General presenta sus respuestas con respecto a la discusión y los ajustes que propone (su intervención se reproduce en el [anexo II](#)).

**1144.** El Consejo de Administración examina una enmienda al proyecto de decisión, propuesta por el Gobierno del Pakistán en nombre de la OCI, a excepción de Albania, y distribuida por la Oficina, que tiene por objeto añadir los siguientes nuevos párrafos:

262. El Consejo de Administración solicita al Director General que se sustituya la expresión «orientación sexual e identidad de género» por «raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición» en el párrafo 160 del documento (producto 5.1 del resultado 5), así como en cualquier otra parte del documento que se presentará a la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2023), habida cuenta de que «orientación sexual e identidad de género» no es una noción aceptada como concepto jurídico por todos los miembros de las Naciones Unidas y de la OIT.

263. El Consejo de Administración decide adjuntar en anexo las declaraciones pronunciadas por los mandantes tripartitos, incluidas las de los Estados Miembros, y las comunicaciones enviadas al Director General sobre el uso de la expresión «orientación sexual e identidad de género» que figura en el documento GB.347/PFA/1 relativo a las propuestas de Programa y Presupuesto, así como la carta núm. ILO-1/2023 (SOGI) de fecha 20 de febrero de 2023 enviada por el Representante Permanente del Pakistán al Director General en nombre del grupo de la OCI <sup>1</sup>, los Estados Miembros del grupo de África <sup>2</sup>, el grupo de los Estados Árabes y el Consejo de Cooperación del Golfo.

264. El Consejo de Administración reconoce que no hay un consenso internacional sobre el uso de la expresión «orientación sexual e identidad de género», ya que no está universalmente aceptada en el derecho internacional de los derechos humanos.

<sup>1</sup> Con excepción de Albania.

<sup>2</sup> Con excepción de Sudáfrica.

**1145.** El Consejo de Administración examina otra enmienda al proyecto de decisión, presentada por el Gobierno de la Arabia Saudita junto con el Gobierno del Pakistán y distribuida por la Oficina, que tiene por objeto añadir un nuevo párrafo con el siguiente tenor:

262. El Consejo de Administración reconoce el derecho soberano de todos los Estados Miembros de la OIT de formular y aplicar sus propias leyes de conformidad con las obligaciones que les incumben en virtud del derecho internacional.

**1146. Hablando en nombre de la OCI**, con excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán dice que la labor de la OIT debe ser compatible con los ordenamientos jurídicos de los países miembros de la OCI, establecidos en consonancia con el derecho internacional. La utilización de términos que susciten controversia en el documento contraviene el espíritu de igualdad, imparcialidad, objetividad y universalidad. La enmienda propuesta por la OCI pretende alcanzar un consenso sobre esta cuestión.

**1147. Un representante del Gobierno de la Arabia Saudita** solicita el apoyo del Consejo de Administración a la enmienda presentada por su país junto con el Gobierno del Pakistán.

**1148. La portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que, aunque el Director General ha aclarado muchas cuestiones en su respuesta, todavía han quedado sin resolver algunas preguntas. La oradora señala que no se ha abordado el tema de la transparencia en los presupuestos operativos a nivel de los productos, e insta a la Oficina a facilitar las cifras correspondientes. Asimismo, pide que se aclare la forma en que el Programa y Presupuesto transferirá el mandato de la OIT a la Coalición Mundial para la Justicia Social. Los mensajes recibidos en relación con el presupuesto de la Coalición carecen de coherencia. La cuantía

total debe reflejarse de forma correcta y transparente en el Programa y Presupuesto, sin detraer recursos de los resultados en materia de políticas. Es necesario contar con un resultado específico relativo a las competencias para demostrar a los mandantes el compromiso político y técnico de la OIT con esta cuestión. Su grupo solicita garantías de que el programa específico para las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores dispondrá de los recursos necesarios para continuar más allá de 2024-2025, entre otros medios a través del presupuesto ordinario. La Oficina todavía no ha aclarado cómo gestionará las duplicaciones entre los programas de acción prioritarios y los resultados en materia de políticas existentes. La oradora pregunta cuándo se facilitará al Consejo de Administración un plan de trabajo detallado sobre dichos programas. El Grupo de los Empleadores está profundamente preocupado por la tendencia hacia un elevado índice de altos funcionarios con una especial concentración en la sede, observada en la asignación presupuestaria, y pide a la Oficina que aclare por qué hace lo contrario de lo que afirmó que haría. El Grupo no está de acuerdo con la propuesta de la Oficina de eliminar o redefinir puestos que prestan servicios de primera línea a los mandantes para mantener un presupuesto de crecimiento real cero. Los recursos humanos son el activo más valioso de la OIT, por lo que no deben realizarse ajustes a la baja como medida de ahorro. Antes de poder considerar la adopción del proyecto de decisión, debe ultimarse el examen del punto relativo a la información actualizada sobre la Coalición Mundial para la Justicia Social (GB.347/INS/4).

- 1149. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que todavía quedan algunas preguntas por aclarar sobre la forma en que se financiarán las actividades de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Aunque la financiación del resultado relativo al empleo sigue suscitando preocupación, su grupo puede aceptar la explicación facilitada por el Director General sobre la transferencia de recursos a actividades relacionadas con la economía social y solidaria (producto 4.5) y el aumento previsto de recursos extrapresupuestarios para el resultado 3. El Grupo de los Trabajadores desearía que las políticas y la creación de empleo, así como la creación de trabajo decente, ocupen un lugar central en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. Respecto de los ahorros propuestos para lograr un crecimiento real cero, el orador pregunta en qué medida se verán afectados los departamentos de la sede y las oficinas exteriores, cuántos puestos vacantes dejarán de cubrirse y en qué áreas se reducirán puestos reales.
- 1150. Otra portavoz del Grupo de los Trabajadores**, en referencia a las enmiendas propuestas, dice que su grupo está abierto a toda solución constructiva que no contravenga el mandato de la OIT ni comprometa sus valores y principios. En ese sentido, pregunta si la enmienda propuesta por los Gobiernos de la Arabia Saudita y del Pakistán constituye un compromiso y pide más aclaraciones.
- 1151. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia reitera la necesidad de que la lucha contra la discriminación se siga centrando en la investigación y el análisis, con datos desglosados, entre otros, por orientación sexual e identidad de género. La oradora agradece al Director General su compromiso de proporcionar al Consejo de Administración respuestas claras sobre los criterios de colaboración, la gobernanza, los objetivos y las prioridades de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Si bien el GRULAC agradece los esfuerzos realizados para ajustar el nivel presupuestario, le preocupa que los recortes propuestos puedan debilitar la capacidad de la Oficina para lograr la equidad de género y una distribución geográfica equilibrada. El GRULAC se opone a las dos enmiendas propuestas al proyecto de decisión.
- 1152. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China solicita a la Oficina que redoble sus esfuerzos para atraer más recursos extrapresupuestarios en áreas



prioritarias. Su grupo pide a la Oficina que preste atención a la diversidad geográfica al cubrir los puestos que se propone financiar con recursos de la CSPO. Asimismo, solicita a la Oficina que refuerce su cooperación con los Estados Miembros al aplicar la estrategia propuesta en materia de competencias y aprendizaje permanente (producto 3.2).

- 1153.** El orador señala que el Director General no ha abordado las inquietudes relativas a la falta de ambición en las metas de los productos establecidos para Asia y el Pacífico. Asimismo, no hay metas para las esferas prioritarias en la región, como la transición a la economía formal y la igualdad de género. El orador reitera la solicitud de su grupo de que la Oficina facilite más información sobre la forma en que se hará el seguimiento y la medición de los resultados de la labor en estas esferas y la forma en que se asignarán los recursos suficientes a las mismas. El ASPAG elogia que la Oficina se haya comprometido a reexaminar las necesidades con miras a lograr un crecimiento real cero en términos constantes. Tras observar que el ajuste del aumento de los costos de un 3,6 por ciento sigue siendo elevado, el orador señala que el ASPAG prefiere un presupuesto de crecimiento cero y, por consiguiente, pide a la Oficina que estudie medidas adicionales para mitigar el aumento de los costos. El ASPAG no ha tenido la ocasión de examinar las dos enmiendas propuestas al proyecto de decisión y agradece la oportunidad de seguir debatiendo este punto del orden del día.
- 1154. Hablando en nombre de 39 miembros del PIEM,** una representante del Gobierno de los Estados Unidos da las gracias al Director General por afirmar que la lucha contra la discriminación continuará ocupando un lugar fundamental y central en la labor de la OIT y que el programa de trabajo de la Organización englobará a todos los grupos que son objeto de discriminación, incluso por motivos de orientación sexual e identidad de género, en los planos nacional, regional y mundial. Su grupo también agradece su reflexión de que, para ser eficaces, los esfuerzos encaminados a combatir la discriminación a nivel nacional deben vincularse a las actividades regionales y mundiales.
- 1155.** La oradora acoge con agrado las aclaraciones facilitadas respecto de la Coalición Mundial para la Justicia Social y espera con interés recibir más información sobre los objetivos, prioridades, criterios de colaboración y gobernanza de la Coalición. Respecto de la CSPO, su grupo considera que habría sido preferible que las prioridades programáticas fundamentales se asignaran a miembros del personal en puestos de trabajo existentes, en lugar de crear nuevos puestos de corta duración con cargo a la CSPO. Sin embargo, su grupo puede ser flexible en relación con la propuesta del Director General para el próximo bienio, en el entendimiento de que la Oficina absorberá esos puestos en el presupuesto ordinario o utilizará recursos extrapresupuestarios específicos en el bienio 2026-2027. En cuanto a las competencias y el aprendizaje permanente, la oradora acoge con satisfacción la información sobre la asignación de recursos a esta prioridad y la integración del desarrollo de competencias en otras actividades previstas en las propuestas de Programa y Presupuesto.
- 1156.** Con respecto al presupuesto, el PIEM celebra los esfuerzos realizados para lograr una mayor eficiencia, pero pide que se proporcionen más aclaraciones sobre cómo los cambios afectarán a la cuantía total. Habida cuenta de las repercusiones del aumento del presupuesto ordinario para los Estados Miembros, la oradora pregunta si el crecimiento previsto de los gastos extrapresupuestarios es realista. Tras reconocer que el ajuste único de 7 millones de dólares de los Estados Unidos que supone la reubicación de la reunión de la Conferencia en el centro Palexpo de Ginebra constituye una parte importante del aumento de los costos solicitado, observa que el gasto no es imprevisto y pregunta a la Oficina cómo se ha preparado para afrontar esta situación excepcional. El aumento de los costos solicitado del 4,4 por ciento sigue pareciendo elevado, dadas las limitaciones presupuestarias que experimentan los Estados Miembros. Por consiguiente, la Oficina debería seguir tratando de hallar formas de

aumentar la eficiencia en la medida de lo posible. Por último, su grupo no apoya las dos enmiendas al proyecto de decisión presentadas por los Gobiernos del Pakistán y de la Arabia Saudita.

- 1157. Hablando en nombre de Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chequia, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Montenegro, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Rumania, Suecia y Uruguay**, una representante del Gobierno del Canadá acoge con beneplácito el compromiso contraído por el Director General a fin de asegurar que el programa de trabajo de la OIT siga abarcando a todos los grupos que son objeto de discriminación, incluida la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Esa posición coincide con la del sistema de las Naciones Unidas, en su sentido más amplio, para combatir la violencia y la discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género. No obstante, resulta sumamente decepcionante que se haya eliminado de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 la referencia a las personas LGBTI+. En todo el mundo, muchos trabajadores de la comunidad LGBTI+ se enfrentan a situaciones de estigmatización y discriminación en el mercado de trabajo, y solo se podrán abordar esas situaciones si se reconoce y nombra a los grupos vulnerables. Mientras que la diversidad y la inclusión en el mercado de trabajo tienen el potencial de fomentar el crecimiento y la productividad, no podrá haber trabajo decente sin igualdad de oportunidades y de trato. Por consiguiente, la OIT debe seguir trabajando en todos los niveles a fin de asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas en situación de vulnerabilidad, incluidas las personas LGBTI+. Su grupo se opone a las dos enmiendas al proyecto de decisión propuestas por los Gobiernos del Pakistán y de la Arabia Saudita.
- 1158. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia señala que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, Islandia y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea hace suya la declaración formulada por el PIEM. El compromiso de la OIT a fin de combatir la discriminación, incluida la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, debería figurar claramente en el Programa y Presupuesto y aplicarse en consecuencia. La Unión Europea redoblará sus esfuerzos para combatir todas las formas de discriminación, en particular por motivos de sexo, raza, origen étnico o social, religión o creencias, opinión política o de otra índole, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género, prestando una atención específica a la interseccionalidad. Asimismo, la Unión Europea está comprometida con la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, la promoción de la participación de los jóvenes, las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad y las personas LGBTI, y la especial protección de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad, en particular los niños.
- 1159.** El orador espera con interés conocer más detalles sobre los objetivos, las prioridades, los criterios de colaboración y la gobernanza de la Coalición Mundial para la Justicia Social, lo cual contribuirá a asegurar una mayor implicación de los mandantes en la iniciativa. Las aclaraciones facilitadas sobre el cambio en la utilización de los fondos de la CSPO requieren un examen más profundo. Si bien los donantes reconocen que el carácter no específico de los fondos comporta un uso discrecional de estos, también exigen mayor transparencia y comunicación. Para poder llevar a efecto el mandato de la OIT, es esencial adoptar un programa y presupuesto, de manera que todos los asociados deben alcanzar un acuerdo con miras a lograr el avance de la justicia social mediante el trabajo decente con un enfoque

centrado en las personas. La Unión Europea se opone firmemente a las dos enmiendas propuestas por los Gobiernos del Pakistán y de la Arabia Saudita.

- 1160. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos valora positivamente el posicionamiento de la Coalición Mundial para la Justicia Social como un elemento transversal que no requiere recursos adicionales. El grupo aguarda con interés los resultados de las consultas al respecto que se llevarán a cabo próximamente. Si bien agradece que la asignación del presupuesto ordinario para el resultado 3 no haya registrado una reducción general, reitera la importancia de la promoción del empleo y alienta a la Oficina a que mantenga el apoyo a esas iniciativas en África. Dada la importancia de las competencias, es positivo que la mayor asignación del presupuesto ordinario corresponda al producto 3.2. El grupo está a la espera de que se confirme la cifra exacta en ese ámbito.
- 1161.** En cuanto a la cuestión del lenguaje utilizado, el orador recuerda que el grupo de África ha remitido una carta al Director General a ese respecto, sin que haya recibido respuesta alguna por el momento. El grupo está plenamente comprometido con el diálogo y el consenso, así como con la lucha contra toda forma de exclusión, discriminación y acoso de cualquier tipo y contra cualquier grupo vulnerable. No se está cuestionando la responsabilidad de la OIT, reafirmada por el Director General, de defender los derechos de todos los trabajadores en todos los lugares de trabajo. Teniendo eso presente, la posición soberana y legítima del grupo de África no interfiere con el mandato de la OIT ni obstruye los avances con respecto al Programa y Presupuesto. Al no proponer una solución constructiva susceptible de generar un consenso, la Oficina ha sentado un lamentable precedente. No se han tenido en cuenta las profundas preocupaciones expresadas por numerosos Estados Miembros. Por consiguiente, el grupo de África no acepta la respuesta según la cual el texto propuesto por la Oficina constituye una solución de avenencia. En las discusiones en curso se ha hecho caso omiso de diversos textos recientes de la OIT que contienen terminología consensuada —y que podrían haber facilitado un compromiso—, como el Llamamiento mundial a la acción, de 2021, la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021, y el Convenio núm. 190. En el marco del sistema multilateral, deben tenerse en cuenta todos los puntos de vista sobre la base del respeto mutuo y los valores comunes.
- 1162.** El grupo de África rechaza la formulación actual del párrafo 160 y del indicador 5.1.2 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, y pide que se revisen utilizando un lenguaje consensuado, sin que se establezca ninguna enumeración de grupos objeto de discriminación. El grupo está abierto a considerar las enmiendas propuestas, aunque tal vez desearía introducir algunos ajustes.
- 1163. Hablando en nombre de los Estados miembros de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo**, un representante del Gobierno de Namibia recuerda la declaración formulada en nombre del grupo de África sobre el resultado de la labor del Grupo de Trabajo de la Discusión General: Las desigualdades y el mundo del trabajo, en el marco de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021). Durante ese debate, el grupo de África observó que los distintos mandantes tenían concepciones dispares de la creación de consenso en el seno de la OIT. La insistencia en el uso de un lenguaje que no goza de aceptación internacional puede obstaculizar la labor de la OIT y desviar la atención de cuestiones de mayor importancia. Al abordar el debate sobre las desigualdades, el grupo de África quiso hacer hincapié en la necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo que genere consenso, sobre la base de los instrumentos de derechos humanos reconocidos internacionalmente y las normas internacionales del trabajo. Ese enfoque inclusivo es el que

ahora debería adoptarse, ya que un lenguaje que cree división no tiene cabida en un documento de la OIT, y el consenso es a la vez posible y deseable.

- 1164. Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, un representante del Gobierno de Libia expresa su apoyo a las declaraciones formuladas por el grupo de África y los países de la OCI, a excepción de Albania. El grupo de los Estados Árabes se opone a la inclusión de los términos «orientación sexual e identidad de género» en el párrafo 160 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, ya que esa terminología no goza de reconocimiento internacional y supone un alejamiento de los principios de universalidad, neutralidad y objetividad. Además, la inclusión de esos conceptos controvertidos afecta a la capacidad de las personas para ejercer sus derechos sociales y culturales con arreglo a la legislación y las costumbres nacionales. Es esencial evitar toda injerencia en la soberanía de los Estados y en el derecho de estos a defender sus convicciones religiosas y culturales. El enfoque aplicado actualmente para lograr un consenso en el seno del Consejo de Administración es inaceptable, y un gran número de Estados Miembros han planteado objeciones, lo cual es motivo de honda preocupación. La OIT debería basar su labor en el diálogo social y no en silenciar los puntos de vista divergentes. El debate en curso socava esa labor y podría conllevar una pérdida de confianza entre los mandantes.
- 1165. Hablando en nombre de los países del CCG**, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita reitera la necesidad de trabajar conjuntamente en la elaboración de normas internacionales adaptadas al mundo moderno, en especial tras la pandemia de COVID-19. Así, la OIT debería hacer todo lo posible para ofrecer protección a todas las personas con arreglo al derecho internacional y a los contextos nacionales y regionales en los que viven. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 incorporan las prioridades de los distintos países, regiones e interlocutores sociales, y han suscitado el apoyo general. Es importante luchar contra la discriminación y la exclusión, pero ello debe hacerse con arreglo al derecho internacional y a los marcos legislativos nacionales. Al hablar de los grupos excluidos y marginados, no debería hacerse referencia a grupos que no gozan de reconocimiento en el marco del derecho internacional, ya que tal enfoque obstaculizaría los esfuerzos encaminados a mejorar el mundo del trabajo. Por consiguiente, su grupo apoya las enmiendas propuestas.
- 1166. Un representante del Gobierno de Eswatini** lamenta que las discusiones sobre el Programa y Presupuesto se hayan desviado del asunto central por un problema evitable. Los términos utilizados en el párrafo 160 de las propuestas de Programa y Presupuesto no están universalmente aceptados y podrían haberse evitado. No se está pidiendo a la Oficina que se niegue a prestar apoyo a los mandantes para que aborden todas las formas de discriminación, sino simplemente que evite enumerar los motivos de discriminación, en particular cuando la lista contiene términos controvertidos. No entra dentro del mandato de la Organización imponer ciertos términos a todos. La cuestión debería tratarse abiertamente en una discusión aparte, después de haber realizado estudios de investigación sobre la presunta discriminación por motivos de orientación sexual. Entonces se podría inscribir un punto en el orden del día de una reunión del Consejo de Administración o de la Conferencia Internacional del Trabajo que permitiese mantener un diálogo social exhaustivo sobre el asunto. Si se llegara a un consenso, la Organización podría reconocer debidamente la discriminación por motivos de orientación sexual en ese momento, sin haber vulnerado ninguna creencia o derecho constitucional, religioso o cultural.
- 1167. Una representante del Gobierno de China** expresa su apoyo a la declaración pronunciada por el ASPAG. La oradora acoge favorablemente la atención especial dedicada al empleo y al trabajo decente en las propuestas de Programa y Presupuesto y toma nota del compromiso

del Director General de invertir más recursos en el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente. Esa labor es especialmente importante teniendo en cuenta las múltiples crisis que se están dando en el mundo del trabajo. Por consiguiente, su Gobierno reitera su solicitud de que la Oficina garantice la inversión de fondos en el resultado 3 y apoye la creación de empleo productivo. Observando el compromiso de cubrir los puestos que se propone financiar con cargo a la CSPO en 2024-2025 con recursos del presupuesto ordinario en 2026-2027, la oradora pide a la Oficina que estudie formas de financiar esos puestos de manera sostenible sin que afecte al presupuesto ordinario existente o a la consecución de resultados. El aumento general de los costos del 4,4 por ciento propuesto en el presupuesto sigue siendo demasiado elevado. El Gobierno de China pagaría considerablemente más en su contribución prorrateada como consecuencia. Por consiguiente, la Oficina debería seguir buscando formas de mejorar la eficiencia en el uso de los fondos. El Gobierno de China mantiene su compromiso de apoyar esos esfuerzos.

- 1168. Un representante del Gobierno del Japón** coincide en que el aumento propuesto de los costos del 4,4 por ciento sigue siendo demasiado elevado, habida cuenta de las restricciones presupuestarias actuales a las que se enfrentan los Gobiernos. Si bien reconoce la labor realizada hasta la fecha para reducir al mínimo esa cifra, el orador insta a la Oficina a buscar otras formas de disminuir los costos, por ejemplo, examinando las prácticas de adquisición y contratación y haciendo un mayor uso de los foros virtuales. Antes de tomar una decisión sobre el proyecto de decisión, su Gobierno desearía obtener más información sobre estas posibilidades.
- 1169. Un representante del Gobierno de Nigeria** dice que las discusiones sobre el Programa y Presupuesto deberían centrarse principalmente en las cifras, pero desafortunadamente otras cuestiones han atraído más atención. El apoyo de Nigeria a las propuestas de Programa y Presupuesto del Director General para 2024-2025 no se ha puesto nunca en duda. Su Gobierno respalda plenamente el mandato de la OIT de promover la igualdad de trato y de oportunidades para todos los trabajadores; no está en contra de proteger a aquellos que sufren discriminación ni es ajeno a la difícil situación de los trabajadores vulnerables, y no tolera los sesgos ni la discriminación. Las discusiones y deliberaciones sobre las propuestas presupuestarias no deberían convertirse en un foro para reabrir el debate sobre los derechos de las personas vulnerables o sobre la lista cada vez más amplia de grupos que se consideran vulnerables. Los términos en cuestión no gozan de una definición universalmente aceptada ni de aceptabilidad dentro del sistema de las Naciones Unidas y, por tanto, deben circunscribirse a la esfera nacional.
- 1170.** Los Estados Miembros tienen derecho a establecer sus ordenamientos jurídicos de acuerdo con sus convicciones. La delegación de Nigeria rechaza los intentos de coacción y condena la desafortunada y evitable crisis presupuestaria consiguiente. Lo que se espera de la OIT es que busque de manera más enérgica soluciones al desempleo mundial y la protección universal de todas las personas, con independencia de sus creencias y convicciones. La objeción de Nigeria demuestra respeto al derecho de las autoridades soberanas a adaptar las normas de la OIT a las prácticas nacionales. La adopción del documento presupuestario con esos términos está diseñada para manipular la autoridad soberana. En aras de la finalidad común y el respeto, el Programa y Presupuesto debería aprobarse por consenso y no por votación.
- 1171. Una representante del Gobierno de Argelia** dice, en referencia a la posición de su país respecto al párrafo 160, que el 8 de diciembre de 2017 Argelia inició el proceso para la aprobación de la Resolución 72/130 a fin de que el 16 de mayo fuera proclamado Día Internacional de la Convivencia en Paz. Argelia se ha esforzado por lograr un consenso

mediante un lenguaje universalmente aceptado. Como miembro del grupo de África, Argelia ha propuesto que el proyecto de texto evite enumerar categorías minoritarias específicas, porque es contrario a los principios y valores de muchos Miembros. En consecuencia, Argelia rechaza la forma en que está redactado actualmente el párrafo 160 y pide el uso de un lenguaje consensuado, aprobado y universalmente aceptado.

- 1172. Un representante del Gobierno de Malawi** dice que el desarrollo de competencias y la creación de empleo deberían ser prioritarios y recibir recursos adecuados en el Programa y Presupuesto. Malawi reitera su apoyo a las iniciativas que propiciaron el consenso en la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo durante la adopción del Convenio núm. 190. Los Estados Miembros deben tener la libertad de decidir lo que constituye un grupo vulnerable, puesto que la definición no es universal. La Oficina debería tener en cuenta estas opiniones al abordar el asunto.
- 1173. Un representante del Gobierno del Senegal** considera que, si bien las propuestas de Programa y Presupuesto son coherentes con el mandato de la OIT, no han abordado las preocupaciones de todas las regiones, derivadas de sus particularidades sociales, culturales y religiosas. Esas ambiciosas propuestas no deberían fracasar por dificultades con la terminología. El grupo de África es contrario a toda discriminación, como evidencia su elevada tasa de ratificación de los convenios pertinentes. El Senegal propugna el uso de una terminología general e inclusiva para designar a las categorías de personas vulnerables a la discriminación. Ello no impide que los distintos países apliquen el Programa y Presupuesto en función de sus necesidades y prioridades. El Senegal respalda que se alcance un amplio consenso en el Consejo de Administración para asegurar el respeto de las diferencias.
- 1174. Hablando en nombre de un grupo interregional de países**, una representante del Gobierno del Reino Unido dice que su propio grupo tiene reparos respecto al documento, pero todos los mandantes deberían poder expresar sus opiniones, por divergentes que sean, de una manera que todos respeten. Por lo tanto, las acusaciones de que el Director General, la Oficina, sus funcionarios y sus mandantes han incurrido en un comportamiento deleznable son alarmantes y deben retirarse.
- 1175. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos señala que no ha vertido acusaciones contra nadie; simplemente ha preguntado por qué no se han tenido en cuenta ninguna de las preocupaciones del grupo de África.
- 1176. Un representante del Gobierno del Pakistán** recapitula los puntos en cuestión. En primer lugar, recuerda que en el derecho internacional se establecen definiciones claras de los motivos de discriminación, entre los que no se incluyen la orientación sexual y la identidad de género. Todo nuevo motivo de discriminación real o percibido debe ser universalmente acordado antes de incorporarlo en documentos que entrañan obligaciones jurídicas para los Estados Miembros. En consecuencia, el Consejo de Administración debería ceñirse a los términos y conceptos universalmente acordados.
- 1177.** En segundo lugar, el mandato de una organización internacional se sustenta en su Constitución y se guía por el derecho internacional. Además, todo mandato que emane del Programa y Presupuesto debe basarse en el consenso. No hay consenso en la OIT sobre el asunto en cuestión y, por lo tanto, no existe una base sobre la cual preconizar la orientación sexual y la identidad de género como motivo de discriminación. De acuerdo con el principio de igualdad soberana, que es uno de los principios fundacionales de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales también están sujetas al derecho internacional. Una organización internacional no puede asumir un mandato al que se opone un número

considerable de sus miembros y no debe obrar en oposición a los ordenamientos jurídicos de sus miembros, que ya se adhieren al derecho internacional.

- 1178.** En tercer lugar, corresponde a la Asamblea General de las Naciones Unidas y al Consejo de Derechos Humanos examinar la cuestión del establecimiento de un andamiaje jurídico para la conducta, las preferencias o los comportamientos sexuales personales. Esos órganos no han alcanzado un consenso al respecto. Por consiguiente, los documentos técnicos y presupuestarios de los organismos especializados no pueden instrumentalizarse para crear una falsa fachada de universalidad. El objetivo debe ser aunar fuerzas para luchar contra la discriminación. Los opositores a los términos en cuestión han dejado meridianamente claro que se oponen a la discriminación contra cualquier persona por cualquier motivo reconocido en el derecho internacional en cualquier lugar, incluidos los lugares de trabajo. Imponer la perspectiva social de una minoría a otros no es luchar contra la discriminación, sino promoverla.
- 1179. La Vicepresidenta trabajadora** dice que no es necesario estar de acuerdo con la forma en que otra persona entiende su orientación sexual o identidad de género. La libertad de expresión no debe confundirse con la promoción de los derechos humanos, que consiste en brindar protección a las personas contra el Estado y el poder estatal. Puesto que parece existir un acuerdo general sobre las propuestas de Programa y Presupuesto en sí mismas, la oradora pide que se adopte el texto. Después se podría aclarar que el texto no es un instrumento jurídico y que la OIT está trabajando en la mejora de la comprensión de muchas cuestiones relacionadas con la no discriminación. Resulta frustrante que los Gobiernos defiendan que no se discrimine por ningún motivo, pero después no quieran mencionar un motivo en particular.
- 1180. La portavoz del Grupo de los Empleadores** sugiere que la Oficina tenga en cuenta todas las opiniones sobre la cuestión pendiente y propone una versión enmendada del proyecto de decisión —quizás utilizando un lenguaje menos específico— en aras de alcanzar un acuerdo.
- 1181. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos dice que su grupo tiene derecho a expresar su opinión y no está de acuerdo con la propuesta de la Vicepresidenta trabajadora.

## Respuesta de la Oficina

- 1182. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégica), en respuesta a las preguntas relativas a las cuestiones programáticas y aquellas planteadas en relación con los diferentes resultados, declara que los programas de acción prioritarios son mecanismos destinados a garantizar la coherencia de las políticas y a fortalecer la cooperación. No duplicarán las actividades técnicas llevadas a cabo en el marco de los resultados en materia de políticas, que seguirán corriendo a cargo de los departamentos técnicos y de las oficinas exteriores, al tiempo que cada programa de acción prioritario será coordinado por un equipo principal integrado por cuatro o cinco funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario y, posiblemente, a la CSPO. En el documento GB.347/INS/8 se encontrará información detallada sobre el cometido del programa de acción prioritario sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro.
- 1183.** En lo referente a los ahorros señalados por valor de 18,4 millones de dólares de los Estados Unidos, se propone consignar 6,4 millones de dólares para reforzar los programas exteriores, en función de las necesidades de cada región. Así pues, en África se han creado varios puestos de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores dedicados a la igualdad de

género, el desarrollo productivo, las competencias y las alianzas. Los 3,9 millones de dólares que habrán de redistribuirse en la sede servirán para redefinir puestos de varios departamentos. Se utilizarán unos 300 000 dólares para financiar el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales. Los 1,9 millones de dólares que habrán de redistribuirse para financiar los servicios de gestión servirán para fortalecer el sistema integrado de gestión del lugar de trabajo, los servicios jurídicos y la gestión de los recursos humanos. Los fondos consignados en el presupuesto ordinario para financiar los resultados en materia de políticas se incrementarán así en 6,1 millones de dólares —o en 4,6 millones de dólares, habida cuenta de la propuesta de reducir el aumento del presupuesto— respecto al bienio 2022-2023. De ese importe, 3,1 millones de dólares se destinarán a las regiones. La cuota del presupuesto ordinario asignada a los cinco programas regionales se incrementará del 31,5 por ciento, correspondiente al bienio 2022-2023 a, un 31,9 por ciento, para 2024-2025.

- 1184.** En las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 se presentan las consignaciones presupuestarias por resultados y también por productos, según lo solicitó el Consejo de Administración. El presupuesto estratégico destinado a financiar resultados en materia de políticas o productos específico incluye el presupuesto asignado a diferentes unidades y regiones, por lo que no es posible comparar el presupuesto dedicado a resultado específico con el presupuesto operativo de una unidad orgánica en particular. Más del 60 por ciento de los 31,1 millones de dólares de los Estados Unidos asignados al producto 2.1 corresponde al presupuesto ordinario de los programas regionales, y un 30 por ciento corresponde al presupuesto de ACT/EMP. Los recursos del presupuesto ordinario asignados a las competencias y al aprendizaje permanente con arreglo al producto 3.2 ascienden a 41,3 millones de dólares. Se han consignado 10,8 millones de dólares adicionales para financiar el producto 3.5, relativo al empleo juvenil; más de un 50 por ciento de esa cuantía se dedicará a la promoción de las competencias en beneficio de los jóvenes. En consecuencia, los fondos del presupuesto ordinario asignados a las competencias se han incrementado en 45,1 millones de dólares respecto al bienio 2022-2023.
- 1185.** La estimación de 600 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de gastos en actividades de cooperación para el desarrollo con cargo a fondos extrapresupuestarios reflejada en el cuadro 2 del documento GB.347/PFA/1 fue calculada con base en los recursos asignados a proyectos con cargo a la cooperación para el desarrollo con cargo a fondos extrapresupuestarios que se han presupuestado para 2024 y 2025 y que los donantes han confirmado, así como en los recursos que la OIT espera obtener y gastar en el bienio, conforme a las tendencias históricas y en vista de los esfuerzos de movilización de recursos. La Oficina está convencida de que esta estimación de gastos es realista y alcanzable, e intensificará sus esfuerzos en lo que respecta a las alianzas y a la movilización de recursos.
- 1186.** Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 preveían la preparación de la segunda edición del nuevo informe de referencia sobre el diálogo social, pero no su publicación. La primera edición se publicó con retraso, en mayo de 2022. Es necesario aprender de la experiencia que supuso la primera edición y preparar una segunda edición que sea impactante y pertinente para que fundamente la próxima discusión recurrente sobre el diálogo social. La Oficina prefiere mostrarse prudente para el bienio 2024-2025 y elaborar una nueva edición y no una tercera edición del informe emblemático.
- 1187.** El objeto del programa, consistente en contribuir al desarrollo de la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores, así como de las organizaciones de trabajadores, no ha variado desde que se debatió sobre el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 en la anterior reunión del Consejo



de Administración. El programa será gestionado por ACT/EMP y ACTRAV, y las propuestas incluyen un importe adicional de 2 millones de dólares de los Estados Unidos con cargo a la CSPO para financiar el inicio de las actividades correspondientes. Se espera poder conseguir más recursos ordinarios y extrapresupuestarios para financiar determinadas actividades más allá del próximo bienio. La Oficina hará cuanto esté en su poder para conseguir fondos adicionales de los donantes y consignará los fondos necesarios para el programa en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027.

- 1188.** La promoción del empleo decente para los jóvenes en África, de conformidad con el resultado 3, obedecerá a las necesidades, solicitudes y políticas correspondientes a cada Estado Miembro. En todos los casos, la Oficina promoverá unas intervenciones integradas que se centren en la creación de empleo y el desarrollo de las competencias. La Oficina intensificará aún más su colaboración con las instituciones regionales para desarrollar la capacidad de las instituciones de educación y formación técnica y profesional en la región. Para reforzar las actividades de la OIT en ese ámbito se descentralizará de la sede a la región de África un puesto de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores.
- 1189.** Aunque en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 no existe un producto expresamente dedicado a la inclusión de las personas con discapacidad, este tema se ha integrado de manera transversal en varios productos, en particular el producto 5.1, al que se ha atribuido específico un indicador de desempeño específico para medir las iniciativas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad. Las actividades se ajustarán a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y la Oficina ha creado un marcador de inclusión de la discapacidad para permitir un seguimiento de todas las iniciativas de la OIT que sean pertinentes a este respecto.
- 1190.** La acción para la integración sistemática de la igualdad de género en todos los ámbitos de actividad de la OIT, la cual se encuentra ya en una fase más avanzada que las actividades cubiertas por los programas de acción prioritarios, seguirá siendo coordinada por el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión. La introducción del marcador relativo al género y la no discriminación ha contribuido a mejorar las actividades de planificación, seguimiento y medición, y las propuestas para 2024-2025 incluyen la creación de un puesto de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores y el traslado de un puesto adicional para reforzar la integración sistemática de las cuestiones de género.
- 1191.** Respecto a los avances observados en el logro del resultado 6 desde que se ejecutó el Programa y Presupuesto para 2022-2023, se prevé el cumplimiento o, tal vez incluso, la superación de las metas correspondientes a cinco de los ocho indicadores de producto.
- 1192.** El «nuevo mecanismo internacional de financiación», al que se alude en el párrafo 192 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, se refiere al fondo mundial para la protección social mencionado en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2021. Este mecanismo tiene por objeto complementar los recursos internos e incrementarlos. La investigación y el análisis proyectados acerca de la creación de ese fondo han sido encargados y se están llevando a cabo.
- 1193.** El producto 8.2 de las propuestas de Programa y Presupuesto se centrará en la coordinación de las actividades de la OIT sobre la formalización, y las actividades técnicas dedicadas a este tema se realizarán en el marco de otros resultados y productos. Se procurará generar sinergias entre las actividades y evitar duplicaciones. La elaboración de «métodos innovadores» se refiere a la utilización de la tecnología para contribuir a la formalización.

- 1194.** La Oficina se compromete a celebrar consultas con los mandantes tripartitos a fin de elaborar indicadores para el resultado 2, sobre unos mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y el diálogo social eficaz.
- 1195.** La información sobre la ratificación de las normas internacionales del trabajo se presentará en el contexto del resultado 1, razón por la cual la ratificación no se ha mencionado en los demás indicadores. En cambio, las actividades destinadas a promover la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo están plenamente integradas en todos los resultados en materia de políticas. Las notas técnicas correspondientes a los indicadores de producto mencionarán expresamente esta dimensión en todos los resultados pertinentes.
- 1196.** En cuanto al escaso número de metas señaladas para la región de Asia y el Pacífico, los indicadores se han fijado mediante procesos de consulta en que han intervenido los departamentos de la sede y todas las regiones. La mayoría de dichos indicadores se elaboró con base en la información disponible en diciembre de 2022, tomando en consideración tanto las actividades actuales que arrojarán resultados mensurables en 2024 y 2025 como las iniciativas y los programas proyectados con arreglo a las necesidades de los mandantes. En el caso de que durante el bienio anterior se haya logrado un resultado significativo y mensurable en un ámbito de política determinado y de que un Estado Miembro requiera menor apoyo de la OIT para el bienio siguiente, dicho Estado Miembro no se considerará como una meta. Con todo, la Oficina ha constatado que hay menos metas vinculadas al Asia y el Pacífico, cosa que tomará en consideración cuando examine los criterios de referencia y las metas hacia finales de 2023. Si bien no existen indicadores sobre la diversidad geográfica y el equilibrio de género del personal, la Oficina seguirá observando de cerca el cumplimiento de estos criterios e informará al Consejo de Administración de los progresos registrados al respecto.
- 1197. Otro representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) declara que los costos de personal previstos en las propuestas de Programa y Presupuesto han pasado del 69 al 70,2 por ciento, pero que el número de funcionarios de la Oficina no ha aumentado. El incremento de los costos es imputable al desplazamiento de funcionarios de la categoría de servicios generales a la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores.
- 1198.** La cuota del presupuesto asignada a África sigue siendo del 9,71 por ciento en dólares de los Estados Unidos constantes.
- 1199.** El Director General ya ha apuntado que el ahorro de 1,9 millones de los Estados Unidos en los costos se debe a la redefinición de varios puestos y a la supresión de otros que quedarán próximamente vacantes en la sede, sin modificación de las cuantías presupuestarias de referencia. Se han ahorrado 1,8 millones de dólares adicionales gracias a que las tarifas de electricidad fijadas para 2024 son inferiores a las previstas.
- 1200.** Respecto a la Conferencia Internacional del Trabajo, las obras de renovación en curso en el Palacio de las Naciones han obligado a estudiar diversas opciones y, finalmente, se ha decidido celebrar el evento en el centro de conferencias de Palexpo: única solución que permite reunir las tres comisiones técnicas en un mismo lugar. El Director General ha propuesto que se reserven 7 millones de dólares de los Estados Unidos a estos efectos y que la cuantía no gastada se devuelva posteriormente a los Estados Miembros.
- 1201.** La Oficina ha buscado la manera de lograr ahorros adicionales en la fase 2 del proyecto de renovación del edificio, pero la aparición de problemas relacionados con la cadena de suministro y otros costos varios vuelve harto improbable que se consigan tales ahorros sin comprometer la buena ejecución de las obras ya planificadas.

- 1202.** La diferencia existente entre el presupuesto ordinario de 803,5 millones de dólares de los Estados Unidos para el bienio 2022-2023 y los 894 millones de dólares constantes propuestos para el bienio 2024-2025 se debe a la fluctuación de los tipos de cambio entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos. El tipo de cambio presupuestario fijará cuando la Comisión de Cuestiones Financieras apruebe el presupuesto y la Oficina realice la compra anticipada de dólares de los Estados Unidos con arreglo al sistema de prorrateo en francos suizos.
- 1203.** Los fondos consignados para financiar el Equipo de Dirección han aumentado, aunque dentro de los límites del presupuesto total que se mantuvieron generalmente constantes. En efecto, ha aumentado el número de puestos adscritos al Equipo de Dirección reestructurado y a la Oficina del Director General, y ello refleja una redistribución significativa de las responsabilidades.
- 1204.** Respecto al presupuesto total, que no incluye el costo excepcional que implica celebrar la Conferencia Internacional del Trabajo en Palexpo, los gastos imputables a la inflación han aumentado en un 3,6 por ciento y la Oficina no tiene control sobre ello. Con un presupuesto de crecimiento real cero, la Oficina solo podrá absorber los nuevos aumentos de costos si reduce más aún su capacidad programática, pero ello tendría un efecto considerable en la capacidad de la Oficina para asegurar el cumplimiento de los resultados en materia de políticas.
- 1205. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que, según se decidió en la Conferencia Internacional del Trabajo y en el Consejo de Administración, su grupo prefiere que el informe de referencia sobre el diálogo social se publique anualmente. Además, el Grupo de los Trabajadores ha objetado a la formulación del indicador de producto 2.3.2., que sitúa la cooperación en el lugar de trabajo en pie de igualdad con la negociación colectiva, cuando esta es un derecho fundamental. Por tanto, el orador solicita que la Oficina suprima «la cooperación en el lugar de trabajo» del marco de resultados.
- 1206. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos manifiesta decepción por el hecho de que la Oficina no haya señalado más ahorros, según lo solicitara su grupo. Si bien el PIEM apoya la visión programática del Director General, considera excesivamente elevada la propuesta de un presupuesto superior a 890,6 millones de dólares de los Estados Unidos, cuantía que supondría un aumento nominal de casi 37,9 millones de dólares. Algunos miembros del PIEM no consideran justificado un aumento superior a un 3 por ciento. La oradora solicita nuevamente a la Oficina que encuentre más ahorros.
- 1207. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) declara que la Oficina ha identificado en la cuenta de programas especiales una serie de recursos que podrían utilizarse para financiar porciones de partidas presupuestarias. En sus reuniones de marzo de 2008 y de marzo y noviembre de 2011, el Consejo de Administración aprobó ya la utilización de fondos de la cuenta de programas especiales para financiar varias partidas prioritarias. El saldo restante después de materializarse esos gastos ascendió a 4,8 millones de francos suizos, habida cuenta de la revalorización de los tipos de cambio y el devengo de los intereses compuestos. Una vez efectuados los ajustes propuestos, la cuantía nominal del presupuesto debería reducirse en unos 9 millones de dólares de los Estados Unidos. El aumento de los costes ha caído del 4,6 al 3,8 por ciento, tomando en consideración los gastos vinculados a la celebración de la Conferencia Internacional del Trabajo en el centro Palexpo, en Ginebra. La tasa de inflación real se mantiene en un 3,6 por ciento.
- 1208. La portavoz del Grupo de los Empleadores y el portavoz del Grupo de los Trabajadores** respaldan el proyecto de decisión.

- 1209. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Camerún declara que la Oficina no ha tomado en consideración la solicitud de su grupo de que se enmiende la terminología utilizada en el párrafo 160. Agradecería que se facilitasen aclaraciones sobre la práctica relativa a la modificación de los documentos, ya que varios de ellos han sido revisados durante la presente reunión pese a la afirmación de la Oficina de que no podrían modificarse después de publicados. Lamenta profundamente que no se hayan atendido las reiteradas solicitudes de su grupo en el sentido de que se retirasen ciertos puntos del párrafo 160 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 y las explicaciones de la Oficina no han respondido a las preocupaciones expresadas por su grupo. El hecho de mencionar señaladamente ciertos grupos de personas que sufren discriminación podría excluir otras categorías de personas también víctimas de discriminación.
- 1210. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China coincide en que la Oficina debe garantizar la coherencia de las políticas y su coordinación entre todos los resultados y productos en materia de políticas. Al ser el cumplimiento de la Declaración de Singapur una prioridad esencial de su región, el orador solicita a la Oficina que ponga mayor cuidado en velar por que las prioridades señaladas en el documento se reflejen en el programa y presupuesto. Le alegra oír que parte de los recursos presupuestarios correspondientes al producto 3.5, relativo al trabajo decente para los jóvenes, se utilizará para promover el desarrollo de las competencias de la gente joven. Si bien toma nota de la explicación de la Oficina según la cual las metas de los productos se fijaron con base en iniciativas que están en curso o pendientes de ejecución, el orador solicita a la Oficina que consulte a los mandantes cuando revise el marco de resultados a finales de 2023, para que las metas se ajusten a las prioridades regionales y nacionales recogidas en el programa y presupuesto.
- 1211.** Con respecto a la diversidad geográfica y la igualdad de género, el orador insta a la Oficina a que siga rigurosamente las orientaciones facilitadas en el informe de situación sobre la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos cuando cumpla el catalizador C, relativo a la gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados, y solicita a la Oficina que elabore los indicadores pertinentes sobre la diversidad geográfica y la igualdad de género y los incorpore a los futuros ejercicios de programación. También solicita a la Oficina que en la 349.ª reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2023) informe de los saldos inutilizados en las distintas cuentas dotadas con fondos procedentes de contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros. Considerando los inesperados efectos de las actuales obras de renovación del Palacio de las Naciones, el ASPAG acepta que, excepcionalmente, se reasignen fondos inutilizados. Sin embargo, en vista de que los costos han aumentado un 3,6 por ciento, alienta a la Oficina para que siga procurando realizar ahorros de eficiencia. El ASPAG respalda el proyecto de decisión.
- 1212. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia acoge favorablemente la propuesta de que se utilicen fondos de la cuenta de programas especiales para reducir el incremento presupuestario e indica que el GRULAC apoya el proyecto de decisión presentado en los ajustes propuestos por el Director General. Reitera la oposición de su grupo a las dos enmiendas que se sugiere introducir en el proyecto de decisión de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025.
- 1213. Hablando en nombre de 38 miembros del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos declara que su grupo respalda la propuesta de utilizar fondos de la cuenta de programas especiales y, si bien habría preferido que se adoptasen medidas adicionales para atenuar los aumentos de costos previstos, apoya la cuantía presupuestaria que se propone. La Oficina debería hacer cuanto esté en sus manos para aplicar el programa y presupuesto

de manera eficiente y de conformidad con los criterios de calidad señalados para el catalizador C. Su grupo respalda el proyecto de decisión presentado en los ajustes propuestos por el Director General.

- 1214. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia indica que Macedonia del Norte, Montenegro, Islandia, Noruega y Albania suscriben su declaración. Agradece la valiosa información facilitada por la Oficina acerca de la Coalición Mundial para la Justicia Social y espera que los programas de acción prioritarios se presenten al Consejo de Administración en breve para que los mandantes puedan examinarlos. La Unión Europea y sus Estados miembros se oponen firmemente a la enmienda propuesta por el Pakistán en nombre de los países de la OCI, a excepción de Albania, así como a la enmienda propuesta por la Arabia Saudita, suscrita por el Pakistán, y respalda la versión revisada del proyecto de decisión.
- 1215. Hablando en nombre de Indonesia y de Malasia**, un representante del Gobierno de Indonesia declara que estos dos países apoyan firmemente la enmienda propuesta por la Arabia Saudita y suscrita por el Pakistán. Exhorta a la OIT a que utilice un lenguaje que sea genérico, inclusivo y que goce de un consenso universal. Es de lamentar que ciertos conceptos controvertidos que figuran en las propuestas de Programa y Presupuesto hayan dividido a los Estados Miembros y los hayan desviado del verdadero objeto de su discusión. No es lógico que los mandantes estén facultados para enmendar la Constitución de la OIT, pero no un documento del Consejo de Administración que contiene conceptos controvertidos que no gozan de consenso y no tienen fundamento jurídico en ningún marco internacional de derechos humanos.
- 1216. Hablando en nombre de los países del CCG**, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita declara que muchos países y regiones han expresado reservas acerca de la redacción del párrafo 160 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, y que su grupo ha hecho todo lo posible para que haya consenso sobre el Programa y Presupuesto participando en el diálogo y mostrando flexibilidad. Pese a ello, la propuesta de enmienda presentada por la Arabia Saudita no se ha reflejado en el proyecto de decisión.
- 1217. Hablando en nombre de los países de la OCI**, a excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán señala que su grupo no ha recibido respuesta alguna a las preocupaciones que manifestó con relación a la legalidad y pertinencia de incluir en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 los términos «orientación sexual» e «identidad de género», que suscitan controversia. Agradecería que se aclararan los motivos por los cuales los autores han incluido esos términos en el documento, apartándose de la formulación convenida a escala internacional sobre la discriminación, y por qué se han elegido la orientación sexual y la identidad de género en lugar de otras formas de discriminación emergentes, como la islamofobia o la discriminación contra los trabajadores migrantes. Las contribuciones financieras de los Estados Miembros, que han sido aprobadas por las autoridades nacionales, no deben utilizarse para cumplir objetivos que directamente contradicen las leyes promulgadas por esas mismas autoridades. Si no se modifica el párrafo 160, el orador se pregunta qué disposiciones legales y leyes nacionales regirán la relación de las oficinas exteriores de la OIT y los asociados en la ejecución con los Estados Miembros, y qué repercusiones se derivarán con respecto a las prerrogativas e inmunidades de las personas encargadas de aplicar los programas sobre orientación sexual e identidad de género.
- 1218. Una representante del Gobierno de China** solicita a la Oficina que se centre en establecer y reforzar la protección social universal en Asia y el Pacífico y que integre esta iniciativa entre

las esferas prioritarias. También solicita a la Oficina que en el presupuesto ordinario incluya financiación para los puestos de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores a fin de ejecutar las esferas prioritarias, ya que la CSPO no puede aportar financiación sostenible. Asimismo, su Gobierno solicita a la Oficina que tenga plenamente en cuenta la situación y las necesidades prácticas de cada región, y que palíe la insuficiente representación de los Estados de la región, entre ellos China. La oradora declara que su Gobierno respalda el proyecto de decisión revisado, así como las enmiendas propuestas por la Arabia Saudita y el Pakistán.

- 1219. Un representante del Gobierno del Japón** declara que su Gobierno apoya el uso, a título excepcional, de la cuenta de programas especiales. Lamenta que no se hayan encontrado más medidas de ahorro que la reducción de los gastos de electricidad, e insta a la Oficina a estudiar medidas adicionales, como un mayor recurso a procesos de contratación más competitivos o el uso de un foro virtual. El Japón apoya el proyecto de decisión revisado.
- 1220. La portavoz del Grupo de los Empleadores** insta a la Oficina a que haga todo lo posible para asegurar la continuidad durante los próximos bienios del programa específico para fortalecer la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores. Pregunta cuál es el presupuesto operativo correspondiente a los productos, habida cuenta de que el número de resultados se ha reducido a menos de la mitad desde el bienio 2014-2015, y qué cuantía se dedicará al desarrollo de competencias con cargo al presupuesto operativo. La oradora ruega a la Oficina que proponga un indicador relativo al resultado 2 (Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz), que refleje tanto la capacidad institucional de los interlocutores sociales como los objetivos del resultado. Con respecto al producto 2.3, insiste en mantener el indicador sobre la cooperación en el lugar de trabajo, en consonancia con la Declaración del Centenario y la Declaración de Filadelfia de 1944, donde se identifica la cooperación de empleadores y de trabajadores como un importante elemento para la eficiencia en la producción, junto con el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Constatando que la reestructuración del Equipo de Dirección ha generado un aumento en la proporción del personal que trabaja en Ginebra, la oradora solicita a la Oficina que examine detenidamente las repercusiones que esa ampliación del Equipo de Dirección tiene sobre el apoyo de primera línea que se ofrece a los mandantes en el terreno. No desea que se produzcan más recortes en puestos técnicos, especialmente aquellos relacionados con la aplicación de los resultados 1 a 7, ya que ofrecen servicios de primera línea esenciales para llevar a cabo las labores fundamentales de la OIT. La cuestión de la discriminación no resulta pertinente en el marco de la presente discusión sobre el Programa y Presupuesto, pero su grupo apoyará toda posición de consenso que surja entre los Gobiernos con relación al resultado 5.
- 1221. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que, en virtud de lo dispuesto en la Declaración del Centenario, la negociación colectiva es un derecho fundamental, mientras que la cooperación en el lugar de trabajo es simplemente una herramienta útil, siempre y cuando no incida en detrimento de los sindicatos o de la negociación colectiva. Por lo tanto, solicita a la Oficina que tenga en cuenta esa diferencia con relación al indicador 2.3.2 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. El Grupo de los Trabajadores no puede apoyar la enmienda propuesta por el Pakistán en nombre de los países de la OCI, a excepción de Albania, ni la enmienda propuesta por la Arabia Saudita junto con el Pakistán, dado que ponen en tela de juicio los principios básicos de la OIT. El Grupo apoya el proyecto de decisión revisado.
- 1222. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) señala que la Oficina hará todo lo que esté en sus manos para realizar una eficaz asignación presupuestaria

y para adoptar medidas que aseguren la correcta medición y notificación del gasto. La Oficina ha tomado nota de las observaciones formuladas por el Grupo de los Empleadores, por el Grupo de los Trabajadores y por los Gobiernos, en particular respecto a la CSPO, y las atenderá próximamente. No se producirán más recortes de puestos técnicos. La Oficina preparará un informe sobre los saldos no utilizados para su presentación en la reunión del Consejo de Administración que tendrá lugar en noviembre de 2023.

- 1223. Otro representante del Director General** (Consejero Jurídico) declara que, como se explicó en la reunión del Consejo de Administración celebrada en noviembre de 2022, no se pueden proponer enmiendas de párrafos específicos de un documento publicado por el Consejo de Administración más allá del proyecto de decisión. No obstante, conforme a la práctica establecida, en ocasiones la Oficina prepara una versión revisada de un documento sujeto a discusión a fin de facilitar la búsqueda del consenso, cuando existen claros indicios de que este se puede alcanzar mediante ciertas modificaciones. La Oficina no ha percibido en ningún momento señales de que la eliminación de la terminología relativa a la orientación sexual y la identidad de género —como han propuesto algunos miembros— o la inclusión de la terminología LGBTQI+ —como han sugerido otros— contribuyan a facilitar que el Consejo de Administración adopte de forma consensuada las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. De cara al futuro, también pueden introducirse cambios en las propuestas de Programa y Presupuesto que se presentarán a la Conferencia, si existe un acuerdo sobre las modificaciones concretas en cuestión. En el pasado, el Director General ha incluido a través de una agenda cambios que eran técnicamente factibles y acordes con el sentir general de los debates.
- 1224. Hablando en nombre de los países de la OCI**, a excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán señala que las enmiendas se presentaron a fin de facilitar el consenso, en vista de las objeciones planteadas por los miembros ante los polémicos términos relativos a la orientación sexual y la identidad de género. No ha existido intención alguna de imponer un determinado punto de vista ni de exponer a ningún grupo a la discriminación. La redacción de las enmiendas propuestas es coherente con la legislación de los Estados Miembros y se basa en el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que incluye todos los motivos de discriminación reconocidos internacionalmente. Se muestra desconcertado ante las tentativas de introducir esos conceptos controvertidos pese a la oposición inequívoca y bien documentada de numerosos miembros. Además, expresa su decepción por el hecho de que los miembros que han rechazado de plano las enmiendas propuestas no hayan presentado, a su vez, una propuesta constructiva. Antes bien, están dispuestos a sacrificar uno de los marcos fundamentales de los derechos humanos a fin de imponer su propia concepción del mundo. La OCI solicita que se sometan a votación las propuestas de enmienda.
- 1225. Hablando en nombre de los países del CCG**, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita señala que en el proyecto de decisión revisado no se han tenido en cuenta las discusiones mantenidas durante los días anteriores ni el párrafo que él mismo había propuesto para su inclusión. Hubiera deseado que se lograra un consenso, pero el proyecto de decisión revisado no tiene en cuenta las observaciones y preocupaciones de los miembros ni la legislación y la soberanía nacionales.
- 1226. Hablando en nombre de 38 miembros del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos señala que la enmienda propuesta por el Pakistán y los miembros de la OCI puede llamar a engaño con respecto a la postura de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas LGBTQI+. Además, la propuesta de editar un documento presentado por la Oficina no se ajusta a la práctica establecida y generaría un precedente insostenible. Si bien

su grupo también está de acuerdo en que se modifique la redacción del texto, el Consejo de Administración no está en condiciones de emprender de forma eficaz la edición detallada del documento. La enmienda propuesta por la Arabia Saudita y el Pakistán no es pertinente para el programa y presupuesto, que no impone obligaciones ni responsabilidades a los Estados Miembros, de modo que resulta inaceptable que se imponga la introducción de una advertencia en el documento. Dichas enmiendas no contribuyen a lograr una decisión consensuada.

- 1227. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia señala que hace suya la declaración formulada por el PIEM. La Unión Europea seguirá oponiéndose enérgicamente a toda forma de discriminación y tiene el compromiso de defender la igualdad y la no discriminación. La oradora manifiesta su firme oposición a la enmienda propuesta por el Pakistán en nombre de los países de la OCI, a excepción de Albania, así como a la enmienda propuesta por la Arabia Saudita con la adhesión del Pakistán.
- 1228. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Camerún toma nota de las posiciones expresadas y reitera su postura sobre la necesidad de reformular el párrafo 160. El grupo de África renuncia a suscribir cualquier decisión y toma nota de la decisión de recurrir a una votación en ausencia de consenso.
- 1229. Una representante del Gobierno de Guatemala** declara que su país es un Estado Miembro comprometido con las normas internacionales del trabajo. Tiene reservas en cuanto a la aplicación de términos, condiciones y disposiciones que puedan ser contrarias implícita o explícitamente a la Constitución guatemalteca, pero considera que es fundamental adoptar el Programa y Presupuesto para el bienio, porque este permitirá a la Oficina impulsar proyectos en áreas prioritarias. A pesar de las reservas expresadas, Guatemala no apoya ninguna de las enmiendas presentadas, al estimar que no son constructivas ni favorecen el consenso.
- 1230. La portavoz del Grupo de los Empleadores** solicita que se aplase la votación al día siguiente para poder mantener consultas con su grupo. Considera que es importante tomar una decisión que también sea respaldada y ratificada en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En su opinión, el caso requiere la intervención de la dirección de la Oficina con el fin de acercar las posturas de ambas partes en el Grupo Gubernamental del Consejo de Administración; es decepcionante que la dirección de la Oficina no haya hecho ningún intento por desbloquear la situación. La Oficina debería emplear el tiempo que resta hasta la próxima sesión para alcanzar un consenso.
- 1231. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** afirma que la falta de voluntad de compromiso en la presente reunión hace necesario proceder a una votación. El Director General no es la única autoridad que ejerce el liderazgo; también pueden ejercerlo los interlocutores sociales. La situación planteada, que es lamentable y provoca divisiones, debería haberse resuelto ya con la colaboración de todos. Afirma que, aunque no corresponde a su grupo decidir cuándo ha de procederse a la votación, este no es partidario de que el debate se aplase hasta el día siguiente. Desearía saber si el Grupo de los Empleadores está dispuesto a apoyar las enmiendas.
- 1232. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia expresa su pleno apoyo a la iniciativa de la Presidenta de proceder a una votación. Da las gracias al Director General y a la Oficina por los esfuerzos realizados. Aunque cabe lamentar la falta de consenso, resulta evidente que la cuestión planteada es compleja.



- 1233. La portavoz del Grupo de los Empleadores** aclara que el apoyo de su grupo al proyecto de decisión se refiere únicamente al punto señalado por el Tesorero y Contralor de Finanzas. Subraya que el desacuerdo se originó antes de la presente reunión del Consejo de Administración y que se podría haber avanzado mucho si durante el tiempo transcurrido desde la reunión anterior se hubiera actuado de forma más constructiva. Es lamentable que finalmente resulte necesario proceder a una votación.
- 1234. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia indica que el GRULAC está dispuesto a votar.
- 1235. Hablando en nombre de 38 miembros del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos declara que su grupo también está dispuesto a votar sobre las enmiendas y a adoptar una decisión sobre el punto en general.
- 1236. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que la portavoz del Grupo de los Empleadores adoptó una posición muy rígida cuando se planteó la cuestión pendiente en el contexto de la adopción del Convenio núm. 190 y, a ese respecto, desea saber cuál es la intención del Grupo de los Empleadores.
- 1237. La portavoz del Grupo de los Empleadores** recuerda a sus colegas el resultado claro que la Conferencia obtuvo en relación con el Convenio núm. 190, que su grupo suscribe.
- 1238. La Presidenta** lamenta que no haya sido posible alcanzar un consenso, y afirma que el principio de no discriminación es un elemento medular de la protección de la dignidad humana. Señala que las enmiendas se someterán a votación.
- 1239. El Secretario de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración** declara que el Consejo de Administración procederá a una votación a mano alzada sobre la enmienda propuesta por el Gobierno del Pakistán.
- (No se adopta la enmienda propuesta por el Gobierno del Pakistán al obtenerse el siguiente resultado: 11 votos a favor, 37 en contra y 4 abstenciones).*
- 1240. El Secretario de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración** señala que el Consejo de Administración procederá a una votación a mano alzada sobre la enmienda propuesta por el Gobierno de la Arabia Saudita.
- (No se adopta la enmienda propuesta por el Gobierno de la Arabia Saudita al obtenerse el siguiente resultado: 11 votos a favor, 37 en contra y 4 abstenciones).*
- 1241. La Presidenta** señala que, dado que no se ha adoptado ninguna de las dos enmiendas, se procederá a examinar el proyecto de decisión contenido en el documento GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1). Como el proyecto de decisión ha sido respaldado por el Grupo de los Trabajadores, 38 miembros del PIEM, el GRULAC, la Unión Europea y algunos miembros del ASPAG, en representación de un gran número de Estados, se plantea la cuestión de si es necesario someterlo a votación.
- 1242. Hablando en nombre de los países de la OCI**, a excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán declara que, si los representantes que se han opuesto a la enmienda propuesta por el Pakistán y han votado en su contra aún tienen algún margen de flexibilidad y alguna solución que ofrecer, deberían someterla a la consideración del Consejo de Administración.
- 1243. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Camerún declara que ha tomado nota del resultado de las votaciones. Deplora la falta de consenso con respecto a una terminología que ya figuraba en documentos consensuados.

- 1244. Hablando en nombre de los países de la OCI**, a excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán señala que, ante la falta de voluntad constructiva y de respuesta de la otra parte, se ve obligado a pedir que el proyecto de decisión sea sometido a votación.
- 1245. El Secretario de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración** indica que el Consejo de Administración procederá a una votación a mano alzada sobre el proyecto de decisión que figura en el párrafo 7 del documento GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1).
- (Se adopta el proyecto de decisión que figura en el documento GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1) por 42 votos a favor, 9 votos en contra y 2 abstenciones).*
- 1246. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que este es un momento triste para la OIT. Gracias a quienes han votado a favor del Programa y Presupuesto, la OIT puede continuar con su importante labor en todos los países. Según la oradora, resulta paradójico que las diferencias de opinión con respecto a una cuestión lingüística, en aplicación de un principio acordado por todos, hayan llevado a votar en contra de un presupuesto cuya aprobación es absolutamente necesaria para el funcionamiento de la OIT.
- 1247. Un representante del Gobierno de Indonesia**, haciendo uso de la palabra para explicar su voto, afirma que es lamentable que la decisión sobre las propuestas de Programa y Presupuesto se haya adoptado mediante votación. El resultado de la votación demuestra claramente que la aprobación del Programa y Presupuesto se ha visto comprometida por el empeño en defender un programa específico que va más allá del mandato de la OIT. La Oficina no ha atendido las numerosas peticiones y propuestas constructivas formuladas por los Estados Miembros en favor de la utilización de un lenguaje consensuado. La introducción en la labor de la OIT de una noción delicada y controvertida desde el punto de vista político podría poner en peligro el correcto funcionamiento de la Organización.
- 1248.** El orador declara que el Gobierno de su país ha expresado en reiteradas ocasiones su posición de principio sobre la importancia primordial de defender el derecho universal a la protección y el disfrute de los derechos humanos en todas las esferas de la vida, sin discriminación por motivo alguno. Ahora bien, solo apoyará la labor de la OIT en la medida en que esta sea pertinente para el mandato de la Organización y esté en consonancia con la Constitución y la legislación de Indonesia. El Gobierno de su país no apoya ni apoyará la inclusión en los documentos de la OIT de conceptos controvertidos, como los de «orientación sexual e identidad de género» y «personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales», que no gozan de consenso internacional y desvirtúan el espíritu de colaboración constructiva que debe defender el Consejo de Administración. El Gobierno de su país no puede aceptar un Programa y Presupuesto que se utilice para promover un lenguaje controvertido y jurídicamente insostenible, que no cuenta con la aceptación universal de los Estados Miembros. Por ello, insta a la OIT a utilizar, en todos sus documentos, un lenguaje inclusivo y que goce de consenso universal, y a evitar el uso recurrente de los términos mencionados.
- 1249.** Por último, el orador señala que la delegación de su país ha constatado una falta de espíritu de consenso durante la discusión de varios puntos del orden del día en la presente reunión del Consejo de Administración, hecho que resulta preocupante. Dirige un llamamiento a todos los mandantes para que se comprometan en la medida de lo posible a adoptar decisiones por consenso y eviten plantear cuestiones políticas que puedan provocar divisiones entre los mandantes y desviar la atención del Consejo de Administración de las cuestiones de interés común. Asimismo, insta a la Oficina a escuchar y atender las preocupaciones de todos los Estados Miembros de manera equilibrada y justa, en consonancia con el mandato de la OIT. Las necesidades y los intereses de la fuerza de trabajo

mundial deberían ser la principal prioridad de la OIT y solo podrá lograrse plenamente si la Organización y sus mandantes actúan de forma conjunta.

- 1250. Hablando en nombre de los países de la OCI**, a excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán, al explicar su voto, afirma que el hecho de que el Consejo de Administración no haya podido llegar a un consenso es lamentable, aunque no le sorprende. Los conceptos de orientación sexual e identidad de género no están universalmente aceptados y no tienen una definición única y precisa. De hecho, las posturas de la sociedad a este respecto han variado con el tiempo y según las distintas regiones, y siguen cambiando. En este contexto, la utilización de un lenguaje jurídicamente válido y aceptado por todos hubiera sido una forma más certera de lograr el consenso.

## Decisión

### 1251. El Consejo de Administración decide:

- a) **aprobar la utilización del saldo de la cuenta de programas especiales por un valor de 4,8 millones de francos suizos (estimado en torno a 5,3 millones de dólares de los Estados Unidos calculados al tipo de cambio presupuestario para 2022-2023 de 0,9 francos suizos por dólar de los Estados Unidos) a fin de compensar parcialmente el costo único de 7 millones de dólares de los Estados Unidos para financiar las dos reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2024 y 2025;**
- b) **recomendar a la Conferencia Internacional del Trabajo que, en su 111.<sup>a</sup> reunión (junio de 2023):**
  - i) **apruebe un nivel provisional del programa de 885 303 443 dólares de los Estados Unidos, calculados al tipo de cambio presupuestario para 2022-2023 de 0,9 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, en el entendido de que la Conferencia deberá determinar el tipo de cambio definitivo y el nivel correspondiente del presupuesto expresado en dólares de los Estados Unidos y de las contribuciones prorrateadas en francos suizos, y**
  - ii) **adopte la siguiente resolución:**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 79.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2025, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de ... francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a ... francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.

(GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1), párrafo 7)

## 2. Delegación de autoridad en virtud del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.347/PFA/2)

### Decisión

**1252.** El Consejo de Administración delega en su Mesa, para el periodo de la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023), la autoridad para ejercer sus responsabilidades en virtud de lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento de la Conferencia, respecto a las propuestas que impliquen gastos durante el 78.<sup>o</sup> ejercicio económico, que finalizará el 31 de diciembre de 2023.

(GB.347/PFA/2, párrafo 3)

## 3. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para el ejercicio económico 2024-2025 (GB.347/PFA/3)

### Decisión

**1253.** El Consejo de Administración, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar las tasas de contribución de los Estados Miembros de la OIT con las tasas de contribución que les aplican las Naciones Unidas, decide basar la escala de prorrateo de la OIT para 2024 en la escala de las Naciones Unidas para 2022-2024 y proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción del proyecto de escala de prorrateo para 2024 tal y como figura en el anexo al documento GB.347/PFA/3, a reserva de los ajustes que pudieran ser necesarios si se produjese un nuevo cambio en la composición de la Organización antes de que la Conferencia proceda a la adopción de la escala recomendada.

(GB.347/PFA/3, párrafo 4)

## 4. Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación (GB.347/PFA/4)

**1254.** El portavoz del Grupo de los Empleadores expresa su decepción ante la falta de información detallada en la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación. Una estrategia debería proporcionar un marco de acción orientado hacia un objetivo explícito e incluir una visión, una hoja de ruta para hacer realidad esa visión, metas para medir el progreso y una indicación de los cambios necesarios en materia de gobernanza y comportamiento. Aunque la versión actual de la Estrategia reconoce que la gestión del conocimiento y la innovación son fundamentales para mejorar la prestación de servicios a los mandantes de la OIT, no establece una verdadera visión plurianual para la gestión del conocimiento dentro de la Organización. La prioridad estratégica 1 sobre la gestión del conocimiento parece duplicar el trabajo existente, ya que tanto esa prioridad como la Estrategia de investigación de la OIT tienen por objeto identificar sistemáticamente las principales lagunas de conocimiento y adaptar la labor de investigación en función de la evolución de las necesidades de sus mandantes. Además, no queda claro qué cambios se introducirán a fin de que la OIT pueda «optimizar la obtención, la creación, el análisis, la representación, la distribución y la aplicación de los conocimientos con el fin de facilitar el aprendizaje, la innovación o la asimilación, y crear valor institucional», conforme a la definición de gestión del conocimiento contenida en la Estrategia.

- 1255.** Las tres prioridades estratégicas restantes no duplican el trabajo existente, pero plantean cuestiones similares. El Grupo de los Empleadores desea saber qué unidad se encargará de la aplicación de la Estrategia. Si se trata del mecanismo mencionado en el documento, debería aclararse su condición oficial; en particular, no queda claro el motivo por el que los puntos focales del mecanismo rendirán informe a la Oficina del Director General en el marco de las iniciativas especiales, a menos que la gestión del conocimiento y la innovación vayan a considerarse una iniciativa especial en lugar de integrarse en la labor general de la OIT. Además, la Oficina debería proporcionar información sobre cómo el mecanismo prestará apoyo a los departamentos y unidades, en particular sobre el tipo de apoyo práctico previsto, y desplegar esfuerzos para garantizar que el mecanismo no se convierta en el único lugar de innovación. El orador también pregunta si el desarrollo progresivo propuesto hasta diciembre de 2025 implica que el mecanismo seguirá desarrollándose durante varios años. Los recursos también plantean problemas. El Grupo de los Empleadores esperaba que la Oficina proporcionara un plan de gobernanza, estructura y acción, así como un plan para la sostenibilidad financiera del mecanismo cuando no se pueda recurrir a los recursos de los donantes. Sin embargo, el documento simplemente señala que la OIT movilizará contribuciones voluntarias de asociados interesados en promover el conocimiento y la innovación en el mundo del trabajo, lo cual no cumple el compromiso contraído por la Oficina en la 346.ª reunión del Consejo de Administración de presentar una propuesta sobre la financiación con cargo al presupuesto ordinario o a recursos extrapresupuestarios para su examen por el Consejo de Administración en su 347.ª reunión, a fin de garantizar la inclusión de los fondos necesarios en el Programa y Presupuesto para el bienio 2024-2025.
- 1256.** Asimismo, el documento contiene claras incoherencias. Por ejemplo, afirma que en la sección IV de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 se establecen resultados específicos en materia de gestión del conocimiento, así como un marco basado en resultados con indicadores y objetivos, mientras que en dicha sección figura el proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2024-2025 y no se incluye ningún resultado específico en materia de gestión del conocimiento. Por otra parte, el producto funcional A.3 hace referencia a «enfoques innovadores para promover la justicia social», pero no hace ninguna referencia al mecanismo de innovación funcional, mientras que el indicador asociado —número de redes y comunidades de prácticas activas sobre gestión del conocimiento e innovación— no refleja los resultados de la Estrategia.
- 1257.** Sobre esta base, el Grupo de los Empleadores no puede apoyar la Estrategia, ya que todavía queda mucho por hacer para garantizar que esta pueda contribuir a responder a las necesidades y las prioridades de los mandantes y respaldar la ejecución del Programa y Presupuesto para 2024-2025. Por consiguiente, su grupo quiere proponer la siguiente enmienda al proyecto de decisión:
30. El Consejo de Administración ~~aprueba~~ toma nota del documento relativo a la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al elaborar un proyecto de aplicar la Estrategia sobre el conocimiento y la innovación para examinarlo en su 349.ª reunión (noviembre de 2023).
- 1258.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que su principal preocupación es cómo se incorporará el mecanismo de innovación en la estructura global de la OIT. Apoya las prioridades estratégicas 1, 2 y 4; sin embargo, se debe dar prioridad a la consulta por medio del diálogo social con el Sindicato del Personal de la OIT. El Grupo de los Trabajadores está satisfecho con la prioridad estratégica 2, la cual parece centrarse en los mandantes y trata de garantizar una comprensión clara de sus necesidades, en particular la reducción de la brecha digital.

- 1259.** El objetivo de las prioridades 1, 2 y 4 es mejorar la capacidad de la OIT para obtener resultados. En el párrafo 17 se mencionan cuatro mecanismos de innovación en materia de políticas. El Grupo de los Trabajadores desea saber si se ha llevado a cabo una evaluación interna de dichos mecanismos y, de ser así, cuáles son los resultados. Indica que ya había expresado en el pasado que le preocupa que los mecanismos puedan crear duplicaciones innecesarias, especialmente con alianzas externas.
- 1260.** La Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo se está aplicando adecuadamente. Sin embargo, la prioridad estratégica 3 podría duplicar el trabajo de los departamentos existentes. Dada la existencia de procesos bien establecidos para el desarrollo y la gestión de alianzas, no quedan claras las razones que justifican un nuevo mecanismo. La Oficina también debería indicar si existen sinergias o solapamientos con la Coalición Mundial para la Justicia Social.
- 1261.** Si bien reconoce los esfuerzos por tener una estructura para la innovación más integrada en las estructuras existentes de la OIT y acepta la posible utilidad de disponer de una red de puntos focales de los departamentos como enfoque para garantizar una mayor integración de los productos de innovación en la Oficina, la oradora dice que no puede apoyar plenamente la propuesta debido a la falta de claridad en cuanto a la cuestión de las alianzas. En consecuencia, propone la siguiente enmienda al proyecto de decisión:
- ~~30. El Consejo de Administración aprueba la pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la Estrategia.~~
- 1262. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos acoge con satisfacción las prioridades estratégicas establecidas en la Estrategia general, en particular su enfoque en los procesos internos y externos de innovación y gestión del conocimiento. Asimismo, celebra que se centre la atención en el fomento de un ecosistema institucional propicio para la innovación dentro de la OIT a través del mecanismo de innovación. Sería conveniente saber cuál será la dotación de personal para la coordinación en la sede; además, es importante evitar el exceso de burocracia.
- 1263.** Convendría aclarar los aspectos operativos y organizativos del espacio seguro previsto para alentar la experimentación y la libertad para probar nuevos enfoques, y también facilitar información adicional sobre la financiación de la Estrategia, en particular el grado en que su ejecución dependerá de las contribuciones voluntarias. La Oficina había afirmado que la desaparecida Unidad de Innovación Operacional ayudó a trasvasar 80 millones de dólares de los Estados Unidos hacia la prestación directa de servicios. Desea saber cómo la Estrategia ayudará a aprovechar los trasvases anteriores de fondos. Acoge con satisfacción las alianzas con iniciativas de innovación en el sistema multilateral contempladas en la Estrategia, como la Red de Innovación de las Naciones Unidas.
- 1264.** El PIEM desea que el Consejo de Administración reciba un informe a mitad de periodo sobre la aplicación de la Estrategia para examinarlo en su reunión de noviembre de 2024 y, en consecuencia, propone la siguiente subenmienda a la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores:
- ~~30. El Consejo de Administración aprueba la pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la Estrategia y que presente un informe a mitad de periodo para examinarlo en su reunión de noviembre de 2024.~~
- 1265. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Argelia pregunta si el mecanismo de innovación que se propone en lugar de una nueva unidad de

innovación y gestión del conocimiento se convertirá en una unidad específica en la sede, o fuera de ella, manteniendo sus métodos de trabajo virtuales.

- 1266.** La Oficina debería preparar un plan de acción detallado con funciones y objetivos claramente definidos y aportar más información sobre la red virtual de puntos focales en los departamentos y en las oficinas exteriores que tendrá por objeto mejorar la utilización de los servicios de conocimiento e innovación. En concreto, pregunta cuáles son esos servicios y qué departamento se encargará de coordinar a los puntos focales. Su grupo alienta firmemente la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, centros académicos y de investigación y otras instituciones. También es necesario adoptar un enfoque flexible del intercambio de conocimientos y desarrollo de las capacidades, a fin de evitar los solapamientos y las duplicaciones y fomentar la creatividad.
- 1267.** El grupo toma nota con satisfacción de que algunos objetivos han sido refundidos a la luz de las propuestas formuladas en la 346.ª reunión. Entre las cuestiones pendientes cabe señalar el resultado del ejercicio de análisis del impacto de la herramienta Service Tracker de la OIT y cómo se reforzarán las redes temáticas de intercambio de conocimientos. Se podría aprovechar el hecho de que la Estrategia abarcará algunos aspectos de la Coalición Mundial para la Justicia Social para obtener recursos extrapresupuestarios. Debería facilitarse más información sobre los planes destinados a movilizar contribuciones voluntarias, la redistribución del personal y la asignación de recursos.
- 1268.** La prioridad de toda estrategia de esta índole debería ser el desarrollo de las capacidades de los países en desarrollo. Se debería establecer un centro regional de formación en África y se deberían reforzar los centros existentes. Su grupo apoya la elaboración de la Estrategia y solicita al Director General que tenga en cuenta las orientaciones y recomendaciones formuladas al respecto.
- 1269. Hablando en nombre del ASPAG,** una representante del Gobierno de Indonesia conviene en que, con el fin de hacer realidad los objetivos de la OIT de asegurar la coherencia de las políticas y aplicar un enfoque centrado en las personas, es preciso contar con métodos de trabajo nuevos y mejorados. Respecto de la prioridad estratégica 1, indica que debería prestarse una mayor atención a la capacidad interna de la OIT en materia de gestión del conocimiento y de innovación en las oficinas regionales, exteriores y de países. En relación con la prioridad estratégica 2, hace hincapié en que las políticas, productos y servicios innovadores deberían aplicarse en todos los Estados Miembros, independientemente de las etapas de desarrollo en que se encuentren. Respecto de la prioridad estratégica 3, el ASPAG apoya el plan de interactuar con asociados externos en el sistema multilateral, en particular con las iniciativas de innovación de las Naciones Unidas. Cuando el mecanismo de innovación de la OIT se consolide, la Oficina debería fortalecerlo a través de alianzas regionales. En relación con la prioridad estratégica 4, conviene crear una cultura de conocimiento e innovación para todo el personal de la OIT. Sin embargo, debería hacerse todo lo posible por evitar errores que puedan ir en detrimento de las necesidades de los mandantes integrando la gestión de los riesgos en el enfoque.
- 1270.** La Oficina debería proporcionar información sobre los recursos necesarios para aplicar la Estrategia y la posible transformación del mecanismo de innovación funcional en una unidad específica. Si se establece dicha unidad, debe asegurarse una representación regional equilibrada entre su personal. La unidad también debería coordinarse estrechamente con los responsables de la ejecución de los cuatro programas de acción prioritarios propuestos en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. El ASPAG apoya el proyecto de

decisión original presentado por la Oficina, pero está dispuesto a considerar las enmiendas propuestas para alcanzar un consenso.

- 1271. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que su grupo tiene interés en escuchar la respuesta de la Oficina a las preguntas planteadas en relación con las enmiendas y subenmienda propuestas. En particular, la Oficina debería explicar con mayor detalle el vínculo entre la Estrategia y otros debates en curso del Consejo de Administración, en particular los relativos al Programa y Presupuesto y la Coalición Mundial para la Justicia Social —sobre todo respecto de sus áreas funcionales— y los debates celebrados en reuniones anteriores sobre la Estrategia de investigación.
- 1272. Una representante del Gobierno de China** dice que los esfuerzos desplegados por la Oficina en el ámbito de la gestión del conocimiento y la innovación no solo promueven el funcionamiento eficiente de la Organización, sino que también impulsan el desarrollo continuo en el mundo del trabajo. Sobre la base de los debates celebrados en reuniones anteriores, la Oficina ha seguido aportando mayor claridad a la Estrategia y enriqueciéndola. Su Gobierno apoya las cuatro prioridades estratégicas y acoge con satisfacción el establecimiento de un mecanismo de innovación funcional. La Oficina debería aclarar la estructura de gestión del mecanismo y mejorar la colaboración interna para asegurar que cualquier unidad específica que se cree contribuya a los programas de acción prioritarios. Debería haber equilibrio geográfico en la dotación de personal de la unidad y dar prioridad a los candidatos procedentes de países insuficientemente representados. Además, las responsabilidades de la unidad deberían estar claramente definidas y se deberían facilitar más detalles sobre su presupuesto y estructura.
- 1273. Un representante del Gobierno de Bangladesh** expresa su apoyo a las propuestas de aumentar la capacidad interna de la OIT en materia de innovación e impulsar políticas innovadoras, tal y como se establece en las prioridades estratégicas 1 y 2. La prioridad estratégica 3 debería incluir más alianzas para el desarrollo a nivel nacional para responder a las necesidades específicas de cada país. Se debería contar con estrategias innovadoras para concebir mecanismos de reconocimiento de las competencias para los migrantes, eliminar los obstáculos para la libre circulación de los trabajadores y crear empleos en países vulnerables al cambio climático y en transición. Se acoge con satisfacción la inclusión de la satisfacción de los mandantes y los asociados como indicador; también debería incluirse el análisis empírico del impacto de las medidas innovadoras adoptadas en los países.
- 1274. Una representante del Director General** (Consejera Principal para las Iniciativas Especiales) dice que la Oficina agradece y ha tomado nota de los comentarios recibidos. La Oficina se compromete a prestar un servicio centrado en las personas que permitirá a toda la Organización cumplir su mandato. El objetivo de la Estrategia es abordar las necesidades identificadas y previstas que generan las importantes transformaciones que están teniendo lugar en el mundo del trabajo. Se basa en logros anteriores, incluidos los derivados de la reforma de la OIT desde 2012, y trata de promover la cooperación en todos los niveles de la OIT, incluido entre los mandantes y con los asociados. Además, trata de propiciar que la OIT sea más innovadora a la hora de elaborar y aplicar políticas, así como en su enfoque de la elaboración de normas, la gestión y la gobernanza.
- 1275.** El nuevo enfoque de la gestión del conocimiento y la innovación está descentralizado y se basa en estructuras existentes y en los conocimientos especializados y los éxitos internos. Si bien la propuesta es que el mecanismo de innovación funcional esté coordinado por una unidad de la Oficina del Director General (CABINET), los propios departamentos y oficinas serán responsables de elaborar iniciativas. De hecho, muchos ya han llevado a cabo iniciativas



en áreas cubiertas por la Estrategia y han indicado que les gustaría recibir más apoyo para hacer avanzar sus iniciativas.

- 1276.** Respondiendo a la pregunta planteada por el Grupo de los Trabajadores, recuerda que, aunque la Oficina ha estado utilizando cuatro mecanismos de innovación en materia de políticas desde 2020, todavía no ha empezado a evaluar sus iniciativas en las cuatro áreas correspondiente, las cuales se encuentran todavía en diferentes etapas de desarrollo. La Oficina pretende continuar trabajando en esas y otras áreas para hacer frente a los nuevos retos.
- 1277.** El CIF-OIT no solo constituye un eslabón necesario de la cadena, sino un vector fundamental de la innovación y el aprendizaje. En este sentido, recuerda que el Laboratorio de Innovación del CIF-OIT se estableció en 2022 para impartir formación para el futuro del trabajo. Es necesario para adoptar una mentalidad abierta y un enfoque de intercambio de ideas en materia de políticas innovadoras. El hecho de que el mecanismo de innovación reciba el apoyo de las instancias más altas de la Organización demuestra la importancia que se le atribuye. Ya se han movilizado diferentes departamentos para que contribuyan a la Estrategia y las campañas de comunicación servirán para sensibilizar y dar a conocer la visión de la Oficina sobre esta cuestión.
- 1278. Otro representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 mantienen dos puestos relacionados con la gestión del conocimiento financiados con cargo al presupuesto, los cuales continuarán existiendo en el marco del mecanismo de innovación funcional, lo que significa que todavía no se ha planteado la necesidad de financiación adicional. No hay necesidades específicas de recursos extrapresupuestarios todavía, pero se prevé la cooperación con el Departamento de Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo para la aplicación y la financiación de proyectos en caso necesario. En lo que respecta a las preguntas sobre la financiación y el aumento de la eficiencia financiera, la Unidad de Innovación Operacional logró resultados importantes durante la última década al identificar formas de trabajo más eficientes, lo que llevó al ahorro de alrededor de 80 millones de dólares de los Estados Unidos, los cuales se han reinvertido en la prestación directa de servicios. Al examinar el Programa y Presupuesto, debe considerarse si se ha aumentado la eficiencia y se han introducido cambios en los métodos de trabajo.
- 1279.** La Oficina siempre ha sido innovadora y continuará siéndolo; por ejemplo, ha colaborado recientemente con las Naciones Unidas en una serie de innovaciones, como el arrendamiento de vehículos de la flota de las Naciones Unidas y la implantación de servicios bancarios a través de telefonía móvil en Kenya, pero desea seguir fomentando e impulsando la innovación. Explica que los «lugares seguros» son áreas en las que las personas pueden dirigirse a altos funcionarios para presentar nuevas ideas y propuestas. Observando que el ASPAG ha planteado la cuestión de la gestión de los riesgos, dice que la innovación también implica aprender de los errores.
- 1280. El Director General** dice la Oficina lleva trabajando más de una década en la gestión del cambio para tratar de identificar posibilidades de incrementar la eficiencia. Esta labor debería ampliarse mediante el examen de métodos de trabajo diferentes y mejores en un mundo en evolución. Reconoce que todavía existen posturas divergentes entre los tres grupos respecto de la Estrategia. Recuerda que se están manteniendo discusiones para determinar el nivel del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y que, sobre la base de las observaciones recibidas hasta ahora, un aumento de 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos sería inaceptablemente elevado. Por consiguiente, tal vez sería más eficaz y costo eficiente integrar el mecanismo de innovación propuesto en la Unidad de Iniciativas Especial de CABINET.

Asimismo, es importante sacar el máximo provecho del Laboratorio de Innovación del CIF-OIT. Independientemente de si se crea un mecanismo, la esencia de la labor en materia de innovación no cambiará. Toda innovación que pueda conducir al aumento de la eficiencia será discutida con los representantes del Sindicato del Personal de la OIT. Se debe estar atentos a no duplicar el trabajo en el sistema multilateral. Elogia la labor en materia de innovación realizada por el Programa Mundial de Alimentos y las Naciones Unidas y dice que la Oficina se basará en dicha labor. Aunque la intención no es establecer alianzas de colaboración público-privadas, se pueden extraer enseñanzas de estas alianzas en otros contextos. La innovación en los modelos de funcionamiento también contribuirá a alcanzar las metas de la Coalición Mundial para la Justicia Social, abordando la desigualdad y las lagunas de protección social. Por último, dice que la Oficina considera aceptable la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, en su versión subenmendada por el PIEM.

- 1281. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo sigue estando profundamente preocupado. El Consejo de Administración ha reconocido la necesidad de acelerar el ritmo del cambio innovador aprovechando los datos y los recursos de la OIT; sin embargo, los enfoques en cuanto a los modos de funcionamiento requieren algo más que declaraciones generales. La Oficina debería centrarse en el cambio operacional y de comportamiento y en elaborar métodos que propicien dicho cambio. Pregunta cómo el Consejo de Administración evaluará el progreso de la Oficina en la aplicación de la Estrategia en noviembre de 2024, sobre la base de la información disponible actualmente. El orador no está de acuerdo con aplazar el examen hasta. Toda estrategia debe contar con hitos y objetivos claros y mensurables. La Oficina debería aprovechar el impulso actual de su labor en materia de innovación y elaborar un plan de aplicación que proporcione la base para evaluar el progreso anterior al bienio 2024-2025 y proponer las modificaciones necesarias. Puede aceptar la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, pero la subenmienda propuesta por el PIEM debe reformularse para reflejar que el Consejo de Administración debería examinar una estrategia actualizada y un plan de aplicación en noviembre de 2023, en lugar de solo un informe a mitad de periodo en noviembre de 2024.
- 1282. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción la explicación del enfoque descentralizado de la gestión del conocimiento y la labor realizada por la Oficina en todos los departamentos para aplicar la Estrategia. Agradece a la Oficina que haya tenido en cuenta las inquietudes que había planteado. Sin embargo, dado que la Oficina tiene mucho trabajo que hacer, se debe prestar especial atención para garantizar que no está duplicando el trabajo que se ya se lleva a cabo en otra parte. Asimismo, la Estrategia no debería convertirse en el centro de una discusión recurrente en el Consejo de Administración. Expresando su preferencia por celebrar una discusión sobre la Estrategia en noviembre de 2024, dice que, antes de aceptar la última enmienda al proyecto de decisión propuesta, le gustaría escuchar la opinión del PIEM.
- 1283. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que su grupo necesita más tiempo para examinar la discusión propuesta sobre una estrategia actualizada y un plan de aplicación.
- 1284. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que su grupo estaba dispuesto a aceptar la subenmienda propuesta por el PIEM, pero que se reservará su posición hasta que finalicen las consultas.
- 1285. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Argelia reitera que toda estrategia requiere objetivos específicos y fases bien definidas. Expresa su apoyo a la Estrategia y sus intenciones, pero pide a la Oficina que aborde plenamente todas

las preocupaciones y preguntas que se han planteado. Asimismo, solicita más tiempo para sumarse a las consultas sobre las últimas subenmiendas al proyecto de decisión propuestas.

*(El Consejo de Administración reanuda el examen de este punto después de que la Oficina distribuyera un proyecto de decisión enmendado tras la celebración de consultas).*

- 1286. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que, durante las consultas, se ha acordado que el punto se volverá a examinar en noviembre de 2024. El PIEM puede respaldar el proyecto de decisión en su versión enmendada.
- 1287. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Argelia se suma al consenso de apoyar el proyecto de decisión en su versión enmendada.
- 1288. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada.
- 1289. El portavoz del Grupo de los Empleadores** también apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada.

## Decisión

- 1290. El Consejo de Administración pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y que presente una estrategia actualizada y un plan de aplicación para examinarlos en su reunión de noviembre de 2024.**

(GB.347/PFA/4, párrafo 30, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

## 5. Repercusiones financieras de la adopción de la política de acceso abierto de la OIT (GB.347/PFA/5)

- 1291. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción la estrategia de producción editorial prioritariamente digital; el acceso abierto incrementa la visibilidad y la incidencia de la labor de la OIT porque permite utilizarla, reproducirla y difundirla con más facilidad, y dice que esta estrategia reviste una importancia particular para el Grupo de los Trabajadores. No obstante, a su grupo le sigue preocupando la brecha digital y por ello pide nuevamente a la Oficina que se asegure de que los materiales de la OIT sigan estando disponibles en versión impresa para quienes no tienen o no pueden tener acceso a los materiales digitales. En lo que respecta a los costos, pregunta de qué forma se cubrirá el déficit anual una vez que el Fondo de Rotación para Publicaciones se haya agotado, y si el costo adicional que sufragarán los autores y la OIT pondrá trabas al desarrollo de nuevos productos. Por último, subraya la importancia del control de calidad con respecto a la forma en que se utilizan los materiales de la OIT, y pide a la Oficina que aporte información sobre las posibles repercusiones jurídicas que el empleo indebido de sus materiales tendría para la Organización. Por último, indica que apoya el proyecto de decisión.
- 1292. El portavoz del Grupo de los Empleadores** apoya el proyecto de decisión.
- 1293. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Rwanda dice que, en vista de la disminución de los ingresos del Fondo en el último decenio y de que, según las previsiones, su saldo se agotará en doce años, la Oficina debería buscar nuevas formas de potenciar la eficiencia interna para evitar esa eventualidad y encontrar nuevas fuentes de ingresos a fin de reponer el Fondo. Asimismo, tiene la esperanza de que la Oficina siga brindando apoyo institucional a los autores de países en desarrollo, y de que dicho apoyo no

se vea afectado por la disminución prevista del Fondo. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 1294. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que el saldo del Fondo de Rotación para Publicaciones se agotará en doce años si se sigue utilizando al ritmo actual. Ahora bien, el Fondo sigue recibiendo ingresos de las publicaciones existentes, de conformidad con el artículo 3.31 de la Reglamentación Financiera Detallada; la Oficina encontrará maneras de lograr que se pueda seguir recurriendo al Fondo después de ese plazo. En cuanto a la preocupación por el acceso a los materiales digitales, dice que la Oficina tratará de asegurar la impresión, previa solicitud, de las principales publicaciones si así se solicita. En lo tocante al control de calidad con respecto al uso de los materiales de la OIT, señala que la Organización, al igual que las Naciones Unidas, está empleando una licencia de Creative Commons, que se puede aplicar para controlar cómo se utilizan los datos. En concreto, podría servir para evitar que se utilicen con fines lucrativos y de manera contraria al objetivo previsto, que consiste en difundir información de manera más amplia. Para concluir, tranquiliza al grupo de África indicando que los autores de países en desarrollo, y de todo el mundo, no se verán afectados por la política de acceso abierto.
- 1295. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que aún no se ha respondido a la pregunta de si el traslado de los costos de las casas editoras a los autores acarreará problemas dentro de la Organización. Toma nota de que el apoyo a los autores de países en desarrollo se preservará de forma ininterrumpida, y confía en que esta cuestión no plantee problemas en el futuro.

## Decisión

- 1296. El Consejo de Administración toma nota de la adopción de la política de acceso abierto de la OIT y de sus repercusiones financieras a largo plazo en el Fondo de Rotación para Publicaciones, y decide que el saldo actual del Fondo se utilice para cubrir el déficit neto anual previsto hasta que se haya agotado dicho saldo.**

(GB.347/PFA/5, párrafo 19)

## 6. Otras cuestiones financieras

*(No se presentaron otras cuestiones financieras al Consejo de Administración en esta reunión).*

## Segmento de Auditoría y Control

### 7. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.347/PFA/7)

- 1297. La Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)** dice que el informe del Comité presenta una sinopsis de la labor llevada a cabo por sus miembros durante el periodo comprendido entre febrero de 2022 y enero de 2023, incluida una evaluación técnica de las candidaturas presentadas para desempeñar la función de auditor externo de la OIT en el periodo 2024-2027 y un examen *inter pares* independiente del funcionamiento del Comité. La oradora destaca las mejoras introducidas por la Oficina en las políticas y los procesos, así como los resultados obtenidos durante el año, y señala a la atención del Consejo de Administración las cuatro recomendaciones formuladas por el Comité. Toma nota de las áreas susceptibles de mejora en la labor del Comité que puso de relieve el examen *inter pares* independiente y dice que se evaluará la viabilidad de su

aplicación y se informará al Consejo de Administración de cualquier avance en ese sentido a su debido tiempo. La oradora agradece el apoyo y la cooperación que han brindado la dirección y el personal de la OIT a los miembros del Comité durante todo el año y hace extensivo el agradecimiento del Comité a los miembros del Consejo de Administración por su interacción con él.

**1298. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa su apoyo a las cuatro recomendaciones formuladas por el Comité. Observa que la recomendación 3, relativa al inventario de competencias, reitera una recomendación de 2022 que aún no se ha aplicado. La OIT necesita herramientas más sólidas para la planificación de los recursos humanos y la sucesión, que aprovechará los datos aportados por el inventario de competencias. En cuanto a la recomendación 4, relativa a una dotación de personal adecuada de la Unidad de Investigación e Inspección, la oradora reitera la importancia de la continuidad del personal en la función de investigación y la necesidad de reforzar la cultura de denuncia de irregularidades mediante procedimientos claros. Deberían adoptarse medidas para asegurar la confidencialidad, fomentar la rendición de cuentas y reducir al mínimo los riesgos de represalias. El aumento presupuestario planteado en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 mejoraría la capacidad de la IAO. La oradora pregunta por qué solo el 5 por ciento del personal de los grados P5 a D2 ha completado la formación sobre la gestión de los riesgos, cuando el objetivo marcado es del 75 por ciento. Además, con respecto a la ciberseguridad en particular, la oradora pide que los informes de situación sobre la ejecución de la Estrategia de la Tecnología de la Información se sometan al Consejo de Administración para su discusión y no solo a efectos informativos. Alienta a la Oficina a encontrar un equilibrio adecuado entre el mandato del Comité y la aplicación de los resultados del examen *inter pares* independiente. Señala en particular la recomendación que figura en el párrafo 52, *f*) del informe del Comité e insta a la Oficina a organizar reuniones anuales para aclarar las relaciones con las partes interesadas que se ocupan de la supervisión y desarrollar sinergias. La oradora respalda el proyecto de decisión.

**1299. El portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con beneplácito las recomendaciones del Comité. En particular, la Oficina debería examinar la consecución del resultado 6 del Programa y Presupuesto para 2020-2021, donde no se ha alcanzado la meta. Habida cuenta de la decisión de incluir un resultado en materia de políticas específico relativo a la igualdad de género y la no discriminación en el Programa y Presupuesto para 2024-2025, la Oficina debe demostrar su capacidad de prestar servicios a los mandantes, en función de sus necesidades, con el fin de avanzar en el programa transformador en pro de la igualdad de género y la no discriminación. Las áreas susceptibles de mejora no indican deficiencias sustanciales y el proceso de controles internos parece estar bien consolidado. Por lo que respecta a la baja tasa de participación en la formación sobre la gestión de los riesgos, la Oficina debería fijar plazos para que todos los miembros del personal pertinentes completen esta formación. En cuanto a la gestión de los recursos humanos, es esencial que la Oficina demuestre eficacia a la hora de aplicar la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y el plan de acción para el aprendizaje conexo. Además, el inventario de competencias debe abarcar todas las categorías del personal en la sede y en las oficinas exteriores y debe evaluar las competencias pertinentes para satisfacer las necesidades de los mandantes. La Oficina debería informar sobre los resultados del inventario al Consejo de Administración en marzo de 2024. El Grupo de los Empleadores comparte las preocupaciones manifestadas por el Comité con respecto a la necesidad de adoptar medidas correctivas para minimizar el riesgo detectado en la auditoría de garantía de la calidad de la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP) y aplicar las recomendaciones conexas. El orador pregunta cómo tiene previsto la Oficina fortalecer la capacidad de la IAO en caso de que se rechace el aumento

presupuestario propuesto en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. Su grupo apoya el nombramiento de un funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo y pide que la labor de la Oficina de Ética siga respaldando las actividades internas de desarrollo del personal para nutrir la política y el Estatuto del Personal. Por último, deben abordarse el resto de recomendaciones de mejora, en particular la relativa a la necesidad de calibrar mejor las interacciones entre el Comité y la Oficina de Evaluación a fin de evitar solapamientos. El orador respalda el proyecto de decisión.

- 1300. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Nigeria reconoce los avances realizados, en particular en los temas específicos mencionados en el párrafo 18 del informe y en la aplicación de los programas correspondientes a los resultados 6 y 7 del Programa y Presupuesto para 2020-2021. Sin embargo, la aplicación oportuna de los programas correspondientes a los resultados debería basarse en el consenso y en las solicitudes nacionales. La Oficina saldría beneficiada si se ultiman con rapidez los planes de acción mencionados en la recomendación 2. El orador espera con interés recibir un informe de situación sobre la pronta finalización del inventario de competencias en la próxima reunión del Consejo de Administración. Por lo que respecta a la observación que se hace en el párrafo 34 sobre la reducción de las actividades debido a la pandemia mundial, el orador pregunta si se han extraído lecciones sobre la forma de seguir reduciendo las actividades y los costos sin que ello afecte considerablemente a la ejecución de los programas. Además, solicita más información sobre las esferas en las que se han constatado deficiencias de control interno que se mencionan en el párrafo 35. El riesgo detectado en relación con cuestiones relativas al entorno de control operativo, especificado en el párrafo 36, exige una respuesta adecuada de la Oficina o medidas correctivas. El orador observa con satisfacción las mejoras en el procedimiento para tratar los casos de irregularidades en la OIT y respalda la recomendación de asegurar una dotación de personal adecuada. Acoge con beneplácito el resultado del examen *inter pares* y espera con interés la introducción de las mejoras recomendadas. Pregunta cómo se materializarán las esferas objeto de especial atención señaladas en el plan de trabajo del Comité para 2023. La celebración de reuniones informales más frecuentes con los mandantes permitiría intercambiar opiniones sobre los progresos y las dificultades.
- 1301. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia toma nota de la evaluación de las candidaturas presentadas para desempeñar la función de auditor externo. El grupo apoya las recomendaciones del Comité, pero expresa su preocupación respecto a las recomendaciones sobre la ejecución de programas, la eficiencia operativa y los controles internos. En particular, el GRULAC apoya la recomendación 4 y agradece la correspondiente propuesta planteada en el Programa y Presupuesto. Es importante que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos demuestre su eficiencia en la elaboración del inventario de competencias y la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos. La oradora agradece la información relativa al número de solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones de ética y a los planes para elaborar diversas políticas en ese ámbito, y solicita que el informe anual de la Oficina de Ética se publique como documento para información del Consejo de Administración en sus reuniones anuales de marzo. La oradora toma nota de la participación del Comité en el examen *inter pares* independiente y sus resultados respecto a las buenas prácticas y oportunidades de mejora y espera con interés recibir más información en ese sentido. Es especialmente pertinente la aplicación de las recomendaciones que mejoren la interacción entre el Consejo de Administración y la dirección de la OIT. La práctica de otras organizaciones, conforme a la cual algunos comités celebran reuniones informativas con los Estados Miembros después de sus reuniones ordinarias y extraordinarias, podría replicarse en la OIT.

- 1302. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos reitera la petición de su grupo de que se apliquen de manera oportuna e íntegra las recomendaciones formuladas por la Auditora Externa. Resulta alentador que las áreas susceptibles de mejora estén relacionadas con la eficiencia de las operaciones y no con deficiencias sustanciales en la eficacia de los controles internos. La oradora expresa su firme apoyo a los esfuerzos por asegurar una dotación de personal adecuada para la IAO, recalcando la importancia de la retención y la continuidad del personal. Las investigaciones oportunas son esenciales para fomentar una cultura de rendición de cuentas. La oradora insta a la OIT a llevar a cabo sin dilación la evaluación del riesgo de fraude, abordar la baja tasa de finalización de la formación sobre la gestión de los riesgos y mejorar la rendición de cuentas sobre gestión de los riesgos de manera más amplia. Agradecería información adicional sobre las gestiones encaminadas a incorporar la política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre inclusión de la discapacidad en la labor en curso del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos en materia de diversidad e inclusión. La oradora toma nota de las ambiciosas actividades y las contribuciones positivas de la Oficina de Ética a la sensibilización, la formación y el fomento de la capacidad y elogia al Comité y a la dirección de la OIT por participar en el proceso de examen *inter pares* y por la consiguiente evaluación positiva del desempeño. Respalda el plan de trabajo del Comité para 2023-2024 y aguarda con interés los futuros informes sobre la aplicación de las recomendaciones.
- 1303. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** insta a la secretaría a aplicar plenamente las recomendaciones del Comité y solicita que se facilite información actualizada sobre los avances en la aplicación de recomendaciones anteriores. Acogiendo con satisfacción la decisión de celebrar una reunión con la DCI, pregunta si esta última ha formulado observaciones sobre el grado de aplicación de sus recomendaciones y si está previsto reunirse con la DCI periódicamente. El orador conviene en la necesidad de fortalecer el sistema de gestión de riesgos de la OIT y pregunta si la Oficina ve alguna ventaja en adoptar un enfoque basado en los riesgos para la preparación del Programa y Presupuesto de la OIT, como hacen otras organizaciones de las Naciones Unidas. En lo que atañe a las auditorías, cuestiona que las auditorías a distancia puedan evaluar debidamente la situación sobre el terreno. Por último, insta al Comité a mantener reuniones informativas periódicas con los Estados Miembros después de sus reuniones, lo que fortalecería la cooperación bilateral y mejoraría la función de supervisión en la OIT.
- 1304. La Presidenta del IOAC** toma nota de las observaciones, especialmente las relativas a la gobernanza interna y la mejora de la coordinación de las funciones de supervisión interna para evitar sobrecargar al personal. Por lo que se refiere al plan de trabajo detallado, la secretaría vela por que el Comité trate en sus reuniones anuales todos los temas requeridos como mínimo una vez. Determinados puntos importantes se tratan en todas las reuniones, mientras que otros se abordan en una de las tres reuniones. Si se necesita más tiempo, puede recurrirse a reuniones virtuales suplementarias, algo que se hizo dos veces el año pasado. El Comité discutirá la viabilidad de celebrar una reunión informativa después de cada una de sus reuniones. Si sale adelante esta iniciativa, dichas reuniones se celebrarían con todos los mandantes del Consejo de Administración. La oradora aclara que la única recomendación pendiente está relacionada con el inventario de competencias, que se ha prorrogado como nuevo punto. Aunque el Comité no hace un seguimiento del porcentaje de las recomendaciones de la DCI aplicadas, la DCI ha indicado que el porcentaje de recomendaciones aceptadas por la dirección de la OIT está a la par con el promedio de las Naciones Unidas del 73 por ciento. Si bien reconoce las dificultades de la auditoría a distancia, la oradora sostiene que la inversión en análisis de datos podría permitir centrar los esfuerzos de forma más estratégica. Las empresas privadas van por delante de las Naciones Unidas en

ese sentido. El Comité considera un avance positivo que la IAO haya encontrado asociados capaces de aplicar las mejores prácticas de auditoría del sector privado en la OIT. Por último, la oradora indica que el Comité seguirá manteniendo reuniones con la DCI y haciendo un seguimiento de las reuniones informativas periódicas.

- 1305. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) confirma que el inventario de competencias ha comenzado. Los resultados iniciales están previstos para finales de 2023 y se analizarán antes de continuar con el inventario en 2024. Con respecto a la baja participación en la formación sobre la gestión de los riesgos, su oficina ha escrito a todo el personal en cuestión para recordarles que finalicen la formación con carácter urgente y hará un seguimiento para velar por que se reciba la formación periódicamente, de forma generalizada. En cuanto al fortalecimiento de la IAO, sería más conveniente estudiar cómo podría verse afectado por las propuestas presupuestarias durante la discusión programada del documento GB.347/PFA/1.
- 1306.** Por lo que se refiere a la gestión institucional de los riesgos, se ha implantado un nuevo sistema que proporciona a cada oficina un registro de riesgos. El *software* del sistema contiene una plantilla integrada que permite detectar los riesgos en toda la institución, lo que permite crear el registro estratégico de riesgos a partir de la información recopilada en todos los niveles de la Organización. En los años venideros, los datos sobre los riesgos y los resultados de esos riesgos estarán a disposición de las oficinas de todo el mundo. Esa información dará al personal directivo superior una idea de lo que está ocurriendo y contribuirá a la fase de elaboración del Programa y Presupuesto. El registro estratégico de riesgos se tiene en cuenta en el Programa y Presupuesto. El nuevo *software* también permitirá tener en cuenta la información recopilada de cara a los proyectos de cooperación técnica con regularidad. El orador toma nota de las observaciones sobre la gestión de la CSSP. Se han discutido las actividades necesarias para reforzar los controles en ese sentido. Todas las recomendaciones formuladas en la auditoría interna y la auditoría externa y por el IOAC se examinan a fondo para garantizar que se atiendan las recomendaciones sobre controles internos fundamentales y que puedan satisfacerse sus requisitos.

## Decisión

- 1307. El Consejo de Administración toma nota del 15.º informe anual del Comité Consultivo de Supervisión Independiente contenido en el anexo del documento GB.347/PFA/7 y pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas.**

(GB.347/PFA/7, párrafo 4)

## 8. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2022 (GB.347/PFA/8)

- 1308. El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su preocupación por el número sin precedentes de casos recibidos por la IAO en 2022. Si bien señala que esa cifra podría ser indicativa de un aumento en el grado de sensibilización y de confianza del personal con respecto a la capacidad del sistema para hacer frente a las conductas indebidas, también destaca la necesidad de fortalecer la gobernanza y de mejorar las normas de conducta del personal. La IAO sometió a la consideración de la Oficina siete recomendaciones estratégicas. En relación con el examen de los procesos operativos, en el documento se indica que la colaboración de la OIT con la empresa de consultoría tuvo un costo de 13,5 millones de dólares de los Estados Unidos a lo largo de un periodo de cuatro años. En una reunión anterior del Consejo de Administración, el Grupo de los Empleadores pidió explicaciones



sobre esos costos, pero las cifras no estaban disponibles. Así pues, solicita que se realice un análisis de los costos y beneficios y destaca la necesidad de que la dirección instaure, en relación con los proyectos importantes que se emprendan en el futuro, un sistema para documentar formalmente todas las discusiones que justifiquen las principales decisiones, a fin de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas, de conformidad con la recomendación. En el informe sobre la auditoría interna de la política de la OIT sobre el acoso sexual se felicitó a la Oficina por las medidas adoptadas y se formuló una serie de recomendaciones positivas, entre ellas que, cuando salgan a la luz casos de acoso sexual, se examinen al más alto nivel de dirección las medidas adoptadas y se proteja a los autores de quejas o reclamaciones, los testigos y los denunciados de irregularidades; que la Oficina actualice los procedimientos de presentación de denuncias de acoso sexual; y que se considere la posibilidad de ampliar el plazo de presentación de denuncias, teniendo en cuenta la gravedad y la recurrencia de los hechos. El orador pregunta en qué medida se comprueban las referencias de los candidatos con sus antiguos empleadores, ya que ello podría reducir los riesgos para la Organización. Además, manifiesta el deseo del Grupo de los Empleadores de saber cuál es la postura de la Oficina con respecto a la necesidad de simplificar las estructuras jerárquicas de los procedimientos de auditoría e investigación y de contar con un único órgano interno encargado de todo el proceso, desde la recepción de las denuncias hasta la realización de las investigaciones. Por último, señala que, si bien las medidas de lucha contra el fraude en relación con la CSSP han mejorado, todavía queda mucho por hacer.

**1309. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce las continuas dificultades encontradas para la realización de auditorías y de investigaciones a causa de los retrasos provocados por la pandemia de COVID-19 y el consiguiente elevado número de casos recibidos, y observa con satisfacción que la IAO está retomando sus operaciones normales, incluida la realización de auditorías en las oficinas exteriores. Asimismo, toma nota de los informes de auditoría presentados en 2022 y de las siete recomendaciones estratégicas formuladas por la IAO. Expresa su apoyo incondicional a las recomendaciones relativas al examen de los procesos operativos, ya que los esfuerzos por aumentar la transparencia y la rendición de cuentas con respecto a todas las decisiones de la dirección son de suma importancia. Acoge con agrado la evaluación positiva de la auditoría de la política de la OIT sobre el acoso sexual e insta a la Oficina a dar curso a las recomendaciones de la IAO para seguir fortaleciendo la cultura de tolerancia cero. El Grupo de los Trabajadores está firmemente convencido de que la Oficina debería dar prioridad a las medidas de lucha contra el acoso sexual, cualquiera que sea su naturaleza. Insta a la Oficina a que se abstenga de crear condiciones de empleo precarias para su personal recurriendo a la práctica constante de celebrar contratos de colaboración externa con los funcionarios de la OIT para cubrir los desfases temporales de los proyectos de cooperación para el desarrollo. La Oficina debe buscar medios más adecuados para retener a su personal en esas circunstancias. Por último, observa el gran aumento de los casos recibidos y de las investigaciones realizadas por la IAO e insta a la Oficina a que tenga en cuenta las enseñanzas extraídas a fin de evitar nuevos casos de fraude y a actualizar los sistemas de seguimiento de sus actividades.

**1310. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia reitera el llamado de urgencia para que la OIT cuente con canales de comunicación efectivos para presentar denuncias de acoso sexual. Solicita a la Oficina que lleve a cabo una reunión informativa con los Estados Miembros con la finalidad de presentar con mayor detalle la actual estrategia de prevención del acoso sexual y respuesta ante las denuncias, y las acciones que se emprenderán para resolver esa recomendación de auditoría. Asimismo, solicita a la Oficina que comparta la carta enviada por el Director General al Secretario General de las Naciones Unidas en la que se destacan los esfuerzos llevados a cabo por la OIT para

mitigar el acoso y la explotación sexuales. Observando un incremento del presupuesto destinado al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y a la IAO en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General, sugiere que estos recursos sirvan para la prevención y la atención de los casos de acoso sexual, y que se añada un indicador en el producto C.3 sobre el porcentaje de miembros del personal que recibe el entrenamiento obligatorio en la materia. Con respecto a las enseñanzas extraídas de las diferentes investigaciones, exhorta a la Oficina aplicar medidas destinadas a reforzar los sistemas de gobernanza y de gestión y a reducir los riesgos de fraude en relación con las prestaciones familiares y actividades externas.

- 1311. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini felicita a la IAO por llevar a cabo sus actividades de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna y otras normas profesionales, e insta al Auditor Interno Jefe a que mantenga su independencia de la dirección y otras partes interesadas al desempeñar sus funciones. Su grupo quisiera saber a qué se debe el importante aumento en el número de casos recibidos en comparación con los tres años anteriores. Insta a la Oficina a abordar las recomendaciones de la IAO consideradas de alta importancia a fin de fortalecer la aplicación de la política sobre el acoso sexual.
- 1312.** Dadas las deficiencias inherentes al antiguo sistema de votación, el orador se congratula de que no se haya utilizado en el proceso de elección del Director General y de que en el segundo trimestre de 2023 se pondrá plenamente en funcionamiento un nuevo sistema de votación electrónica. Aplauda la tasa de aplicación de las recomendaciones formuladas en años anteriores e insta a la Oficina a que se asegure de que las recomendaciones pendientes se apliquen plenamente. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 1313. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos insta a la Oficina a que dé seguimiento a las siete recomendaciones estratégicas formuladas por la IAO. Afirma que las campañas de sensibilización, las sesiones de formación obligatoria y la simplificación de los mecanismos de investigación en curso son fundamentales para la aplicación eficaz de la política de la OIT sobre el acoso sexual. Alienta a la Oficina a adoptar un enfoque centrado en las víctimas al ocuparse de las denuncias de acoso sexual y a tomar medidas inmediatas sobre todas las recomendaciones realizadas, en consonancia con la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual. Además, pide a los funcionarios de categoría superior que demuestren su compromiso personal de fomento de la tolerancia cero con el acoso sexual.
- 1314.** Refiriéndose a la respuesta de la OIT ante la COVID-19, la oradora pregunta si todos los objetivos de la auditoría que la IAO tenía previsto realizar estaban incorporados en el informe *Independent High-Level Evaluation of ILO's COVID-19 response 2020–22*. En cuanto a las auditorías de garantía de la calidad, solicita información sobre la razón por la que la dirección no aceptó cuatro de las recomendaciones formuladas y sobre la naturaleza de esas recomendaciones. Su grupo anima a la Oficina a aplicar de forma adecuada y oportuna todas las recomendaciones de auditoría y a informar al respecto. En relación con las investigaciones realizadas, insta a la dirección a que tenga en cuenta las enseñanzas extraídas en materia de fraude y conducta profesional indebida, y a que les dé seguimiento, y espera que el aumento del número de casos recibidos se deba a una mayor confianza en el sistema de presentación de denuncias y a un menor temor a las represalias. Está preocupada por la acumulación cada vez mayor de casos pendientes, lo que podría dar la impresión de que la dirección no responde a esas denuncias. Pregunta sobre la dotación de personal de la IAO y las estrategias que han puesto en marcha la IAO y la alta dirección para reducir los retrasos en las investigaciones y la acumulación de casos pendientes. Asimismo, pregunta si se han

presentado denuncias de represalias contra los denunciantes de irregularidades y si la OIT, en los casos de explotación, abuso y acoso sexuales considerados fundados, registra los nombres de los responsables de esos actos en la base de datos de detección ClearCheck. El PIEM apoya el proyecto de decisión.

- 1315. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** indica que acoge con satisfacción la reanudación de las auditorías presenciales, ya que este es el método más eficaz. Con respecto al examen de los procesos operativos en la sede de la OIT, pregunta si se ha efectuado una evaluación cuantitativa preliminar de las mejoras introducidas en los procesos operativos y si cabe esperar el logro de algún beneficio financiero importante. También pregunta si el hecho de que la IAO recurra activamente a consultores para llevar a cabo las auditorías se debe a una insuficiente disponibilidad de personal cualificado. Propone que la IAO considere la posibilidad de evaluar la eficacia de la política contra el fraude y las conductas indebidas del mismo modo que analiza la eficacia de la política de la OIT sobre el acoso sexual. Quisiera saber si existen plazos para la investigación de las denuncias presentadas y con qué rapidez se tramitan los casos. Por último, pregunta si suelen celebrarse reuniones periódicas con los miembros del Consejo de Administración para informarlos de la labor prevista de la IAO y si es posible consultar el plan para 2023.
- 1316. El Auditor Interno Jefe** afirma que es difícil determinar la razón del aumento en el número de casos recibidos, pero, a su juicio, este se debe en parte a una mayor confianza en el sistema que se deriva de las actividades de sensibilización del personal y de una política que protege la identidad de los denunciantes de irregularidades. Además, indica que una serie de denuncias presentadas en un país en particular ha contribuido a ese aumento.
- 1317.** El informe *Independent High-Level Evaluation of ILO's COVID-19 response 2020–22* abarcó casi todas las esferas que se habrían examinado en la auditoría de la IAO, y las demás cuestiones se habrían tratado de todos modos en las auditorías normales de la IAO.
- 1318.** En cuanto a las cuatro recomendaciones no aceptadas, una de ellas se refiere a las responsabilidades relacionadas con el fortalecimiento de la seguridad en el proceso de aprobación de las órdenes de compra. Al respecto, la dirección decidió que el sistema vigente no planteaba un mayor riesgo y que los esfuerzos desplegados superarían los beneficios. La segunda recomendación guarda relación con las medidas de seguridad para los pagos a través de la banca electrónica, y la tercera consiste en asegurar la correcta cumplimentación de las cartas de declaración interna. En ambos casos, la dirección adoptó otras medidas para reducir el riesgo. La cuarta recomendación se refiere al establecimiento de un horario fijo para acceder al sistema de banca electrónica de la OIT. Al respecto, la dirección respondió que la OIT era una organización con operaciones a nivel mundial y no debería restringir sus horarios para las transacciones bancarias.
- 1319.** La Unidad de Investigación e Inspección se compone de tres puestos básicos, a saber, un puesto de jefe de unidad, un puesto de investigador, que se viene cubriendo de manera temporal, y un puesto administrativo, cuyo proceso de contratación está por finalizar. Además, se han contratado dos investigadores principales con fondos suplementarios que podrían agotarse. La IAO tiene un acuerdo a largo plazo con una empresa de consultoría especializada en investigaciones, en particular en casos de acoso, explotación y abusos sexuales. Los acuerdos a largo plazo se utilizan para aumentar la capacidad y complementar las competencias del personal interno, por ejemplo, en el contexto de un mundo digital en constante evolución.
- 1320.** Dado que las investigaciones se realizan en función de la demanda, es imposible predecir cuántas se llevarán a cabo en 2023. La estrategia se centra en reducir el número de

investigaciones acumuladas, y la financiación adicional prevista en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 contribuiría considerablemente a ello.

1321. De conformidad con el procedimiento operativo estándar de la IAO, las investigaciones deben completarse en un plazo de seis meses. Sin embargo, ese plazo puede variar en la práctica en función de la complejidad del caso y del número de denuncias recibidas en un año determinado. Existe un sistema que determina la prioridad de los casos, y las denuncias que inicialmente se consideran de bajo riesgo pasarán a ser de alto riesgo después de un periodo establecido.
1322. Por lo que respecta al registro en la base de datos de detección ClearCheck, en el caso en que estaba implicado un asociado en la ejecución, corresponde a dicho asociado adoptar medidas al respecto. En el caso interno, la Oficina tomó medidas contra la persona implicada, pero el acoso sexual no era tan extremo como para imponer el despido sin aviso previo o registrar el nombre de esa persona en la base de datos ClearCheck. En este caso se impuso la sanción de censura.
1323. Las denuncias de represalias pueden presentarse al Funcionario encargado de las cuestiones de ética, que las someterá a un examen preliminar y, de determinar que son creíbles, las remitirá a la IAO para que las investigue. En 2022, la IAO investigó una denuncia de represalias que consideró infundada.
1324. En relación con el examen de los procesos operativos, se han logrado ahorros financieros mediante la simplificación de los procesos de apoyo administrativo y la reasignación de esos recursos a las actividades de primera línea. Este examen también ha contribuido a aumentar la eficiencia, mediante flujos de trabajo, y a mejorar la transparencia, a través de cuadros interactivos.
1325. La IAO no ha tenido como práctica habitual celebrar reuniones con los miembros del Consejo de Administración para informarlos de las labores que prevé realizar, pues el IOAC se ha encargado del escrutinio técnico. Ahora bien, podría organizarse una reunión informativa bilateral si el Consejo de Administración así lo desea. Además, en futuros informes podría exponerse el trabajo previsto de la IAO.
1326. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) asegura al Consejo de Administración que la Oficina se ha tomado muy en serio el informe sobre el acoso sexual y que se están adoptando medidas para abordar los elementos urgentes con arreglo a la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual. Con respecto a las recomendaciones del examen de los procesos operativos, se documentarán de manera adecuada todas las labores relacionadas con los proyectos, como las reuniones, los exámenes y las decisiones, a fin de dejar un registro de la auditoría. En cuanto a los procesos para la presentación de denuncias y la investigación de presuntas irregularidades, la Oficina viene colaborando con la IOAC desde 2022 en la elaboración de un modelo, que se ha plasmado en un [diagrama](#). Es relativamente complejo, dado el número de actores (como miembros del personal, consultores y contratistas) y las diferentes jurisdicciones que intervienen.
1327. En lo tocante a las cuatro recomendaciones de auditoría que no se aceptaron, la Oficina tiene como práctica habitual examinar las recomendaciones formuladas por la IAO y optar por no aplicarlas si ya se han tratado por otros medios o no suponen un beneficio neto. Cada año, como parte de la presentación de los estados financieros, se elabora una declaración sobre el control interno, en la que se describen las medidas adoptadas para resolver las cuestiones consideradas fundamentales.

1328. Finalmente, el orador señala que en los últimos años se han realizado grandes progresos en la prevención y detección del fraude. La Oficina sigue de cerca el riesgo de fraude para determinar las esferas del sistema de control interno que deben mejorarse.

## Decisión

1329. **El Consejo de Administración toma nota del informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2022.**

(GB.347/PFA/8, párrafo 4)

## 9. Nombramiento del Auditor Externo (2024-2027) (GB.347/PFA/9 (Rev. 1))

1330. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que respalda sin reservas la decisión de nombrar al Contralor y Auditor General de la India, ya que fue tomada por unanimidad, y da la bienvenida al nuevo Auditor Externo de la OIT. Toma nota de la opinión expresada por el comité de selección, según el cual se debería haber entrevistado a todos los candidatos potencialmente cualificados y convendría reconsiderar el número máximo de tres entrevistas previsto en las disposiciones para el nombramiento del Auditor Externo <sup>6</sup> de cara a futuros procesos de selección.
1331. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que su grupo refrenda la decisión. Confía en que el resultado garantizará la continuidad y redundará en beneficio de la gobernanza y de la estructura operativa de la OIT.
1332. **Un representante del Gobierno de la India** declara que el nombramiento del Contralor y Auditor General de la India ilustra la voluntad de la OIT de promover la diversidad y una representación geográfica equitativa en sus políticas y acciones. Constituye un reconocimiento de la pericia de la India en la realización de auditorías y del compromiso de este país con los más altos estándares de rendición de cuentas y transparencia, amén de brindar al Contralor y Auditor General de la India una oportunidad excelente de contribuir a la labor de la OIT potenciando la utilización de las tecnologías más recientes en el análisis de datos, la elaboración de perfiles de riesgos y las actividades de muestreo.

## Decisión

1333. **El Consejo de Administración, sobre la base del proceso de selección expuesto en el documento GB.343/PFA/7 y de la recomendación unánime del comité de selección, decide nombrar al Contralor y Auditor General de la India como Auditor Externo de la OIT para los 79.º y 80.º ejercicios económicos, con efecto a partir del 1.º de abril de 2024 y por un periodo de cuatro años.**

(GB.347/PFA/9 (Rev. 1), párrafo 5)

## 10. Otras cuestiones de auditoría y control

*(No se presentaron otras cuestiones de auditoría y control al Consejo de Administración en esta reunión).*

---

<sup>6</sup> GB.343/PFA/7.

## Segmento de Personal

### 11. Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal

*(La declaración de la representante del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo III).*

### 12. Enmiendas al Estatuto del Personal

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

### 13. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

*(No se presentó ninguna cuestión al Consejo de Administración en esta reunión).*

### 14. Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 (GB.347/PFA/14)

- 1334. La portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que el resultado 1 es una prioridad esencial para el Grupo de los Empleadores, ya que una fuerza de trabajo diversa implica necesariamente una diversidad de pensamiento basada en las diferencias de experiencia y conocimientos especializados. El conocimiento práctico del mundo del trabajo y de sus mandantes, incluidas las organizaciones de empleadores, es sumamente importante para afianzar la diversidad y pertinencia de la OIT. Respecto a la información actualizada sobre la contratación, la oradora desea saber si se han cubierto los 77 puestos vacantes y, de no ser así, por qué razón. El Grupo de los Empleadores coincide en que la contratación de acuerdo con el principio de mérito es la consideración más importante para garantizar servicios de calidad a los mandantes. En cuanto a la necesidad de incrementar el número de funcionarios de la OIT con experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes, la oradora solicita a la Oficina que facilite información sobre los análisis relativos a los candidatos desde 2018 y al personal actual en las futuras actualizaciones de la composición y estructura del personal, pues ello es indispensable para poder controlar la evolución.
- 1335.** El Grupo de los Empleadores habría agradecido obtener información adicional sobre el ejercicio de inventario de competencias correspondiente a los departamentos de políticas y los especialistas técnicos. El inventario también debe evaluar las lagunas en la eficacia de los servicios a los tres grupos de mandantes, las cuales deberían tratarse antes de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2024.
- 1336.** Respecto al resultado 2, se agradecen los progresos logrados en la gestión del desempeño. La oradora insiste en que Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos debería dotar a los responsables de los medios, el apoyo y los recursos necesarios para gestionar los problemas de desempeño, pues de lo contrario se corre el riesgo de desmotivar al personal cuyo rendimiento es elevado. Además, la Oficina debería estudiar la posibilidad de tomar en consideración los resultados de las evaluaciones del desempeño a la hora de contratar a candidatos internos, reclasificar puestos u ofrecer ascensos internos. Las evaluaciones negativas deberían utilizarse para reevaluar la capacidad o el comportamiento del personal en función de los requisitos operativos de su puesto y para fundamentar los procesos de terminación justificada de la relación de trabajo. La oradora solicita información sobre el número de contratos que se han dado por terminados a causa de problemas de desempeño.
- 1337.** Respecto a la esfera prioritaria 2.3, referente a la creación de lugares de trabajo éticos y respetuosos, la oradora reitera que la Oficina debe predicar con el ejemplo, lo cual supone,

entre otras cosas, aplicar una política de tolerancia cero ante la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Cuando se comprueba que ha habido acoso, la dirección debe dar a conocer las medidas que se adoptan para combatirlo, sin dejar de proteger a los autores de quejas o reclamaciones, a los testigos y a los denunciantes de irregularidades. Es importante que el personal, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, sepa sin lugar a duda que todas las alegaciones se tomarán en serio; que los responsables potenciales de tales comportamientos deben saber que no pueden actuar con impunidad; que las quejas temerarias tendrán consecuencias, y que las personas injustamente acusadas no sufrirán por ello.

- 1338.** En cuanto al aprovechamiento de las tecnologías en aras de una mayor eficiencia de los servicios de recursos humanos, correspondiente al resultado 3, el Grupo de los Empleadores expresa satisfacción respecto al sistema de gestión de talentos de la OIT, pero observa que los cuadros interactivos preparados para los responsables de la contratación, además de mostrar un desglose por género, deberían ilustrar la diversidad geográfica y la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes.
- 1339.** La oradora ya observó en la última reunión que los principales indicadores señalados para la Estrategia no permiten controlar y rastrear adecuadamente el desempeño de la OIT en todas las esferas prioritarias. En particular, ningún indicador correspondiente al resultado 1 permite a la Oficina medir los progresos logrados respecto al enriquecimiento de la experiencia del personal pertinente para los tres grupos de mandantes. Insta a la Oficina a que incluya un análisis exhaustivo de sus esfuerzos y resultados en este sentido en el informe que prepare a finales de 2023. El Grupo de los Empleadores respalda el proyecto de decisión.
- 1340. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra los avances registrados en la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos. Respecto al resultado 1, es alentador comprobar que se ha progresado en relación con los requisitos de contratación y a las correspondientes negociaciones con el Sindicato del Personal. Solicita información adicional sobre los planes para revisar los requisitos mínimos referentes a los idiomas. En cuanto a la provisión oportuna de los puestos vacantes, la Oficina debería calcular de igual manera los plazos para cubrir los puestos vacantes financiados con cargo al presupuesto ordinario y aquellos financiados mediante el presupuesto de cooperación para el desarrollo, tomando como referencia la fecha de publicación de las vacantes o la fecha de cierre de presentación de las candidaturas. Pregunta si se tarda más en cubrir los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario y, de ser así, por qué razón.
- 1341.** Los esfuerzos por contratar un personal diverso son positivos. Sin embargo, se precisa poner mayor empeño en aumentar el número de funcionarios con experiencia y conocimientos pertinentes para los tres grupos de mandantes. El orador solicita más información sobre la empresa especializada que presta apoyo para actividades de divulgación a organizaciones internacionales y humanitarias, y desearía saber en particular si aplica criterios de contratación a este respecto. El Grupo de los Trabajadores aplaude los avances logrados respecto a la licencia parental, que son importantes para fomentar la igualdad de género en relación con las responsabilidades familiares.
- 1342.** En lo referente al resultado 2, el Grupo de los Trabajadores celebra que la nueva política para toda la Oficina sobre modalidades de trabajo flexibles esté en curso de negociación con el Sindicato del Personal. El orador ruega a la Oficina indique cuándo se completará esta política. Los talleres sobre la gestión de equipos híbridos parecen ser de gran utilidad respecto a las modalidades de trabajo flexibles. Alienta encarecidamente a la jefatura de la Oficina a aplicar el plan de acción de la OIT sobre salud mental y bienestar en el trabajo, y

solicita más detalles sobre los plazos correspondientes. En cuanto a la digitalización, contemplada en el resultado 3, el orador reitera los comentarios que el Grupo de los Trabajadores formuló en noviembre de 2021 y recalca la necesidad de establecer un equilibrio adecuado entre el contacto virtual y presencial. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.

- 1343. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Gabón encomia los nuevos requisitos mínimos que se señalan en materia de estudios y experiencia para cubrir los puestos de las categorías de servicios orgánicos y de servicios generales, pero pregunta qué medidas se proyecta adoptar para que dichos requisitos no se conviertan en un obstáculo a la diversidad. También desea saber respecto a qué familias de puestos podrían variar los requisitos mínimos en materia de idiomas. Según su grupo, el conocimiento de un idioma de trabajo de la OIT debería ser un requisito mínimo para todos los puestos.
- 1344.** La Oficina debe perseverar para mejorar la diversidad geográfica de su personal cooperando con los países insuficientemente representados, debería crear indicadores para medir los avances en el logro de la igualdad de género, sobre todo en los puestos directivos donde la brecha de género es especialmente evidente, y debería promover la contratación de personas con discapacidad. En lo que respecta a la capacidad para prestar servicios, la Oficina debería adoptar medidas para reforzar la formación del personal de las oficinas regionales de la OIT en la utilización de las herramientas digitales.
- 1345.** El grupo de África acoge favorablemente el próximo estreno del módulo de aprendizaje en línea sobre el marco de gestión del desempeño de la OIT y la nueva política para toda la Oficina sobre modalidades de trabajo flexibles, pese a estar convencido de que trabajar en modo presencial es más adecuado para atender las necesidades operativas.
- 1346.** La oradora declara que su grupo aplaude las iniciativas adoptadas por la Oficina en aras de la salud mental y el bienestar de su personal y toma nota con interés de la información actualizada sobre la política de lucha contra el acoso. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 1347. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón declara que la Oficina, cuyos progresos han sido constantes en la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos, debería redoblar los esfuerzos en este sentido. Recordando la importancia de la diversidad geográfica para garantizar la eficacia de las actividades de la OIT, alienta a la Oficina a que supere la meta que se ha fijado en materia de diversidad geográfica, corrija la insuficiente representación, facilite información detallada sobre su avance, e incremente la diversidad en los puestos respecto a los cuales la representación geográfica no es un criterio sometido a control. En las descripciones de puestos no se deberían fijar condiciones excesivas ni disimular requisitos en materia de idiomas. Se sabe de candidatos de quienes se esperó que en la entrevista contestasen en más de un idioma de trabajo de la OIT pese a que la descripción del puesto al que aspiraban solo exigía conocer uno de estos idiomas. El personal que interviene en la contratación debe ser consciente de este problema. La diversidad geográfica, la inclusión de las personas con discapacidad y la paridad de género son criterios igualmente importantes.
- 1348.** Se debería promover la movilidad funcional y geográfica. Esta última, que sirve de motivación al personal cuyo rendimiento es elevado, debería tomarse en consideración en las candidaturas a los cargos superiores en la sede, a fin de que el personal altamente eficiente de las oficinas regionales y de país de la OIT contratado en la sede contribuya a mejorar el trabajo realizado en ella. El ASPAG solicita a la Oficina que elabore planes especialmente



dedicados a mejorar la movilidad geográfica y presente informes al respecto en las futuras reuniones del Consejo de Administración.

- 1349.** La Oficina debería exigir que todo el personal complete el módulo de formación en línea sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales. Debería progresar en la investigación de los más de 80 casos activos de alegaciones de violencia, acoso o irregularidades que se transfirieron de 2022 a 2023. Asimismo, debería velar por que los altos directivos completen la formación sobre la gestión de riesgos. El ASPAG aplaude la introducción del teletrabajo y espera que, de ser necesario, las pautas especialmente aplicables a él se revisen para reflejar los avances tecnológicos y evitar que las modalidades de trabajo flexibles afecten a la calidad de los servicios destinados a los mandantes. El grupo también solicita a la Oficina que proceda a un análisis para definir los estilos de trabajo híbridos más idóneos para la OIT y que siga cuidando de preservar la salud mental del personal.
- 1350.** La Oficina debería seguir dando prioridad a la tecnología que mejor propicie el logro de los resultados 1 y 2, más urgente que el del resultado 3. Además, cuando promueva la innovación y la digitalización de los recursos humanos debería garantizar la coordinación interna entre esferas estratégicas como las de los recursos humanos y las tecnologías de la información y la comunicación. El ASPAG refrenda el proyecto de decisión.
- 1351. Hablando en nombre del GRULAC,** una representante del Gobierno de Colombia dice que la Oficina debería seguir el ejemplo de otras organizaciones internacionales y designar puntos focales en los países con poca representación para atraer candidatos locales. Aunque el GRULAC da la bienvenida a la puesta en marcha de un programa de tutoría profesional para mujeres en la OIT, insta a la Oficina a adoptar medidas sistémicas mucho más ambiciosas para subsanar la brecha de género que existe en los niveles P5 y D1, por ejemplo, adaptando los puestos a las necesidades de las mujeres. Se debe llevar a cabo un análisis profundo sobre las barreras que enfrentan las mujeres para ascender a puestos de nivel superior y directivo, y adoptar políticas que ayuden a subsanar la desigualdad de género. El GRULAC alienta a la Oficina a seguir aumentando la inclusión de las personas con discapacidad, por ejemplo, aprovechando la experiencia del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- 1352.** El GRULAC celebra la introducción de una política sobre modalidades de trabajo flexibles y la elaboración de un plan de acción sobre salud mental y bienestar en el trabajo, y agradecería más información acerca de estas iniciativas, ya que muchas de ellas podrían ser replicadas por otros organismos e incluso por Estados Miembros. El GRULAC reitera la importancia de subsanar las deficiencias relativas a las medidas disciplinarias y de introducir una gama mucho más amplia de sanciones con procedimientos más claros y cursos obligatorios en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales. Desearían recibir más información sobre dichas medidas. Por último, el GRULAC coincide en la importancia de la movilidad del personal, particularmente en vista de la intención de incrementar el número de proyectos de cooperación a nivel regional y de país.
- 1353. Hablando en nombre del PIEM,** una representante del Gobierno del Canadá recuerda que los procesos de recursos humanos de la OIT deberían estar basados en el principio de mérito y ser transparentes. El PIEM insta a la Oficina a que redoble los esfuerzos para que la meta relativa a la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad sea superior al 42 por ciento, y para abordar la subrepresentación geográfica. La oradora pregunta cómo dará la Oficina seguimiento a la contratación de personas con discapacidad, y cómo progresará con base en la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con

Discapacidad 2020-2023. La Oficina debería finalizar el inventario de competencias lo antes posible para facilitar la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos, incluir las competencias digitales y las competencias relacionadas con la transición verde en las futuras necesidades de competencias y promover el uso y el aprendizaje de todos los idiomas oficiales de la OIT. Su grupo agradecería recibir información sobre cómo influirán los resultados del programa de tutoría inversa en las prácticas laborales, y alienta a la Oficina a que tome más medidas para acelerar los procesos de contratación.

- 1354.** El PIEM acoge con satisfacción las medidas disciplinarias recién adoptadas, que deben incorporarse a una estrategia completa y acompañarse de una investigación rauda de las alegaciones de toda forma de violencia, acoso y conducta indebida. La Oficina debe priorizar la eliminación de la preocupante acumulación de 80 casos activos que se han transferido de 2022 a 2023 y asegurarse de que todos los miembros del personal hayan completado el módulo de formación en línea sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales. El PIEM felicita a la Oficina por utilizar ClearCheck para efectuar comprobaciones de antecedentes antes de contratar a nuevos miembros del personal, y está interesado en saber si la Oficina tiene previsto unirse al Plan de Divulgación de Conductas Indebidas.
- 1355.** Sería interesante que los miembros de la alta dirección de la Oficina explicaran cómo lideran la promoción de la inclusión, en particular mediante el apoyo a los grupos más vulnerables al estigma y la discriminación. El PIEM también está interesado en conocer los esfuerzos realizados para combatir el racismo, incluidas las medidas específicas adoptadas por la OIT en el marco del plan de acción estratégico del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas, por ejemplo toda acción emprendida para examinar las políticas y prácticas de recursos humanos a fin de determinar si podrían tener un efecto desproporcionado en los miembros del personal de una determinada raza, color y origen étnico o nacional. El PIEM también pide información sobre los mecanismos de presentación de informes, el apoyo y los recursos disponibles para el personal que es objeto de racismo y discriminación racial. Con respecto al resultado 3, el PIEM aguarda con interés más información acerca de las medidas positivas adoptadas para aumentar la eficiencia e introducir cuadros interactivos en tiempo real para facilitar la toma de decisiones. El PIEM recomienda que se someta otro informe de situación al Consejo de Administración en otoño de 2024, o en su debido momento, y apoya el proyecto de decisión.
- 1356. Hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN),** un representante del Gobierno de Indonesia dice que la Oficina debería promover la diversidad geográfica en la contratación, en particular mediante la contratación de personal en los Estados miembros de la ASEAN, y al mismo tiempo fortalecer las capacidades del personal existente. Los Estados Miembros de la ASEAN han adoptado la Declaración de la ASEAN sobre el desarrollo de los recursos humanos para un mundo del trabajo en evolución y su correspondiente hoja de ruta, y están promoviendo la educación y formación técnica y profesional.
- 1357.** La creación de un entorno respetuoso y propicio al empoderamiento para trabajadores y empleadores, según prevé el resultado 2, es una tarea importante. En lo que respecta al resultado 3, deben intensificarse los esfuerzos con objeto de preparar a los trabajadores y a las empresas para hacer frente a las transformaciones tecnológicas y protegerles de sus efectos negativos. La ASEAN hará todo lo posible por apoyar a las empresas, incluidas las microempresas y pequeñas y medianas empresas, a fin de que utilicen la tecnología para mejorar la cantidad y calidad de puestos de trabajo en los sectores existentes y emergentes. La ASEAN apoya el proyecto de decisión.

- 1358. Hablando en nombre del CCG**, un representante del Gobierno de Omán valora positivamente el enfoque de contratación basado en las competencias aplicado por la Oficina, sus esfuerzos por fortalecer las capacidades de su personal en respuesta a las carencias detectadas en materia de competencias, y las medidas tomadas para mejorar el entorno de trabajo. El mayor uso de la tecnología aumentará la flexibilidad y la productividad. Los países del CCG se encuentran entre los Estados menos representados en la Organización, y los países de habla árabe están infrarrepresentados en los puestos de categoría D. Por consiguiente, la Oficina debería considerar la posibilidad de organizar actividades, como ferias de empleo, para promocionar los puestos vacantes en esos países, y debería mantener informado al Consejo de Administración acerca de los progresos relativos a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos.
- 1359. Un representante del Gobierno de China** expresa su apoyo a muchos de los esfuerzos desplegados por la Oficina, en particular a fin de establecer un entorno de trabajo respetuoso y propicio al empoderamiento, introducir disposiciones claras en relación con las modalidades de trabajo flexibles, mejorar la calidad de la gestión de recursos humanos y promover la movilidad del personal a las oficinas regionales y de país. No obstante, toma nota con preocupación de la lentitud de los progresos en lo que respecta a la mejora de la representación geográfica. La Oficina debe tomar medidas concretas a este respecto, entre otras cosas continuando el examen de los requisitos de un segundo idioma y de experiencia laboral a nivel internacional en las descripciones de puestos y mejorando la formación de todos los miembros del personal que participan en procesos de contratación a fin de asegurar que tales procesos son justos y no discriminatorios para todas las personas candidatas, en particular las de Asia y el Pacífico. También debería reforzar la comunicación y la cooperación con los Estados Miembros infrarrepresentados, mejorar la visibilidad de las vacantes a través de las redes sociales, las actividades de divulgación y las ferias de empleo, y apoyar a los Estados Miembros interesados en participar en los programas para funcionarios subalternos del cuadro orgánico y los programas de intercambio de personal. China apoya el proyecto de decisión.
- 1360. Un representante del Gobierno de Indonesia** destaca la importancia de la calidad de los recursos humanos para el desarrollo nacional y regional. Alienta encarecidamente a la Oficina a que priorice la contratación de personal procedente de regiones poco representadas, particularmente de los Estados Miembros del ASPAG y de la ASEAN, ya que todos saldrían ganando: la Oficina, que incorporaría a miembros del personal con un profundo conocimiento de los contextos locales, y los Estados Miembros. Indonesia apoya el proyecto de decisión.
- 1361. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que, probablemente, la participación en una gama más amplia de ferias de empleo favorecería una representación geográfica más equilibrada del personal de la Oficina. La Oficina podría aprovechar los progresos relativos a las ciencias del comportamiento para aumentar la diversidad. Está interesado en saber cómo se está aumentando la diversidad en términos de edad.
- 1362.** Considera que el trabajo presencial es la mejor manera para que los miembros del personal desplieguen su potencial y cumplan sus obligaciones con eficacia, y para que los directivos avalen la calidad del trabajo de los funcionarios a su cargo. Los métodos que utiliza la Oficina para motivar al personal y sancionar las conductas indebidas son eficaces y deberían administrarse en el marco del sistema de gestión de talentos integrado. Su país agradece los esfuerzos de la Oficina por mantenerse al corriente de los avances tecnológicos. En ese sentido, está interesado en saber si la Oficina tiene previsto desarrollar un portal de datos del personal al que podrían acceder los Estados Miembros, similar a otros portales existentes en

la secretaría de las Naciones Unidas, como Umoja. Por último, insta a la Oficina a aplicar las recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional.

- 1363. Un representante del Director General** (Funcionario a cargo del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) dice que la Oficina ha tomado nota de las preocupaciones de los Estados Miembros en relación con las brechas en la representación geográfica del personal. La OIT trabajará más estrechamente con los Estados Miembros, por ejemplo, para la celebración de ferias de empleo y otros eventos a fin de aumentar su alcance. Con respecto a la necesidad de atraer a candidatos con experiencia pertinente para los mandantes tripartitos, un primer examen de candidaturas ha puesto de manifiesto que pocos candidatos pueden acreditar experiencia de trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Oficina se reunirá con los mandantes tripartitos para elaborar estrategias de divulgación y conocer mejor el tipo de experiencia que se necesita.
- 1364.** La Oficina apuesta con firmeza por la paridad de género y ha establecido estrategias destinadas a superar las metas de paridad de género. En cuanto a las metas sobre diversidad, en ocasiones son difíciles de alcanzar porque solo se aplican a unos cuantos puestos vacantes cada año. Para aumentar su alcance, la OIT se ha asociado a Impactpool; esta empresa también puede ayudar a identificar posibles candidatos que reúnen criterios de contratación específicos, una vez definidos los correspondientes parámetros.
- 1365.** La Oficina toma nota del deseo del Consejo de Administración de hacer más para prevenir el racismo y la discriminación racial en la OIT. La DCI del sistema de las Naciones Unidas publicará un informe sobre este tema en un futuro próximo, y la OIT seguirá con atención sus recomendaciones. Una de las brechas detectadas es la falta de identificadores o grupos raciales específicos en el sistema de las Naciones Unidas, lo cual dificulta la evaluación y la denuncia del racismo y la discriminación racial. En cuanto a la discapacidad y la inclusión, la Oficina trabajará más estrechamente con los recién creados grupos de recursos para empleados a fin de dar apoyo a los miembros del personal de la OIT con discapacidad. Aunque es difícil determinar el número de miembros del personal que tienen una discapacidad, una reciente encuesta del personal ha puesto de manifiesto que constituyen cerca del 4 por ciento de la plantilla. La Oficina está colaborando con otras organizaciones en cuestiones de discapacidad, y proseguirán las actividades de divulgación.
- 1366.** El tiempo necesario para cubrir una vacante en la OIT es comparable al de otros organismos de las Naciones Unidas, con un promedio de 172 días en comparación con 160 días en otros lugares; no obstante, la OIT establece procedimientos diferenciados en función del tipo de puesto, y los puestos con cargo al presupuesto ordinario tienen requisitos especiales que alargan el proceso. El orador entiende que es necesario reducir la duración del proceso de contratación. Se han tomado medidas para rebajar la experiencia internacional y los requisitos académicos en las descripciones de puesto cuando estos no son estrictamente necesarios. Sin embargo, es más difícil reducir los requisitos lingüísticos, dado que el personal de la OIT necesita manejar varios idiomas para servir adecuadamente a los mandantes. No obstante, la Oficina procurará considerar las candidaturas de personas con conocimientos de uno solo de los idiomas de trabajo de la OIT.
- 1367.** La nueva política sobre modalidades de trabajo flexibles negociada con el Sindicato del Personal y basada en las lecciones aprendidas durante la pandemia de COVID-19 tiene por finalidad principal servir a los mandantes y satisfacer las necesidades operacionales de las reuniones, así como las expectativas del personal. Se prevé que entrará en vigor después de la reunión de la Conferencia de 2023 y estará acompañada de una campaña de comunicación y un proceso de gestión del cambio. Aunque la herramienta de gestión del desempeño se

utiliza como herramienta de desarrollo, la Oficina aborda adecuadamente los problemas de desempeño insuficiente. Por ejemplo, en 2022 no se renovaron los contratos de 13 funcionarios por problemas de desempeño.

- 1368.** Los programas de pasantías y funcionarios subalternos del cuadro orgánico de la OIT se encuentran entre los mejores del sistema de las Naciones Unidas. La Oficina se esfuerza por aumentar la diversidad de los candidatos, ampliar el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y abrir más puestos para personal con menos experiencia, de modo que los pasantes y los funcionarios subalternos del cuadro orgánico puedan permanecer en la Organización. En 2018 se puso en marcha un robusto programa de mentoría, y la OIT se ha incorporado al sistema de mentorías de las Naciones Unidas, que está abierto para todos los funcionarios, sea cual sea su grado.

### Decisión

- 1369. El Consejo de Administración solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas en la aplicación futura de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.**

(GB.347/PFA/14, párrafo 36)

## 15. Otras cuestiones de personal

*(No se presentó ninguna otra cuestión de personal al Consejo de Administración en esta reunión).*

## ▶ Anexo I

---

### **Discurso de apertura del Director General en la 347.ª reunión del Consejo de Administración y presentación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 (lunes 13 de marzo de 2023)**

Bienvenidos a esta 347.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT.

Quisiera dar la bienvenida también a las Subdirectoras Generales de Empleo y Protección Social, Mia Seppo, y de Relaciones Exteriores y Corporativas, Laura Thompson, así como al Subdirector General de Servicios Corporativos, Hao Bin.

Antes de entrar en el meollo de la cuestión, permítanme referirme a la reciente publicación de un artículo del *New York Times* relativo a la acción de la OIT en Qatar. Negamos categóricamente estas acusaciones. Nuestro departamento de comunicación se está ocupando de responder a las preguntas y comentarios a través de los medios de comunicación, incluidas las redes sociales, y la respuesta de la Oficina puede consultarse en ellas y en nuestro sitio web.

Desde nuestra última reunión de noviembre, los desafíos a los que nos enfrentamos siguen siendo críticos y continúan estando al orden del día.

En primer lugar, persiste la gravísima situación en Ucrania. La OIT se suma a la reciente declaración formulada por el Secretario General de las Naciones Unidas con ocasión del aniversario de la agresión rusa contra Ucrania, en la que recordaba que la invasión rusa de Ucrania es una violación flagrante de la Carta de las Naciones Unidas y del Derecho internacional.

Las presiones inflacionistas y su corolario en el poder adquisitivo de los trabajadores y las poblaciones que viven en situación de precariedad, así como la crisis de la deuda de varios países de ingresos bajos o medianos, reclaman toda nuestra atención.

Por otra parte, quisiera recordar las previsiones de la OIT sobre la situación del empleo a nivel mundial, que apuntan a un aumento del 1 por ciento. Se prevé un incremento del desempleo a escala mundial de 3 millones, hasta alcanzar los 208 millones de desempleados en 2023 y los 211 millones en 2024.

Nuestra principal preocupación es la repercusión que tiene esta situación mundial en la profundización de las desigualdades, cuya brecha, desgraciadamente, no deja de crecer. Esta situación confirma la urgencia de poner en marcha la Coalición Mundial para la Justicia Social.

Celebro el apoyo inquebrantable que seguimos recibiendo en este sentido, no solo de ustedes, los Estados Miembros, los empleadores y los trabajadores, sino también de otros actores del desarrollo (a saber, el sistema de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y muchos otros).

Quisiera decirles que reconozco en su justa medida la magnitud y la complejidad de esta iniciativa. Soy consciente de que siguen siendo necesarias algunas aclaraciones. Y es normal, dada la naturaleza de tal iniciativa. Es un proyecto que debemos desarrollar juntos: estoy convencido de que se hará todo lo posible por ponerla en marcha el próximo junio, y estoy decidido a ello. No solo es importante que la iniciativa vea la luz en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, sino que también llegue a tiempo para abordar eficazmente la

Cumbre sobre los ODS que tendrá lugar en septiembre en Nueva York y para preparar la Cumbre del Futuro de 2024 y la Cumbre sobre la Justicia Social prevista para 2025, si así lo decide la Asamblea General. Así pues, insto al Consejo de Administración a que dé su aprobación a la creación de la Coalición Mundial.

Una vez que se apruebe, se enviarán invitaciones oficiales a todos los jefes de Estado y de Gobierno y se formalizarán las gestiones en curso ante los organismos de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otros actores pertinentes. Realizaremos todo ello en consulta y colaboración constantes con los mandantes tripartitos, esto es, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

Esta reunión permitirá asimismo al Consejo de Administración debatir el programa de trabajo que tenemos previsto aplicar en Ucrania. Hace poco mantuve una reunión tripartita virtual con nuestros mandantes ucranianos, que me transmitieron las condiciones absolutamente desesperadas a las que se enfrentan. Este programa de trabajo incluye una propuesta de apertura de una oficina en Kyiv.

Todos sabemos que las consecuencias de esta situación se extienden mucho más allá de Ucrania. En este contexto, visité el vecino Estado de la República de Moldova. Es nuestro deber redoblar nuestra asistencia a la República de Moldova, Ucrania y otras regiones afectadas, y así lo haremos.

El orden del día incluye también una serie de casos individuales, en el marco de los mecanismos constitucionales de la OIT de presentación de quejas. Entre ellos figura el de Belarús, donde varios dirigentes y miembros de sindicatos han sido detenidos por haber ejercido sus actividades sindicales legítimas. Estas detenciones se producen después de muchos años de vulneraciones de derechos. Por consiguiente, el Consejo de Administración examinará un proyecto de resolución para someterlo a la Conferencia Internacional del Trabajo, a fin de adoptar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT.

Antes de comentar mis propuestas de Programa y Presupuesto, querría destacar otros puntos del orden del día del Consejo de Administración:

- En particular, primeramente, permítanme hacer referencia al punto relativo a la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo. Me complace que el Director General de la Corporación Financiera Internacional, Sr. Makhtar Diop, haya aceptado mi invitación para participar en esta discusión. Consideramos que su participación se sitúa en un contexto en que hay una voluntad mutua de intensificar nuestra colaboración en el sistema multilateral, y muy especialmente con respecto a la diligencia debida en las cadenas de suministro, sobre todo en lo que concierne a la cuestión social, al mundo del trabajo, en estas cadenas de suministro.
- En segundo lugar, querría señalar que el Consejo de Administración examinará el informe final del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT. Es mi deseo renovar mi compromiso de trabajar con ustedes a fin de conseguir la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT. Como sabemos, este ha sido ya ratificado o aceptado por 125 Estados Miembros; faltan, pues, iba a decir «solamente», tres ratificaciones por parte de los «Miembros de mayor importancia industrial».
- En tercer lugar, quisiera indicar que el Consejo de Administración examinará el marco de procedimiento necesario para los casos de presentación de recursos ante la Corte Internacional de Justicia, según se establece en el artículo 37 de nuestra Constitución.

- Por último, me permito recordar que vamos a entablar dos discusiones importantes, sobre las cadenas de suministro y sobre la economía de las plataformas digitales. Mi reciente misión en Ghana y en Côte d'Ivoire, junto con el Ministro de Trabajo y el Ministro de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania, ha puesto de relieve el potencial de estas cadenas de suministro y, a la par, la necesidad de integrar cláusulas sociales para un futuro mejor en las cadenas de suministro.

## Presentación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025

De conformidad con la visión que ya he expuesto, se trata de un programa cuyo eje es, en términos globales, la justicia social. Este programa se organiza en ocho resultados en materia de políticas y tres catalizadores, que se estructuran en torno a los cinco bloques del programa mundial de justicia social.

El presupuesto ordinario propuesto para 2024-2025 es de 854,7 millones de dólares de los Estados Unidos. Esta cifra representa lo que podría calificar como un modesto aumento de 1,9 millones de dólares con respecto al presupuesto para 2022-2023, es decir, un 0,2 por ciento en términos reales. Tal aumento es necesario, entre otros fines, con miras a:

- brindar apoyo a la labor del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, el cual es fundamental para la modernización del sistema normativo de la OIT, y
- reforzar la capacidad de la Oficina en materia de auditoría interna, control y mediación.

En valor nominal, el presupuesto ordinario equivale a 894,3 millones de dólares de los Estados Unidos, es decir, su valor nominal ha aumentado en 39,6 millones de dólares, o sea, un 4,6 por ciento. Dicho aumento tiene en cuenta la inflación, las fluctuaciones de los tipos de cambio y otros factores, como el monto de 7 millones de dólares destinado a financiar la celebración de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2024 y en 2025, debido a que las salas del Palacio de las Naciones no se encontrarán disponibles por renovación.

Estas propuestas presupuestarias tienen también como finalidad reforzar nuestra capacidad técnica en el terreno; concretamente, se asignarán 3,1 millones de dólares suplementarios a los cinco programas regionales.

Por otro lado, se han introducido importantes modificaciones en los resultados en materia de políticas desde la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2022, de acuerdo con las orientaciones que ustedes propusieron en dicha ocasión.

Una de las modificaciones es la incorporación de un nuevo resultado en materia de políticas, que lleva el número 5, cuyo objetivo es poner en aplicación un programa transformador en favor de la igualdad de género, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para todas y para todos.

A continuación, se ha revisado el texto sobre las categorías de la población que sufren discriminación y exclusión. Al respecto, permítanme recordarles lo que dije en la reunión del Consejo de Administración de noviembre pasado, a saber, que la OIT tiene el deber de seguir luchando contra todas las formas de discriminación y de exclusión, y contra todas las formas de desigualdad en el trabajo que puedan afectar a todos los grupos, en particular a los más marginados y vulnerables, a nivel nacional, a nivel regional y a nivel mundial. Ya lo dije el pasado mes de noviembre, y considero necesario reiterarlo ahora.

Señora Presidenta, señoras y señores miembros del Consejo de Administración, huelga decir que se trata de una cuestión que no puede ser más divisoria.



Este es precisamente el momento en que todas y todos nosotros tenemos el deber, y me aventuro incluso a hablar de obligación, de esforzarnos por encontrar una solución centrada en la convivencia. De hecho, en eso consiste el multilateralismo.

En estos tiempos convulsos, en que el sistema multilateral se halla erosionado, debemos evitar que el Programa y Presupuesto sea tomado como rehén. La OIT tiene que mostrar el camino a seguir abordando estas cuestiones, de cuya dificultad soy consciente, con nuestro sentido legendario del compromiso y el consenso.

Muchas gracias.

## ► Anexo II

---

### Respuesta del Director General al debate sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 (jueves 16 de marzo de 2023)

Quisiera agradecer ante todo al Consejo de Administración por el debate enriquecedor y constructivo que se ha mantenido.

Mis colegas y yo hemos estado escuchando con mucha atención las observaciones y preguntas formuladas. Es alentador constatar el apoyo general a la orientación estratégica del Programa y Presupuesto para 2024-2025.

También se han expresado diversas preocupaciones. Permítanme centrarme en cinco áreas clave.

**En primer lugar**, la lucha contra la discriminación.

Me ha impresionado mucho que, a pesar de la diversidad de opiniones expresadas, todos los mandantes reafirmaran en sus intervenciones su compromiso con el principio de no discriminación por ningún motivo. Esta es una cuestión de justicia social, de lucha contra las desigualdades, y de principios: la razón de ser de nuestra Organización, los valores que defiende la OIT. La lucha contra la discriminación ha ocupado y seguirá ocupando un lugar central y fundamental en las actividades de la OIT. Por consiguiente, el programa de trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo, que tengo el privilegio de dirigir, seguirá abarcando a todos los grupos que son objeto de cualquier tipo de discriminación, incluida la discriminación por motivos de orientación sexual y de identidad de género. Como indiqué en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2022 y lo reiteraré en el discurso de apertura que pronuncié el pasado lunes, nuestra labor continuará a todos los niveles: nacional, regional y mundial. No se puede ser eficaz a nivel nacional sin saber lo que ocurre a nivel regional y mundial.

**En segundo lugar**, permítanme pasar a la Coalición Mundial para la Justicia Social.

El apoyo de todos ustedes a la Coalición ha quedado claro desde un principio.

Al mismo tiempo, nos ha quedado muy claro que ustedes no quieren lo que podría considerarse un cheque en blanco. Desean que confirmemos los **objetivos, prioridades, criterios de colaboración y gobernanza** de esta coalición. Responderemos plenamente a todas estas cuestiones cuando volvamos sobre este punto la próxima semana.

También han expuesto una serie de preocupaciones y cuestiones relacionadas con la articulación de la Coalición en el Programa y Presupuesto, y sus repercusiones en los recursos humanos y financieros. En este sentido, permítanme reiterar que la Coalición Mundial es un objetivo general de la OIT en su conjunto. No es un resultado en sí mismo; es transversal y se **integrará en todos los resultados en materia de políticas y los catalizadores**, con la contribución de todas las unidades de la Oficina.

Esto explica por qué mis propuestas de Programa y Presupuesto no incluyen una partida presupuestaria para la Coalición.

A la espera del resultado de ese punto del orden del día, permítanme reiterar que la Coalición Mundial emana de la Constitución de la OIT **y tiene por objeto cumplir el mandato de la Organización, es decir, lograr el avance de la justicia social mediante el trabajo decente con un enfoque centrado en las personas.**

Sobre la base de las orientaciones de este Consejo de Administración, entablaremos las consultas tripartitas necesarias para generar su plena confianza. Intentaremos hacerlo la semana próxima o formular propuestas a través de una consulta que sea aceptable y con la que los mandantes tripartitos se sientan cómodos.

También tomamos nota de la comunicación del grupo de África y del Grupo de los Empleadores sobre la carta de convocatoria. Quisiera reiterar que no había ninguna mala intención y que lo único que se buscaba era reservar la fecha. Sin embargo, reconozco que, tal como estaba formulada, podía interpretarse de la manera en que lo hicieron ustedes, y por ello asumo toda la responsabilidad.

**En tercer lugar**, varios oradores, entre ellos los empleadores, los trabajadores, el grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), el grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM) y los donantes que hacen aportaciones a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), pidieron aclaraciones más detalladas con respecto al **uso de la CSPO**.

En el curso de los años, la Oficina ha realizado avances continuos en lo que se refiere a la asignación estratégica de los fondos de la CSPO para lograr resultados, gracias al apoyo y al diálogo ininterrumpido con los donantes que hacen aportaciones a esta cuenta.

La asignación propuesta a la CSPO para 2024-2025 sigue el mismo enfoque, al centrarse de forma específica en las prioridades del Programa y Presupuesto, especialmente en los programas de acción prioritarios, habida cuenta del papel fundamental que desempeñan para reforzar las actividades de promoción y la convergencia de las políticas, y para galvanizar la movilización de recursos procedentes de otras fuentes.

Asimismo, la CSPO cumplirá un papel clave en la movilización de recursos para brindar apoyo a la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También se utilizará, junto con otros recursos, para reforzar las respuestas integradas a los principales desafíos de trabajo decente, y como capital inicial para emprender actividades, en la perspectiva de atraer a otros donantes y aumentar nuestra capacidad de movilización de recursos.

Los 15 puestos que se proponen como receptores de fondos de la CSPO son todos de índole técnica y se focalizan en las prioridades del Programa y Presupuesto. Estos puestos se mantendrán solo durante el próximo bienio y no generarán obligaciones duraderas para la Oficina. Nosotros garantizaremos su absorción en el bienio 2026-2027, en el marco del presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios movilizados con este fin.

Además, la CSPO seguirá utilizándose para desarrollar actividades en el terreno en ámbitos clave. Me complace que en la declaración pronunciada por Bélgica el lunes se volvieran a destacar las actividades en el terreno.

**En cuarto lugar**, en varias de las intervenciones que se han pronunciado, incluidas las del grupo de África, el grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG) y el Grupo de los Empleadores, se ha expresado preocupación por la reducción prevista en la asignación del presupuesto ordinario para el resultado 3, y por el hecho de que las competencias y el aprendizaje permanente se hayan incluido ahora como un producto de este resultado.

Permítanme asegurarles que la creación de empleo y de trabajo decente sigue siendo una prioridad de mis propuestas para 2024 y 2025. Globalmente, no ha habido ninguna reducción. La «aparente» reducción del presupuesto ordinario para el resultado se debe a que algunos recursos que se dedicaron a la creación de empleo en la economía social y solidaria en el bienio actual, especialmente en las zonas rurales, se reorientarán al nuevo producto 4.5.

Además, algunos de los recursos dedicados a las situaciones de crisis y posteriores a las crisis se han reasignado al programa de acción prioritario en el marco del resultado 8.

En efecto, **anticipamos un aumento de los recursos extrapresupuestarios disponibles para el resultado 3**. El tema de las competencias y del perfeccionamiento de las competencias fue uno de los más importantes que desarrollé en mi campaña y que sin duda no se quedará de lado.

En cuanto a la integración de las competencias y el aprendizaje permanente en el resultado 3, refleja la importancia de abordar el desarrollo de las competencias como parte de los marcos integrales de políticas de empleo. Se basa en el reconocimiento de que es necesario adoptar un enfoque integrado para garantizar que las competencias y la formación se traduzcan en última instancia en oportunidades de empleo reales y decentes.

En términos de recursos, **el producto 3.2 es, con mucho, el resultado con la mayor asignación del presupuesto ordinario**. Además, una cantidad significativa de los recursos asignados a otros productos también se dedican al desarrollo de competencias.

Todo ello refleja la importancia del programa de competencias que será necesario aplicar para responder a los enormes cambios que se producirán en el mundo del trabajo en los próximos tiempos. Una vez más, les puedo asegurar que **los recursos dedicados a las competencias y al aprendizaje permanente aumentarán en el próximo bienio**.

**En quinto lugar**, el último punto que quisiera abordar está relacionado con el **nivel del presupuesto**. Hemos tomado muy en serio las inquietudes expresadas por algunos de ustedes, en particular el ASPAG y el PIEM.

Para responder a estas inquietudes —y aunque en el momento de preparar estas propuestas ya se habían tenido en cuenta las vacantes y jubilaciones previstas, generando un ahorro acumulado de cerca de 18,4 millones de dólares de los Estados Unidos— hemos vuelto a examinar en profundidad la necesidad de sustituir todas las vacantes y jubilaciones restantes. El resultado de este examen ha dado lugar a una nueva redefinición de los futuros puestos vacantes, y en algunos casos a su eliminación, con lo cual se ha generado un ahorro adicional de 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos.

Este importe servirá para financiar las dos reuniones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, y se utilizará para fortalecer la capacidad de la Oficina de Auditoría Interna y Control y de la Oficina de la Mediadora, como ya anuncié el lunes.

Ello permitirá mantener invariables en términos constantes los criterios de referencia del presupuesto.

Por supuesto, estos nuevos ahorros tendrán el correspondiente impacto negativo en otros ámbitos de nuestra actividad. No obstante, tengan por seguro que esta es la única forma de asumir estas prioridades críticas en el marco de un presupuesto de crecimiento real cero, conforme a lo solicitado.

Algunos mandantes, en particular el PIEM, el GRULAC, China y el Japón, plantearon una serie de preocupaciones en relación con el incremento de los costos. Soy plenamente consciente del impacto de la inflación y del aumento de los costos para todos los presentes.

Me complace anunciarles que, desde la preparación de estas propuestas, la OIT ha conseguido negociar el precio de la electricidad para 2024, obteniendo una tarifa más favorable que la prevista inicialmente. Con ello se reduce el aumento previsto de los costos en cerca de 1,8 millones de dólares de los Estados Unidos, y se rebaja el ajuste total de los costos del 4,6 al 4,4 por ciento.

Si consideramos por separado el aumento único y excepcional de 7 millones de dólares de los Estados Unidos que supone la reubicación de la reunión de la Conferencia en Palexpo, que proponemos reservar para ese fin, el ajuste porcentual total del aumento de los costos se sitúa en **un 3,6 por ciento para el conjunto de la Oficina, a un nivel que considero muy razonable**. Este porcentaje obedece en gran medida a los gastos de personal derivados de las decisiones adoptadas por recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional y a las obligaciones contractuales existentes correspondientes a los locales de la OIT en todo el mundo.

**Permítanme subrayar la importancia de llegar a un acuerdo para aprobar el presupuesto.**

Desde luego, ello requiere confianza y entendimiento mutuo. Sé que es difícil. Pero tenemos la responsabilidad de obtener un apoyo muy claro al Programa y Presupuesto propuesto. Como dije el lunes, el proceso no debería paralizarse debido a la difícil discusión que estamos manteniendo.

Con frecuencia, en el pasado, ustedes, los mandantes, y la Oficina lograron superar divisiones y diferencias y alcanzar un consenso. Haya o no un consenso, mi mayor deseo —y no solo en lo que respecta a la decisión sobre el Programa y Presupuesto— es que, dentro de dos años, no tengamos que atravesar de nuevo esta situación. Aunque es muy positivo mantener discusiones de política, nuestro deber es proteger el Programa y Presupuesto, y seguir adelante.

Les invito a que, en junio de este año, recomienden a la Conferencia Internacional del Trabajo la aprobación del Programa y Presupuesto propuesto.

Será crucial para el futuro de la OIT y, **por encima de todo, para las personas a las que servimos**.

Gracias.

## ▶ Anexo III

---

### Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal

#### 347.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (14 de marzo de 2023)

Señora Presidenta, señor Director General, señoras y señores Miembros del Consejo de Administración, estimadas y estimados colegas y personas aquí presentes hoy, ya sea en esta sala o por vía telemática:

Hoy me dirijo a ustedes con gran humildad y fuerza en calidad de Presidenta del Comité del Sindicato del Personal.

Con humildad porque esta oportunidad que se brinda a los presidentes del Comité del Sindicato de tomar la palabra dos veces al año ante el Consejo de Administración permite dar voz a los 3 600 funcionarios que hoy sirven a esta organización. Es verdad que al expresarme en nombre de mis colegas me tomo muy en serio las expectativas que les animan, por lo que desde ya les agradezco a ustedes la atención que tengan a bien prestarles escuchándome a mí. Con humildad también porque así es como debemos actuar en el ejercicio del mandato que ustedes nos confieren. La misma humildad y dedicación que también necesitan nuestros colegas que siguen trabajando, aun hallándose en países en situación de conflicto, de guerra, de colapso económico o social, o de vulneración de los derechos humanos, o habiendo perdido a seres queridos en los terremotos ocurridos en fechas recientes.

Pero también me dirijo a ustedes con fuerza. La fuerza que derivo de un sindicato representativo de casi dos tercios de nuestro personal, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, sin distinción de categorías. Esa misma fuerza que me anima para compartir ahora con ustedes una resolución adoptada por abrumadora mayoría durante nuestra asamblea general celebrada el pasado mes febrero, a saber: la Resolución sobre la repercusión en los salarios de la reforma de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Una resolución que exige a la Organización diligencia con los compañeros afectados, en particular por un recorte que podría representar hasta un mes y medio de sueldo respecto a los ingresos anuales. Que requiere que la información se comunique con precisión y transparencia. Que, además, recuerda el derecho de reserva respecto a la validez jurídica de la decisión de la Administración de la OIT, que el Sindicato examina actualmente. Que, finalmente, me otorga mandato para instarles a ustedes a que den instrucciones a la Oficina para que obre por la reforma de la gobernanza de la CAPI de conformidad con los principios fundamentales de la OIT, incluido el de negociación colectiva, y con la participación de las federaciones de asociaciones y sindicatos del personal de las Naciones Unidas. Les ruego tengan presentes estas consideraciones cuando lean el documento GB.347/PFA/INF/11, titulado «Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Enmiendas al Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional e información actualizada sobre el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas», al que después volveré a referirme brevemente.

Esta fuerza que hoy me acompaña es también la de un sindicato que da vida en nuestra institución a los principios y al ADN de nuestra organización, mediante su participación en un diálogo social constructivo con la Administración, su compromiso con la prevención y la resolución de los conflictos y la prevención de los riesgos profesionales, y la negociación de los estatutos del personal y los convenios colectivos para adecuar nuestras reglas a nuestros tiempos y a los derechos fundamentales en el trabajo.

Desde que mi predecesor, Carlos Carrión-Crespo —a quien saludo y doy las gracias— se dirigió a ustedes el pasado mes de noviembre, el Sindicato del Personal ha proseguido sus discusiones y negociaciones, con el impulso de una nueva administración y los compromisos contraídos por nuestro Director General. Ello nos ha permitido avanzar en la senda de una nueva política de licencias parentales, respecto a la cual todavía debemos ultimar las disposiciones de un convenio colectivo en las próximas semanas. También hemos elaborado una nueva política de ordenación del tiempo de trabajo. En cuanto al fondo, estas negociaciones permiten a la OIT sintonizarse con los demás organismos y fondos de las Naciones Unidas, amén de sentar el principio según el cual las reglas deben aplicarse a todos los colegas, con independencia de la fuente de financiación de su contrato y en todos los lugares, mediante un enfoque inclusivo y centrado en las personas. En cuanto a la forma, estas negociaciones se han mantenido de manera que todas las partes salgan beneficiadas, definiendo los intereses comunes y buscando sin tregua soluciones respetuosas con los intereses respectivos. Doy las gracias a la Administración, y en particular al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, por estos avances y por la puesta en práctica del diálogo social.

Ahora permítanme compartir con ustedes, como es habitual, las reflexiones del personal sobre los puntos que figuran en el orden del día de la presente reunión del Consejo de Administración y sobre las repercusiones que su consideración podría tener en nuestras condiciones de trabajo.

Señoras y señores Miembros del Consejo de Administración: el personal les pide determinación, valentía y benevolencia cuando examinen los documentos que se les presentan para información o aprobación.

En verdad, ustedes deberán mostrar determinación para que el Programa y Presupuesto garantice los medios necesarios, en particular humanos, en aras de su efectiva aplicación. Nunca nos cansaremos de repetirlo: puede ser peligroso hacer más con menos, y el principal recurso de la OIT son sus mujeres y hombres en toda su diversidad y sus ámbitos de especialización. El Programa y Presupuesto presentado por nuestro Director General apela a una «vuelta a los valores fundamentales»: la justicia social. A menudo anticipamos con aprensión los esfuerzos adicionales que se nos pedirán para compensar la no renovación de los puestos dejados por los colegas que se jubilan, o las transferencias presupuestarias consistentes en transformar los «gastos de personal» en «gastos distintos de los de personal», es decir, en externalizar recurriendo cada vez más a consultores en lugar de utilizar personal contratado de conformidad con las reglas. Si se quiere servir la justicia social es preciso reafirmar que el trabajo no es una mercancía.

Muchos de los documentos que se examinarán y que en principio no deberían tener repercusiones presupuestarias deberán considerarse precisamente a la luz de sus implicaciones humanas, entre otras dimensiones. Me refiero en particular a la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo; a las medidas relativas a la organización de las futuras reuniones del Consejo de Administración y otras reuniones; a la Coalición Mundial para la Justicia Social y a la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación. Para cumplir estos objetivos, la Oficina deberá contar con una estructura —aún muy nebulosa según muchos colegas y el Sindicato del Personal— que también pueda apoyarse en cimientos sólidos y dar a valer la experiencia y las competencias del personal interno. Es verdad que priorizar las convocatorias de candidaturas y los concursos parece haberse relegado a segundo plano en muchos procesos de contratación actuales.

También les pido determinación cuando examinen el documento GB.347/PFA/INF/11, titulado «Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Enmiendas al Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional e información actualizada sobre el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas». Nos reservamos nuestra posición en cuanto al fundamento jurídico de la aplicación de los cambios en el Estatuto de la CAPI. De hecho, el Tribunal Administrativo de la OIT ha declinado opinar al respecto, al no estar facultado para actuar como órgano consultivo, y solo un fallo sobre una demanda presentada ante este tribunal aportaría certeza en cuanto a la validez jurídica de la repartición de las competencias de la CAPI y de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como en cuanto a la aplicación de la metodología adoptada para calcular el ajuste por lugar de destino. En dicho documento se presenta además el seguimiento del segundo informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el examen de las cuestiones de competencia en el contexto del régimen común de las Naciones Unidas, es decir, en lo que a nosotros se refiere, la competencia y el reconocimiento del Tribunal Administrativo de la OIT. No reiteraré los elementos que mi predecesor, Carlos, ya les expuso de forma detallada y fundamentada el pasado mes de noviembre, con toda su experiencia jurídica. Tan solo me limitaré a reafirmar la importancia de que preservemos «nuestro» tribunal, cuyo funcionamiento y cuya excelencia son todo un ejemplo para gran número de jurisdicciones. La determinación que ustedes manifiesten es la que permitirá a la Oficina seguir haciendo oír su voz de manera efectiva en el marco de las labores de la Secretaría de las Naciones Unidas.

Ahora quisiera apelar a su benevolencia. Este tipo de llamamientos es ciertamente poco habitual en un contexto como el del presente discurso, sobre todo en relación con un documento como el GB.347/INS/16, titulado «Informe relativo a la evolución de la situación a la luz de la Resolución sobre la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la Organización Internacional del Trabajo». Pero en los párrafos 39 y 40 del mismo se informa de la situación del personal de la OIT en Ucrania y en la Federación de Rusia, al tiempo que se confirman las disposiciones adoptadas para el proceso de reubicación del personal en Kyiv de tal forma que el mantenimiento de la capacidad operativa de la Oficina de Moscú y el deber de diligencia sean el objetivo primordial en la región. El Sindicato aprovecha esta oportunidad para encomiar nuevamente la acción de la Oficina, sus servicios de seguridad y el apoyo brindado por la Administración. También les pide a ustedes que expresen benevolencia reconociendo la abnegación de nuestros colegas que han seguido trabajando y reinventándose para poder desempeñar sus funciones y mantener su presencia, aun en situaciones personales y profesionales difíciles.

Finalmente, me referiré a un último documento: el GB.347/PFA/14, titulado «Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025», cuya lectura y discusión deberían exigir valentía y determinación. Ustedes han elegido al Sr. Hougbo por sus compromisos, en particular respecto a la armonización de las condiciones de trabajo del personal. Esta agenda ha suscitado gran esperanza entre nosotros. Es efectivamente insostenible que más de la mitad de nuestro personal esté empleado con contratos precarios, y que semejantes diferencias perduren durante muchos años. Mis predecesores ya han expuesto esta realidad y sus implicaciones profesionales y personales, cuyos detalles podrán conocer ustedes si se remiten concretamente a los resultados de la encuesta realizada el año pasado por el Sindicato ante todos nuestros colegas. No es posible seguir aplazando la lucha contra estas desigualdades: ¿les parece a ustedes normal, cuando se habla de la Oficina Internacional del Trabajo y de la justicia social, que un número creciente de nuestros colegas deban firmar año tras año, en algunos casos desde hace más de 25, contratos por periodos máximos de un año y sin tener los mismos derechos que el personal empleado con cargo al presupuesto ordinario? Es necesario que la Administración y el



Sindicato puedan entablar negociaciones que desemboquen en la armonización y una mejora de las condiciones de trabajo. Un funcionario de la OIT no deja de ser un funcionario, con independencia de que su contrato se financie con cargo a fondos de cooperación para el desarrollo o mediante las contribuciones anuales de nuestros Estados Miembros. Tenemos un deber de resultado que hemos de cumplir para poder seguir llevando a cabo las misiones que ustedes nos encomiendan.

Señoras y señores Miembros del Consejo de Administración: la Administración y el Sindicato han resuelto llevar a cabo estas negociaciones, y nosotros hemos convenido con la Administración en que también examinaremos las modalidades de la movilidad. No les oculto sin embargo que estas negociaciones pueden suscitar temor, por llevar tanto tiempo estancadas. Necesitamos que ustedes nos faculden para reflexionar al margen de las prácticas existentes y aplicar soluciones audaces e innovadoras que permitan posicionar a la OIT como líder en la promoción de unas condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de cada uno y cada una, en las que la diversidad se valore en todas sus formas.

Para terminar, quisiera compartir con ustedes una reflexión personal. Cuando el pasado mes de diciembre asumí las funciones de Presidenta del Sindicato del Personal de la OIT, una de las observaciones que a menudo oí de mis colegas fue: «¿va a ir bien el discurso en la reunión del Consejo de Administración? ¿No tienes miedo?». Pues sí, señoras y señores: ¡ustedes son, sin lugar a dudas, impresionantes! Impresionantes porque tienen el poder colectivo de tomar decisiones susceptibles de «infligirnos» a nosotros, personal de la OIT, un Programa y Presupuesto imposible de ejecutar, unas condiciones de trabajo siempre más precarias, o un mandato que podría parecernos carente de sentido. E impresionantes también porque, a fin de cuentas, rara vez tenemos la oportunidad de expresarles nuestras impresiones y opiniones.

Pero aquí estoy, ante ustedes, tal vez un tanto ansiosa pero segura. Confío en que ustedes mostrarán determinación, valentía y, sobre todo, benevolencia, no solo respecto a mí, sino también pensando en el personal al que represento.

Muchas gracias por su atención.