



## QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe del Grupo de Trabajo sobre política  
de revisión de normas***Indice*

	<i>Página</i>
Introducción .....	1
A.    Medidas de seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo – Documento general.....	1
B.    Nota de información sobre el estado de las labores y las decisiones adoptadas en materia de revisión de normas .....	6
C.    Resultados de las labores de la Comisión Paritaria Marítima .....	8
D.    Examen diferido del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) (estudio breve) .....	9
E.    Examen diferido del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (estudio breve) .....	14
F.    Examen diferido de la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148), y de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166).....	17
G.    Programa de trabajo de las próximas reuniones del Grupo de Trabajo.....	18

## Introducción

1. El Grupo de Trabajo se reunió el 19 de marzo de 2001, bajo la presidencia del Sr. J.-L. Cartier (Gobierno, Francia). El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador fueron respectivamente el Sr. D. Funes de Rioja (Argentina) y el Sr. U. Edström (Suecia).
2. El Presidente indicó que en el orden del día de esta reunión del Grupo de Trabajo se abordaban, por un lado, el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo porque esta cuestión se trataba en tres documentos de la Oficina, y, por otro lado, el análisis de dos convenios y de sus recomendaciones correspondientes, cuyo examen había sido aplazado en reuniones precedentes del Grupo de Trabajo. Por consiguiente, no era necesario que se pronunciara sobre la situación de un gran número de instrumentos como fue el caso en reuniones precedentes.

### A. Medidas de seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo – Documento general <sup>1</sup>

3. El Presidente recordó que todos los años en su reunión de marzo el Grupo de Trabajo procede a examinar las medidas de seguimiento de sus recomendaciones. Esta discusión da a sus miembros la oportunidad de formular comentarios sobre dicho seguimiento y, en su caso, de proporcionar informaciones complementarias sobre las medidas adoptadas por los Estados Miembros.
4. Los miembros empleadores hicieron suyas las observaciones generales que formuló el Presidente sobre este documento, que contiene informaciones útiles para las labores del Grupo de Trabajo y de la Organización. Por esta razón, este documento debería difundirse en la Organización, en particular en el contexto del enfoque integrado de las actividades normativas que el Consejo de Administración aprobó por unanimidad en noviembre de 2000. En el marco de las medidas generales de seguimiento, los miembros empleadores señalaron que los seminarios sobre las normas internacionales del trabajo destinados a los magistrados, mencionados en el párrafo 6, eran útiles, pero que deberían dirigirse de manera prioritaria a los representantes de los gobiernos y a los interlocutores sociales que tengan responsabilidades en la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En efecto, ellos no siempre cuentan con formación ni con informaciones sobre las normas o sobre el sistema de control. Por otra parte, subrayaron la utilidad de los análisis por países elaborados por la Oficina. En cuanto a las medidas de seguimiento por categoría de decisión, los miembros empleadores insistieron en la importancia que reviste la ratificación de los convenios fundamentales. Convendría respetar la jerarquía de los convenios y, en el marco de las actividades realizadas por la Oficina, los convenios fundamentales deberían constituir una cuestión prioritaria. También debería darse una gran prioridad a la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). En cuanto a los convenios relativos al empleo, si bien es cierto que los miembros empleadores ya manifestaron anteriormente su preocupación respecto de las disposiciones mismas del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), no es menos cierto que el tema de la política de empleo tiene una importancia fundamental y merece una gran atención por parte de la Organización. Por lo que se refería a los

<sup>1</sup> Documento GB.280/LILS/WP/PRS/1/1.

convenios sobre la seguridad social, y habida cuenta de la reticencia que suscitan dichos convenios, los miembros empleadores expresaron la esperanza de que la discusión general que tendrá lugar en la Conferencia en el próximo mes de junio dé resultados positivos. Es indispensable aplicar un nuevo enfoque a esos convenios. En cuanto al tema de los pueblos indígenas y tribales, expresó el deseo de que la Oficina proporcione asistencia a los países que tienen dificultades para aplicar el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Además, señalaron que las decisiones del Consejo de Administración relativas a la revisión de ciertos convenios deberían tenerse en cuenta y aplicarse en un plazo razonable. En cuanto a los convenios dejados de lado, los miembros empleadores propusieron que la Oficina considere la adopción de un mecanismo que permita identificar claramente esos convenios como convenios que ya no deben ser ratificados. El escaso número de Estados Miembros que ha aceptado o ratificado la enmienda constitucional es motivo de preocupación para los miembros empleadores que estimaron que ese bajo número debería atribuirse más bien a la falta de información. La Oficina debería, por consiguiente, enviar recordatorios periódicos a los Estados Miembros acerca de este punto.

5. Los miembros trabajadores insistieron en las informaciones contenidas en el párrafo 3 del documento, según las cuales, desde la creación del Grupo de Trabajo, se registraron 118 nuevas ratificaciones de convenios revisados y 151 denuncias de convenios obsoletos. Desafortunadamente, también hay 12 casos de denuncias «puras», es decir casos en los que se denuncia un convenio sin que se ratifique el convenio revisado correspondiente. Refiriéndose al párrafo 9, los miembros trabajadores declararon que los análisis por país parecen ser muy útiles para el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo. Por consiguiente, pidieron formalmente a la Oficina que preparara estos análisis para todos los Estados Miembros. Esos documentos también podrían incluir informaciones sobre la situación de las ratificaciones de la enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT. En cuanto al párrafo 71, los miembros trabajadores se preguntaban por qué razón la Oficina había aplazado la acción de seguimiento de las solicitudes de información relativas a los obstáculos y a las dificultades que pudieran impedir o retrasar la ratificación de 12 convenios actualizados. Además, refiriéndose al párrafo 76, los miembros trabajadores manifestaron su desacuerdo con el hecho de que las solicitudes de información relativas a las recomendaciones sobre la gente de mar, pudieran ser examinadas en el contexto de la elaboración del proyecto de convenio marco sobre las normas del trabajo en el sector marítimo. Esas medidas de seguimiento deberían aplicarse de conformidad con la decisión del Consejo de Administración y podrían proporcionar informaciones importantes para la elaboración de ese convenio marco. En cuanto al párrafo 82, los miembros trabajadores manifestaron su desacuerdo con la idea según la cual el seguimiento del Grupo de Trabajo se efectuaría en el marco del enfoque integrado. Es indispensable acopiar informaciones sobre los obstáculos para la ratificación de los convenios. Esas informaciones también son importantes en el marco del enfoque integrado. Los miembros trabajadores consideraron que el bajo número de ratificaciones del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (desde el inicio de las labores del Grupo de Trabajo se han registrado 24 ratificaciones) era decepcionante y que ese Convenio debería ser promovido de manera más intensa. Este mismo comentario se aplica al Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y al Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), porque constituyen instrumentos importantes para la negociación colectiva y las consultas en el marco de las actividades normativas. Además, la Oficina debería llevar a cabo acciones de promoción del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 [y Protocolo, 1995] (núm. 81), del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) así como del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), que son convenios prioritarios.

6. El representante del Gobierno de la República Dominicana felicitó a la Oficina por este importante documento. Insistió en que es importante difundir informaciones sobre la

política de revisión de normas a través de seminarios, reuniones y conferencias que son de interés vital para los Estados Miembros. En este sentido, dio las gracias a la Oficina de zona de San José por haber organizado seminarios sobre las normas internacionales del trabajo. Del mismo modo, el seminario anual organizado conjuntamente por el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y el Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín) constituye un elemento importante para la formación de funcionarios encargados de redactar las memorias que los Estados han de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. El orador indicó que la Oficina debería proseguir la campaña de ratificaciones de los convenios fundamentales y prioritarios. A este respecto, la ratificación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) por la República Dominicana será transmitida dentro de muy poco tiempo al Director General. Por último, recordó que es importante aceptar o ratificar la enmienda constitucional para permitir que la Conferencia pueda abrogar todo convenio que ya no tenga razón de ser o que no haga una contribución útil al logro de los objetivos de la Organización.

7. El representante del Gobierno de Dinamarca dio las gracias a la Oficina por este útil documento y preguntó si las labores del Grupo de Trabajo se publicarían. De ser así, consideraba que debería prepararse una publicación fácilmente comprensible para que fuera útil a un público más amplio. También informó al Grupo de Trabajo que el Parlamento danés había decidido autorizar al Gobierno para que ratificara la enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT y que el Director General recibiría pronto el instrumento de ratificación.
8. La representante del Gobierno de El Salvador insistió en que era importante difundir informaciones sobre la política de revisión de normas a través de seminarios y, en este sentido, elogió el trabajo realizado por el especialista en normas de la Oficina de zona de San José. La cooperación con los equipos multidisciplinarios permitió que El Salvador ratificara nuevos convenios y en particular el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). Además, el Gobierno de El Salvador presentará próximamente a la Oficina una memoria sobre las dificultades y los obstáculos que impiden o retrasan la aplicación de ciertos convenios actualizados.
9. El representante del Gobierno de Nigeria indicó que su Gobierno había iniciado el proceso de ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). En cuanto al párrafo 8, manifestó la satisfacción de su Gobierno por el hecho de que la formación en materia de normas internacionales del trabajo no concernía solamente la preparación de memorias en virtud del artículo 22, sino también la cuestión de la presentación a las autoridades competentes. Su Gobierno también elogió la publicación por la Oficina del libro *Les nouvelles administrations du travail: Des acteurs du développement*, que se menciona en el párrafo 35, y preguntó si esta obra se podía publicar en otros idiomas.
10. La representante del Gobierno de los Países Bajos agradeció a la Oficina la información presentada en el documento y el trabajo que ha realizado en el transcurso del año pasado. Reafirmó la importancia de las labores del Grupo de Trabajo y de la puesta en marcha de sus recomendaciones y apoyó la solicitud del representante del Gobierno de Dinamarca con respecto a la publicación de los resultados de las labores del Grupo de Trabajo.
11. El representante del Gobierno de Eslovaquia agradeció a la Oficina el excelente documento que preparó e insistió en la necesidad de ratificar la enmienda constitucional sobre la derogación de los convenios obsoletos. Eslovaquia ratificó el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y otorga mucha importancia a las cuestiones que cubre

este Convenio. En el futuro, convendría incluir el Convenio núm. 183 entre los convenios fundamentales de la OIT.

12. El representante del Gobierno de los Estados Unidos acogió con beneplácito la reciente misión llevada a cabo por la Oficina en el seno del Ministerio de Trabajo de su país, misión que tenía por objeto ofrecer una visión general de las normas internacionales del trabajo y presentar las bases de datos ILOLEX y NATLEX. Haciendo referencia al párrafo 11 del documento, el orador indicó que estas dos bases de datos son extremadamente útiles y frecuentemente consultadas por los funcionarios del Ministerio.
13. Los miembros empleadores subrayaron la necesidad de utilizar Internet y las bases de datos electrónicas para promover las normas de la OIT. La Oficina debería introducir, en una base de datos, una presentación de las decisiones tomadas en materia de política de revisión de normas.
14. El representante del Gobierno de Suiza expresó su deseo de que se distribuyeran algunos análisis por país y que pudieran ser objeto de una discusión en el Grupo de Trabajo.
15. El Presidente declaró que le parecía excelente la idea de realizar análisis por país. Se trata de instrumentos de divulgación de fácil utilización y operacionales, ya que están adaptados a cada situación nacional. Por lo tanto, estos documentos son muy útiles para los funcionarios de los ministerios de trabajo y para los interlocutores sociales. Sería útil generalizar esta práctica, teniendo en cuenta las limitaciones de la Oficina en términos de recursos humanos. Además, habida cuenta de la necesidad de su puesta al día, también convendría reflexionar sobre la forma — versión electrónica o en papel — que deberían revestir estos análisis.
16. Una representante del Director General subrayó que la Oficina había preparado hasta ahora una treintena de análisis por país. La redacción de estos documentos requiere un trabajo importante y su realización para los 175 Estados Miembros de la Organización requeriría invertir importantes recursos. Sin embargo, la Oficina se esforzará por llevar a cabo esta tarea en la medida de sus posibilidades. En lo tocante al seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, la oradora subrayó que la Oficina era plenamente consciente de la importancia de estas medidas y no tenía la intención de renunciar a ellas. Sencillamente, en la medida en que se decida un enfoque integrado para una familia de normas determinada, sería posible llevar a cabo actividades de seguimiento en este marco, incluso con respecto a las solicitudes de información sobre los obstáculos para la ratificación de ciertos convenios.
17. En respuesta a la solicitud formulada por el representante del Gobierno de Suiza, la Oficina distribuyó ejemplares de análisis por país a los miembros del Grupo de Trabajo.
18. Los miembros trabajadores reiteraron su solicitud formal de que dichos documentos se realicen para cada uno de los Estados Miembros. Estos análisis enumeran simplemente la lista de los convenios ratificados por cada país así como las decisiones pertinentes del Grupo de Trabajo con el fin de adoptar medidas de seguimiento. Si el Grupo de Trabajo considera que los análisis por país representan una herramienta útil para la puesta en marcha de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, se podría pedir a la Oficina que despliegue esfuerzos para realizar dichos documentos para todos los Estados Miembros.
19. Los miembros empleadores indicaron que, de manera general, sería útil estudiar la metodología empleada por la Oficina a la hora de producir estos documentos y examinar la manera en que se podrían realizar análisis por país y actualizarlos para todos los Estados Miembros de la Organización. Los miembros empleadores no tuvieron la oportunidad de

discutir entre ellos el contenido de los análisis por país. Por consiguiente, se manifestaron muy satisfechos de haber recibido ejemplares de dichos documentos y aprobaron el principio, a pesar de que no estuvieron en medida de pronunciarse sobre la metodología seguida por la Oficina.

20. La representante del Gobierno del Canadá, respaldada por los representantes de los Gobiernos de Dinamarca, los Estados Unidos, Nigeria y los Países Bajos, consideró que los análisis por país contenían información muy útil. La Oficina podría preparar análisis de este tipo para otros países, a reserva de las limitaciones existentes en materia de tiempo y recursos. Por lo tanto, el Grupo de Trabajo podría dejar a la Oficina la tarea de decidir en qué medida es capaz de preparar estos análisis para otros países.
21. En respuesta a una solicitud de la representante del Gobierno de Trinidad y Tabago, una representante del Director General confirmó que estaba disponible un análisis para su país.
22. El Presidente solicitó a los miembros del Grupo de Trabajo que se pronunciaran sobre el grado de prioridad que se debía asignar a esta tarea.
23. Los miembros trabajadores declararon que el Grupo de Trabajo había realizado una importante labor al examinar la mayoría de los convenios y recomendaciones de la OIT. Sin embargo, si no se toman medidas en el plano nacional, su trabajo no tendrá efecto. Esta es la razón por la que el Grupo de Trabajo debería facilitar la tarea de los gobiernos, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores ayudándoles a comprender qué se espera de ellos concretamente. A menudo, la razón de la falta de aplicación de las recomendaciones del Grupo de Trabajo no reside en una falta de interés o de voluntad política, sino en la dificultad de comprender las implicaciones de dichas recomendaciones.
24. Los miembros empleadores opinaron que la Oficina debía encargarse de fijar un calendario para la preparación de estos documentos. Esta labor no es prioritaria, pero sigue siendo importante.
25. Un representante del Director General llamó la atención de los miembros del Grupo de Trabajo sobre el hecho de que era esencial poner al día constantemente la información que figura en los análisis por país. Esta cuestión está estrechamente relacionada con la discusión sobre la promoción de las normas que se celebrará en el marco del examen de las posibles mejoras de las actividades normativas de la OIT. Esto se debería examinar globalmente, a la luz de los progresos de los sistemas de información de la OIT y de las bases de datos relacionadas con las normas. Por consiguiente, se debería abordar la cuestión del ritmo al que se deberían elaborar estos análisis por país en el marco de una discusión más general sobre la mejora de las bases de datos de la Oficina.
26. El Presidente declaró que la cuestión de la publicación de los resultados de las labores del Grupo de Trabajo, incluso en Internet, podría ser objeto de una discusión durante la próxima reunión del Grupo de Trabajo. De este modo, se podría llevar a cabo un intercambio de opiniones teniendo en cuenta las publicaciones existentes. El orador también subrayó que el número de ratificaciones del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), mencionado en el párrafo 13 del documento, ascendía hasta el día de hoy a 67. Finalmente, informó de que la Oficina iba a enviar una carta recordatoria a los Estados Miembros que todavía no habían ratificado la enmienda constitucional sobre la derogación de los convenios obsoletos. Las ratificaciones de esta enmienda continúan a un ritmo regular pero lento. Hay que admitir que su importancia es más simbólica que práctica, pero es considerable.

27. *El Grupo de Trabajo, habiendo tomado nota de la información contenida en el documento «Seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo – a) Documento general», propone recomendar al Consejo de Administración que invite a la Oficina a que siga informándole en detalle sobre el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, con inclusión del seguimiento relativo a la ratificación del Instrumento de enmienda a la Constitución de 1997.*

**B. Nota de información sobre el estado de las labores y las decisiones adoptadas en materia de revisión de normas <sup>2</sup>**

28. El Presidente recordó que la nota de información había sido distribuida no sólo a las distintas unidades de la Oficina sino también a los mandantes y, concretamente, a los miembros de la Comisión de Aplicación de Normas. Se trata de un documento complejo, lo que plantea de nuevo la cuestión de la vulgarización de los resultados de las labores del Grupo de Trabajo.

29. Los miembros trabajadores acogían con satisfacción la nota de información actualizada y el modo con el que la Oficina ha conseguido suministrar informaciones actualizadas sobre las recomendaciones efectuadas por el Grupo de Trabajo. Apreciaban también el hecho de que, tras la discusión que se celebró con motivo de la última reunión del Grupo de Trabajo, se habían llevado a cabo esfuerzos para que la presentación de la nota de información fuese más accesible al gran público. Los miembros trabajadores sugerían también que estuviese disponible de manera más general para los gobiernos, los interlocutores sociales y también para la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, como se hizo en los años anteriores. Además, debería publicarse en Internet. Los miembros trabajadores señalaban a la atención las informaciones relativas a los 70 convenios actualizados así como sobre la promoción de 26 convenios revisados con vistas a sustituir 54 convenios obsoletos que deberían ser denunciados. Subrayaban el hecho de que si todos los Estados Miembros de la OIT seguían las recomendaciones del Grupo de Trabajo, ello tendría repercusiones positivas en la carga de trabajo de los gobiernos en materia de memorias e informes a enviar. Advertían que los miembros empleadores y los miembros trabajadores compartían el mismo objetivo: desplazar los esfuerzos que se dedicaban a los convenios obsoletos y superados para dirigirlos a los que son verdaderamente útiles y válidos, sobre los que conviene concentrarse. Subrayaban asimismo que la puesta en práctica de las recomendaciones del Grupo de Trabajo dependía de que se emprendiese una acción adecuada a nivel nacional. Por último, en relación con el párrafo 51, proponían que se suprimiese la primera parte de la frase, puesto que esa formulación podría dar lugar a malos entendidos.

30. Los miembros empleadores se declaraban satisfechos del conjunto de las informaciones contenidas en el documento. Ello no obstante, para evitar toda ambigüedad, convendría indicar que el párrafo 6 se refiere a los ocho convenios fundamentales, y no a los 12 convenios sobre los derechos fundamentales en el trabajo y convenios prioritarios a los que hace referencia el párrafo 4. Respecto a las solicitudes de informaciones *ad hoc*, los miembros empleadores subrayaban la utilidad que podrían tener las informaciones relativas al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) para la discusión general que se celebrará en el seno de la Conferencia en junio de 2001 sobre el tema de la seguridad social. Por otra parte, sería necesario reexaminar las decisiones del Consejo de Administración por medio de las cuales se ha aplazado dejar de lado ciertos

<sup>2</sup> Documento GB.280/LILS/WP/PRS/1/2.

convenios, por considerar que el hecho de dejarlos de lado no podría tomarse en serio hasta que el número de ratificaciones de estos convenios haya realmente disminuido. Ahora bien, no se ha definido ningún criterio objetivo en relación con el número mínimo de ratificaciones requerido para derogar convenios obsoletos. Además, estas decisiones se han adoptado en un momento en que no había consenso sobre la política normativa. En adelante, esta situación será diferente, sobre todo tras la adopción por unanimidad del planteamiento integrado de las actividades normativas de la OIT. Estas decisiones podrían, a partir de ahí, ser reexaminadas más adelante. Los miembros empleadores ponían de relieve además que se retiraron cinco convenios a raíz de la reunión de junio de 2000 de la Conferencia y que, además, el retiro de otros seis debía inscribirse en el orden del día de la Conferencia. Por último, llamaban la atención sobre la penúltima frase del párrafo 40 del documento, puesto que la versión inglesa no parece coincidir con la versión española. Las informaciones relativas a las recomendaciones (y muy en particular a la decisión de revisión que se ha adoptado en relación con diez recomendaciones) son del mayor interés. Asimismo, el Consejo de Administración decidió el retiro de cierto número de recomendaciones obsoletas, de modo que el retiro de 20 de ellas ya está inscrito en el orden del día de la 90.<sup>a</sup> reunión (2002) de la Conferencia. Por último, se ha mantenido el *statu quo* respecto de otras 24 recomendaciones. Aunque (como era inevitable) no siempre ha existido una plena concordancia de puntos de vista, el Grupo de Trabajo ha efectuado una contribución importante a las actividades de la Organización, y el documento de la Oficina resume de manera muy útil sus labores.

31. La representante del Gobierno de Trinidad y Tabago daba las gracias a la Oficina por la excelente presentación de las recomendaciones del Grupo de Trabajo. Proponía que este documento se distribuyese a los comités tripartitos nacionales de la OIT. Asimismo, solicitaba que se incluyese un resumen más desarrollado, que describiese brevemente el estatuto preciso de los 183 convenios y de las 191 recomendaciones de la OIT, así como las decisiones del Grupo de Trabajo en relación con estas normas. Este resumen debería tratar de evitar las duplicaciones entre las distintas categorías de decisiones, al objeto de permitir que se pueda informar con más facilidad acerca de lo que ha sido recomendado por el Grupo de Trabajo en relación con cada instrumento de la OIT. La oradora recordaba además una solicitud precedente que se hizo a la Oficina, en el sentido de incluir un glosario que explicase las distintas decisiones y la terminología empleada.
32. El representante del Gobierno de la República Dominicana ponía de relieve la importancia de la ratificación de los convenios fundamentales y prioritarios. A ese respecto, la Oficina debería llevar a cabo una campaña que tuviese por objeto obtener la ratificación universal de los cuatro convenios prioritarios. Decía estar preocupado por el hecho de que los convenios revisados no hayan recibido el número de ratificaciones que se esperaba, así como por el escaso número de Estados Miembros que habían ratificado la enmienda constitucional, enmienda que ya ha sido ratificada por la República Dominicana.
33. Los miembros trabajadores daban las gracias a la representante del Gobierno de Trinidad y Tabago por haber recordado la propuesta de glosario sobre la terminología, y apoyaban las propuestas que había presentado. Contrariamente a los puntos de vista manifestados por los miembros empleadores, los miembros trabajadores consideraban que la manera de presentar los convenios fundamentales y prioritarios resultaba adecuada y clara.
34. En respuesta a una petición de clarificación de los miembros trabajadores, los miembros empleadores explicaron que su intervención se refería a que la decisión de dejar de lado diez convenios había sido aplazada hasta que el número de ratificaciones de esos convenios hubiera disminuido. Desde su punto de vista, y habida cuenta que no existe un criterio absoluto y objetivo en relación con el número de ratificaciones, estos instrumentos deberían ser reexaminados. Además, cuando estas decisiones fueron adoptadas por el



Grupo de Trabajo, aún no había consenso sobre el futuro de las actividades normativas de la OIT. Ello no obstante, con la adopción del planteamiento integrado, que ha ofrecido a la OIT una nueva perspectiva de la política normativa, parece posible proceder a un nuevo examen de estas decisiones a la luz de los acontecimientos que se han producido en relación con la denuncia de estos convenios. Convendría además prestar atención a la cuestión de las peticiones de información aún pendientes.

35. El Presidente puso de relieve que el hecho de que cierto número de decisiones habían sido aplazadas por el Grupo de Trabajo, no significaba en absoluto que en adelante fuesen relegadas al olvido. Estas cuestiones volverán a examinarse en el momento oportuno. Respondiendo a la observación de la representante del Gobierno de Trinidad y Tabago, recordaba que los tres cuadros sinópticos que se reproducen en el anexo II del documento de la Oficina constituyen efectivamente una síntesis de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración. Esta síntesis podría desarrollarse más adelante en un contexto de vulgarización de los resultados de las labores del Grupo de Trabajo. También podría resultar útil elaborar un glosario de los términos que se han utilizado (como retiro, derogación, ratificación, entrada en vigor, denuncia, etc.).

### C. Resultados de las labores de la Comisión Paritaria Marítima <sup>3</sup>

36. El Presidente recordó que este documento se presentaba al Grupo de Trabajo para su información. La Comisión Paritaria Marítima examinó y formuló recomendaciones al Consejo de Administración en relación con cinco convenios y tres recomendaciones sobre la seguridad social de la gente de mar, en función del examen efectuado por un grupo de trabajo mixto oficioso que representaba a las organizaciones de armadores y de gente de mar. Además, la Comisión Paritaria Marítima consideraba que la elaboración de un convenio marco sobre las normas de trabajo en el sector marítimo debería constituir una prioridad para dicho sector. En 2005 podría celebrarse una reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo, con vistas a la adopción de este convenio marco.
37. Los miembros empleadores se asociaban a las declaraciones del Presidente. Se felicitaban de la idea de un convenio marco sobre las normas del trabajo en el sector marítimo, aunque la experiencia adquirida en ese sector no podría transponerse necesariamente a otros ámbitos. Formulaban votos para que los trabajos que de ahí se deriven se vean coronados por el éxito, y para que puedan beneficiarse de todo el apoyo de la Oficina. A ese respecto, los miembros empleadores manifestaban la esperanza de que la Oficina tuviese en cuenta la experiencia adquirida en ese dominio en el seno del Grupo de Trabajo.
38. Los miembros trabajadores indicaron que compartían las opiniones manifestadas por los miembros empleadores. Conviene señalar a la atención el hecho de que, según el párrafo 6 del documento, los instrumentos sobre la seguridad social de la gente de mar han sido examinados por la Comisión Paritaria Marítima. Advertían que los puntos que requieren decisión en el informe de la Comisión Paritaria Marítima <sup>4</sup> no se refieren a las recomendaciones relativas a estos instrumentos.
39. Respondiendo a la observación formulada por los miembros trabajadores, una representante del Director General indicó que la Oficina publicaría un corrigéndum al

<sup>3</sup> Documento GB.280/LILS/WP/PRS/1/3.

<sup>4</sup> Documento GB.280/5.

informe de la Comisión Paritaria Marítima al objeto de añadirle un punto que requiere decisión, que se referiría a las recomendaciones de la Comisión que figuran en los párrafos correspondientes de su informe.

40. La representante del Gobierno de los Países Bajos se mostraba satisfecha de la propuesta de la Comisión Paritaria Marítima en relación con la adopción de un convenio marco sobre las normas del trabajo en el sector marítimo.
41. El representante del Gobierno de Dinamarca tomaba nota de la labor realmente positiva que había llevado a cabo la Comisión Paritaria Marítima el pasado mes de enero, y se asociaba a las observaciones de la representante de los Países Bajos. Las propuestas presentadas por esta Comisión podrían conducir a un nuevo método de adopción de normas de la OIT, en forma de convenios marco.
42. El representante del Gobierno de Nueva Zelanda saludaba las propuestas de la Comisión Paritaria Marítima, que están plenamente de acuerdo con el llamamiento que se lanza en la Memoria del Director General *Trabajo Decente*, que se encamina a reforzar las normas y acrecentar su pertinencia. El informe de la reunión de esta Comisión contiene elementos interesantes que podrían ser retenidos y examinados en el contexto del nuevo planteamiento integrado. Estos elementos comprenden la necesidad de identificar los objetivos comunes, de examinar los instrumentos pertinentes, de evaluar los diferentes enfoques posibles para la acción futura, comprendidas las ventajas e inconvenientes de cada uno de los enfoques, así como la identificación de puntos de discusión encaminados a racionalizar la discusión.
43. La representante del Gobierno del Canadá apoyaba la adopción de un convenio marco encaminado a racionalizar los instrumentos marítimos, aumentando así su pertinencia. Se pueden sacar lecciones de este enfoque, y convendría garantizar una buena coordinación en el marco de la preparación del planteamiento integrado sobre la seguridad y salud en el trabajo. El Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147), que incluye en anexo cierto número de convenios y que prevé la posibilidad de poner al día este anexo a través de la adopción de un protocolo, constituye también un planteamiento muy interesante. Estos mecanismos tendrían que ser también examinados en el contexto del planteamiento integrado.
44. Los miembros trabajadores indicaban que los esfuerzos que se habían desplegado en el sector marítimo eran sin duda interesantes, pero que las circunstancias concretas que prevalecen en ese sector hacen que el planteamiento adoptado no pueda ser completamente aplicable en otros ámbitos. En todo caso, esta cuestión no podría ser objeto de desarrollos más amplios en el seno de este Grupo de Trabajo.

#### **D. Examen diferido del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) (estudio breve)<sup>5</sup>**

45. El Presidente recordó que el Convenio núm. 140 había sido examinado en dos ocasiones por el Grupo de Trabajo. En marzo de 1997, tras el examen iniciado por el Grupo de Trabajo, el Consejo de Administración había decidido invitar a los Estados Miembros a examinar la posibilidad de ratificar este Convenio y, dado el caso, a informar a la Oficina sobre los obstáculos y las dificultades que podrían impedir o retardar la ratificación o

<sup>5</sup> Documento GB.280/LILS/WP/PRS/2/1.

poner de manifiesto la necesidad de proceder a su revisión total o parcial. En marzo de 1998, tras el nuevo examen del Convenio núm. 140, el Consejo de Administración reiteró su decisión de promover la ratificación de este Convenio y solicitó que se llevara a cabo un estudio breve sobre los eventuales obstáculos y dificultades que podrían impedir o retrasar la ratificación de este Convenio o que podrían poner de manifiesto la necesidad de revisarlo total o parcialmente. Es este estudio breve el que se presenta hoy para examen por el Grupo de Trabajo. En particular, el presente estudio se ha basado en el *Estudio general* realizado en 1991 por la Comisión de Expertos, en la Memoria del Director General de 1999, *Trabajo Decente*, en las conclusiones de la discusión general sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, que tuvo lugar durante la 88.ª reunión (2000) de la Conferencia, y en la propuesta presentada a la actual reunión del Consejo de Administración en el sentido de revisar la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150). Por otra parte, la Oficina ha aportado los datos objetivos complementarios que han servido para analizar la legislación en materia de licencia pagada de estudios adoptada por 29 Estados Miembros desde el *Estudio general* de 1991. Además, el estudio breve ha tomado en consideración la legislación de otros 19 países relativa a cuestiones vinculadas al marco político más amplio en que se insertan las disposiciones en materia de licencia pagada de estudios. El Presidente añadió que el Convenio núm. 140 había recibido tres nuevas ratificaciones desde su último examen por el Grupo de Trabajo, en marzo de 1998. Por ende, el estudio breve contiene informaciones relativas a la situación en 83 Estados Miembros. En 31 Estados existen muy pocos obstáculos que impidan la ratificación de este Convenio, mientras que otros 36 Estados Miembros han señalado que sí se ven confrontados a tales obstáculos. Entre los 12 Estados parte en el Convenio núm. 140 que respondieron a las consultas, 11 indicaron que no tenían problemas para aplicarlo y que no eran favorables a una revisión de este instrumento. En sus conclusiones, el estudio breve no es tajante y confirma la propuesta del Grupo de Trabajo en el sentido de promover el Convenio núm. 140, habida cuenta de que los objetivos de este instrumento han conservado en principio su pertinencia y podrían, por ende, contribuir en forma significativa a la realización de los objetivos estratégicos de la OIT. El estudio breve insiste también en la importancia de las políticas de aprendizaje permanente o aprendizaje a lo largo de la vida, concepto nuevo y de gran interés. Por último, el estudio pone de manifiesto la necesidad de prestar asistencia a los países que tropiezan con obstáculos para ratificar el Convenio núm. 140.

46. Los miembros empleadores señalaron que no apoyaban las propuestas hechas en los párrafos 9 y 10 del documento. Recordaron que, aun cuando estaban convencidos de la necesidad de impulsar la formación de los trabajadores, consideraban que el texto del Convenio tenía repercusiones financieras importantes, era muy amplio y se refería a la formación en todos los niveles, así como a la educación general, social o cívica y también a la educación sindical. Desde 1974 venían planteando que tal tema debía ser objeto de una recomendación y no de un convenio. Treinta años más tarde, veían que la amplitud de este tema se había incrementado y que las obligaciones derivadas de la licencia pagada de estudios eran también considerablemente mayores. Por consiguiente, les parecía que este instrumento debía ser objeto de una nueva evaluación. El estudio breve había indicado que 36 países tenían dificultades para aplicar este Convenio, pero había llegado de todas maneras a la conclusión de que había que promoverlo. A juicio de los miembros empleadores, este Convenio no había alcanzado la universalidad indispensable para los instrumentos en este ámbito, por lo que de ninguna manera podían suscribir las conclusiones del estudio. Había, pues, que mantener el *statu quo* respecto de este Convenio; eventualmente, sería conveniente analizar la posibilidad de volver a examinar el Convenio núm. 140 en el marco del punto relativo a la formación y el desarrollo de los recursos humanos que tal vez se incluya en el orden del día de la Conferencia.

47. Los miembros trabajadores observaron que, como se señalaba en el párrafo 1 del documento, el Grupo de Trabajo había examinado en dos oportunidades el Convenio núm. 140 y que, en cada una de esas ocasiones, había recomendado al Consejo de Administración que invitara a los Estados Miembros a examinar la posibilidad de ratificarlo. Cuando se tomó la decisión de llevar a cabo un estudio breve sobre este Convenio, se había recordado que la Comisión de Expertos había realizado hacía poco un *Estudio general* sobre la materia. En dicho *Estudio general* se había llegado a la conclusión de que, habida cuenta de la flexibilidad de sus disposiciones, este Convenio constituía un marco adecuado para un debate indispensable entre los interlocutores y las autoridades públicas por lo que se refería a sus responsabilidades respectivas en este campo. En dicho *Estudio general* se había hecho también hincapié en la importancia que el Convenio núm. 140 tenía para el conjunto de las actividades normativas de la Organización, y en particular para la realización de los objetivos de justicia social. Entonces, y aun cuando los miembros trabajadores no consideraban que fuese necesario emprender un nuevo estudio, habían manifestado su conformidad al respecto movidos por la voluntad de llegar a una decisión concertada. El estudio breve que examinaba ahora el Grupo de Trabajo venía a confirmar las opiniones ya manifestadas por la Comisión de Expertos en su *Estudio general*. En efecto, en el párrafo 15 del estudio breve se señala que el Convenio contiene obligaciones en cuanto a las medidas a tomar, pero que este instrumento es de tipo promocional. En el párrafo 5 del documento se ponen de relieve los objetivos del Convenio, que consisten principalmente en incrementar las posibilidades de las personas como medio para ayudar a los trabajadores a mantener un nivel de formación compatible con el ritmo del progreso científico y técnico, favorecer la competitividad económica y preservar la equidad y la justicia social. En el párrafo 7 del documento se indica que estos objetivos del Convenio núm. 140 han conservado su actualidad y pertinencia gracias a la flexibilidad de sus disposiciones y al equilibrio de sus objetivos. Este Convenio ha sido objeto de 32 ratificaciones, tres de ellas en fecha reciente por parte de países en desarrollo. A pesar de que, de conformidad con la práctica habitual, se debería considerar que este Convenio está actualizado, subsisten al parecer divergencias políticas al respecto. En el párrafo 46 del estudio breve se señala que cinco países son favorables a la revisión del Convenio núm. 140. Los obstáculos para su ratificación son de índole general y obedecen principalmente a dificultades económicas y financieras. Al respecto, la Comisión de Expertos había observado en su momento que, conscientes de las dificultades que quedaban por superar, la Organización y sus Miembros debían ver en tal situación un motivo para redoblar sus esfuerzos en este campo. Uno de los gobiernos que, en el momento en que se hicieron las consultas, era partidario de la derogación del Convenio, ha vuelto a adoptar recientemente disposiciones sobre la licencia pagada de estudios, que habían sido derogadas de su legislación en 1992. Los miembros trabajadores apoyaron la propuesta a que se refiere el párrafo 8 del documento y pidieron a la Oficina que preste asistencia técnica a los países que la solicitaron en sus respuestas. Además, habida cuenta de que el objeto de la discusión se refería a la cuestión de los recursos humanos, los miembros trabajadores recordaron que el Grupo de Trabajo había considerado que el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) conservaba toda su actualidad.
48. Un miembro trabajador de Australia manifestó que sería un gran motivo de decepción que no se tomara una decisión en el sentido de promover la ratificación del Convenio núm. 140. La discusión general sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, que tuvo lugar durante la 88.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, puso de manifiesto la importancia que la educación tenía para todos los Estados Miembros. Agregó que en el futuro la competitividad nacional y la productividad de las empresas dependerán en gran medida de las competencias profesionales de cada país. Por otra parte, era un hecho ampliamente reconocido que las mejoras de las competencias profesionales son beneficiosas a las personas tanto por lo que se refiere a la seguridad del empleo como a la

seguridad y la salud en el trabajo. También era ampliamente reconocido que los trabajadores deben aceptar la perspectiva de un aprendizaje a lo largo de la vida, no sólo para adquirir un nivel elevado de rendimiento profesional sino también para mejorar su empleabilidad en el contexto de los rápidos cambios estructurales que están transformando el mundo del trabajo. La enseñanza obligatoria no ofrece hoy una base suficiente para el desarrollo de las competencias profesionales. El 90 por ciento de los trabajadores que tendrán un empleo en 2010 ya están empleados en la actualidad. Esto subrayaba la necesidad que existe de prever mecanismos para mejorar las competencias individuales a nivel de la empresa, pero también a nivel sectorial y nacional. Convenía, pues, insistir en la naturaleza promocional de este Convenio. No se trataba de un instrumento restrictivo, pues ofrece toda una gama de mecanismos encaminada a mejorar la base de competencias nacionales, tomando en consideración los cambios en las circunstancias de cada país. Por todos estos motivos, los miembros trabajadores habían manifestado que eran partidarios de la promoción del Convenio y no de mantener el *statu quo*.

49. Los miembros empleadores indicaron que habían escuchado con atención la intervención de los miembros trabajadores. Sin perjuicio de que compartían objetivos comunes, no podían sino observar que en la actualidad había que tomar posturas más específicas por lo que se refería a las obligaciones derivadas de la licencia pagada de estudios. Consideraban que tanto los gobiernos como los interlocutores sociales tenían que asumir sus responsabilidades en este campo. Los miembros empleadores consideraban también que había una serie de elementos concretos que constituían obstáculos reales a la ratificación y la aplicación de este Convenio.
50. Un miembro trabajador de Rwanda insistió en la importancia de promover el Convenio núm. 140. Rwanda es un país muy pobre que aún no ha ratificado el Convenio. Sin embargo, el nuevo Código del Trabajo contiene disposiciones relativas a la concesión de una licencia pagada de estudios. Se trata de una necesidad real que permitiría a las empresas lograr una mayor competitividad. Por lo tanto, ésta no es una cuestión puramente teórica, sino que reviste una gran importancia práctica y se plantea también en otros países en desarrollo.
51. Los miembros empleadores acogieron con beneplácito la intervención del miembro trabajador de Rwanda que muestra que la adopción de una recomendación hubiera sido más útil para orientar las políticas nacionales de los diferentes Estados Miembros. Los empleadores ya opinaban así en 1974, en el momento de adoptarse el Convenio núm. 140.
52. El representante del Gobierno de la India expresó su reconocimiento a la Oficina por el documento sobre el Convenio núm. 140, que es muy completo y contiene un buen análisis. A pesar de que ninguna ley de la India garantiza el derecho a una licencia pagada de estudios, la Constitución protege especialmente el derecho a la educación. De conformidad con las disposiciones pertinentes de la Constitución, se han llevado y aún se están llevando a cabo grandes esfuerzos en el país, con el fin de ofrecer una enseñanza primaria. Asimismo, existen facilidades para formar a los trabajadores y a los adultos. Tal y como lo dispone el Convenio, las personas en formación en el marco de los programas existentes perciben un salario. La licencia pagada de estudios no sólo afecta a la cuestión de la autorización que permite que los trabajadores se ausenten con el fin de recibir una formación y de percibir su remuneración durante la duración de ésta. También se trata de crear una infraestructura gigantesca para la formación continua de la mano de obra, que engloba a 370 millones de trabajadores, de los cuales 28 millones pertenecen al sector organizado y el resto al sector informal. Es una tarea inmensa, que el crecimiento demográfico hace aún más difícil. Los países en desarrollo también se enfrentan al problema del ajuste estructural y a las dificultades vinculadas a la integración en la economía mundializada. Las pequeñas unidades de actividad económica se topan con

obstáculos relacionados con estos factores. Las empresas grandes se enfrentan a problemas de mano de obra en exceso, debido a los progresos tecnológicos y a los cambios en las calificaciones requeridas. En este contexto, si bien es necesario respetar las necesidades de oportunidades de formación, esta cuestión debería ser objeto exclusivamente de la negociación bipartita. Además, la economía de numerosos países en desarrollo se caracteriza por una mano de obra excesiva, no sólo como consecuencia del crecimiento demográfico, sino también a causa de la falta de correspondencia entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. Estas limitaciones tienen como consecuencia que toda nueva regulación en este campo dé lugar ya sea a una reducción del empleo — debido a la introducción de tecnologías con alto coeficiente de capital — o a un refuerzo del empleo en sectores en los que las relaciones entre los empleadores y los trabajadores son más inciertas. Entre los obstáculos de orden material y económico a los que se enfrenta la India en lo tocante a la ratificación del Convenio figuran la falta de medios plenamente desarrollados para la enseñanza primaria y secundaria y la necesidad de importantes infraestructuras para la formación continua, que no parece posible que se puedan poner en marcha en un futuro próximo. Si bien la concesión de licencias pagadas de estudios parece un objetivo final que se alcanzará progresivamente en sectores determinados, el representante del Gobierno de la India concluyó que su país no estaba en medida de fomentar la promoción de la ratificación de este Convenio.

53. La representante del Gobierno de los Países Bajos recordó que su Gobierno había ratificado el Convenio núm. 140 y subrayó que dicho Convenio era un medio que permitía la aplicación de políticas de aprendizaje a lo largo de la vida. Los obstáculos que se encuentran en la aplicación del Convenio son básicamente de orden financiero, como lo señaló el orador anterior. Sin embargo, debido a la importancia que el Gobierno de los Países Bajos da a la promoción de dichas políticas y a las ventajas que se desprenden a largo plazo en cuanto a la productividad y la competitividad, se inclina por un enfoque que consiste en determinar los obstáculos y en encontrar métodos para superarlos. En conclusión, la oradora respaldó las propuestas de la Oficina destinadas a promover la ratificación del Convenio y a conceder asistencia técnica a los países que encuentren dificultades a este respecto.
54. Los miembros empleadores declararon que no estaban tan preocupados por las conclusiones del documento como por el marco de la discusión. Reafirmaron su apego a los principios básicos de la formación profesional. Sin embargo, la discusión ya no se centra en la formación profesional sino en cuestiones generales relativas a la enseñanza primaria y secundaria, pero estas últimas obligaciones incumben a los Estados. Estas cuestiones van más allá del campo de aplicación del Convenio y tienen consecuencias financieras importantes. No sólo ha de examinarse la conclusión del documento sino también el contexto global en el que se inscribe. Por consiguiente, declararon que no estaban en condiciones de apoyar la conclusión propuesta y expresaron su deseo de que se mantuviera el *statu quo*.
55. Los miembros trabajadores señalaron que esta cuestión debía ser examinada desde dos puntos de vista: se trata de saber, en primer lugar, si el contenido del Convenio núm. 140 es pertinente y, en segundo lugar, si las objeciones de carácter fáctico que se han formulado respecto de este Convenio son de tal importancia que justifican su revisión o que no se adopte ninguna medida al respecto. Las informaciones contenidas en el estudio breve se inclinan por una respuesta afirmativa a la primera cuestión y una respuesta negativa a la segunda. Actualmente, se habla a menudo de reforzar las competencias y conocimientos como base para que los trabajadores puedan desarrollar su potencial e incrementar su movilidad, permitiendo al mismo tiempo aumentar la competitividad de las empresas y de los países. Por esta razón, en todos los países se celebran discusiones sobre la formación, el aprendizaje permanente, etc. En lo que respecta a las objeciones

formuladas en relación con el Convenio, cinco países se declararon a favor de la revisión, uno de los cuales es parte en el Convenio. No obstante, este último desea una revisión del Convenio con miras a reforzar la protección que ofrece. La opinión expresada por otro país, que era partidario de una derogación del Convenio, no parece pertinente al haber cambiado su situación política. Otro argumento que se ha planteado es que la licencia pagada de estudios requiere recursos financieros. En este sentido, los miembros trabajadores se refirieron a los comentarios de la Comisión de Expertos y a las disposiciones del Convenio que ilustran su flexibilidad y muestran que se puede aplicar por etapas, teniendo en cuenta el nivel de desarrollo de los países y conforme a la práctica nacional. Las objeciones formuladas durante las consultas de 1997 no se dirigían al propio Convenio sino que eran de carácter general. Los miembros trabajadores recordaron las diferentes etapas del examen del Convenio en el curso de los diez últimos años. El *Estudio general* de la Comisión de Expertos de 1991 señalaba la flexibilidad del Convenio núm. 140. En 1995, los expertos indicaron que parecía que el Convenio estaba suscitando nuevamente interés. En marzo de 1996, el Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a ratificar el Convenio. Un año más tarde, el Consejo de Administración reiteró esta decisión. Con motivo del presente examen, la Oficina llegó a una conclusión similar. El estudio breve destaca la flexibilidad del Convenio y muestra que muchos países adoptaron legislaciones sobre la licencia pagada de estudios aun cuando no han ratificado el Convenio. Todos los argumentos coinciden en que hay que promover el Convenio.

56. Después de un intercambio de puntos de vista, el Grupo de Trabajo concluyó lo que sigue: *en espera de una posible revisión del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) a la luz de futuros acontecimientos y con miras a completarlo, el Grupo de Trabajo mantiene su recomendación al Consejo de Administración a que se invite a los Estados Miembros a examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 140 y que se solicite asistencia técnica a la Oficina en el caso de que surjan obstáculos o dificultades.*

#### **E. Examen diferido del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (estudio breve)<sup>6</sup>**

57. El Presidente recordó que el Grupo de Trabajo había examinado por primera vez el Convenio núm. 158 en su reunión de marzo de 1997. Como resultado de este examen, el Consejo de Administración decidió pedir información a los Estados Miembros sobre los obstáculos y dificultades que se hubieren encontrado y que pudiesen impedir o retrasar la ratificación de este Convenio o que pusieran de manifiesto la necesidad de una revisión. En marzo de 1998, el Grupo de Trabajo volvió a examinar el Convenio a la luz de los resultados de las consultas que la Oficina había mantenido en 1997. El Grupo de Trabajo decidió entonces que se realizase un estudio breve sobre los obstáculos y dificultades encontrados que pudiesen impedir o retrasar la ratificación del Convenio núm. 158 o que pusieran de manifiesto la necesidad de revisarlo. El estudio breve que se somete al Grupo de Trabajo se basa en los resultados de las consultas de 1997 y en la información complementaria sobre la legislación relativa a la terminación de la relación de trabajo en 59 Estados Miembros, sacada de una publicación reciente de la OIT. Asimismo, aborda la cuestión de la flexibilidad del mercado del trabajo a la luz de un estudio llevado a cabo por un experto independiente, que trata de la situación en cuatro países del *Common Law* y dos países de Derecho Romano Germánico. El estudio breve llega a la conclusión de que no parece haber contradicción fundamental alguna entre el objetivo de la flexibilidad

<sup>6</sup> Documento GB.280/LILS/WP/PRS/2/2.

laboral y el tipo de normas de trabajo que figuran en el Convenio núm. 158. Asimismo, concluye que la norma general de justicia en las relaciones de empleo que respalda es compatible con las formas de protección de empleo, lo que establece un equilibrio adecuado entre la seguridad en el empleo y la necesidad de los empleadores de adaptarse a las circunstancias económicas en evolución. No obstante, 28 Estados Miembros señalaron obstáculos que se interponen a la ratificación del Convenio. La Oficina formuló entonces propuestas alternativas: se trataría ya sea de promover la ratificación del Convenio núm. 158 y de invitar a la Oficina a emprender actividades encaminadas a eliminar los obstáculos existentes, ya sea de mantener el *statu quo* en relación con el Convenio.

- 58.** Los miembros empleadores recordaron los argumentos que habían formulado durante las discusiones anteriores en el Grupo de Trabajo y señalaron que el Convenio núm. 158 se refería a la cuestión de la flexibilidad en el trabajo, que es necesaria en los negocios de hoy en día en un entorno globalizado, y a la creación de puestos de trabajo. Precisarón que su punto de vista sobre esta cuestión no se había plasmado totalmente en el documento. La cuestión de la terminación de la relación de trabajo es muy importante para las pequeñas y medianas empresas en un mundo altamente competitivo, en el que era importante crear empleos y no sólo proteger a los que ya tienen trabajo. Está claro que el Convenio núm. 158 ha planteado ya algunos problemas, como lo demuestra el hecho de que muchos países lo han denunciado. Los miembros empleadores expresaron su convencimiento de que este instrumento no se adapta a la realidad económica. Por consiguiente, en lo que respecta al párrafo 14 del documento, optaron por el mantenimiento del *statu quo* en relación con el Convenio. Otra posibilidad sería recomendar una revisión del Convenio, pero del estudio breve se desprende que esta opción no cuenta con el apoyo de muchos Estados Miembros.
- 59.** Los miembros trabajadores recordaron que esta cuestión ya se había examinado en marzo de 1997 y en marzo de 1998. Los miembros trabajadores han sido siempre partidarios de promover la ratificación de este Convenio. El *Estudio general* de 1995 sobre la protección contra el despido justificado y el grupo Ventejol confirmaron la pertinencia de este Convenio. El presente estudio breve reveló que en 68 países no habían obstáculos que se interpusieran a la ratificación o bien éstos eran limitados. Veintiocho Estados Miembros señalaron la existencia de obstáculos, 20 indicaron problemas técnicos específicos, como por ejemplo la falta de conformidad entre la legislación nacional y el Convenio y la ausencia de consenso tripartito. Sin embargo, no se trata de objeciones a los principios del Convenio. Los demás obstáculos mencionados, como por ejemplo una mejor protección ofrecida por la legislación nacional o, en un país, una protección limitada de las trabajadoras embarazadas, no constituyen realmente obstáculos sustanciales. Los miembros trabajadores estuvieron de acuerdo con la afirmación contenida en el párrafo 91, según la cual no existe contradicción fundamental alguna entre el objetivo de la flexibilidad laboral y las disposiciones del Convenio. Asimismo, estuvieron de acuerdo con las conclusiones que figuran en este mismo párrafo, según las cuales el Convenio ha encontrado un equilibrio adecuado entre los intereses de los trabajadores en materia de seguridad en el empleo y la necesidad de flexibilidad de los empleadores. Por consiguiente, los miembros trabajadores, apoyaron las propuestas que figuran en el párrafo 14, *a)* y *b)* que recomiendan que se promueva la ratificación del Convenio.
- 60.** El representante del Gobierno de Suiza hizo referencia al informe de la OCDE sobre el empleo<sup>7</sup> y en concreto al capítulo consagrado a la legislación sobre la protección del empleo (LPE). Este informe, así como las experiencias pertinentes en Suiza, indicaba que

<sup>7</sup> *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, París, junio de 2000, pág. 248.



la tasa de empleo de la población era más baja en los países que disponían de una LPE restrictiva, y que las legislaciones de esas características afectaban especialmente a los niveles de empleo de las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de más edad. Además, los Estados con una LPE estricta registraban a menudo niveles elevados de trabajo independiente. La experiencia suiza mostraba que el recurso a contratos de corta duración o de duración determinada también estaba estrechamente ligado a una LPE estricta. Por último, una legislación de esas características correspondía con niveles de rotación menores del mercado de trabajo y con tasas más elevadas del desempleo de larga duración. Suiza se beneficia de un sistema de LPE que sólo preveía un número limitado de restricciones en relación con la terminación de la relación del trabajo y su legislación no preveía el derecho de reincorporación. Por consiguiente, el Gobierno suizo tropezaba con problemas importantes en lo que respectaba a los artículos 4 y 10 del Convenio. El sistema suizo de la LPE permitió a ese país reducir la tasa de desempleo del 5 por ciento registrada a finales del decenio de 1990 al 2 por ciento actual. Los nuevos puestos de trabajo se situaban a menudo en los sectores de altos ingresos y valor añadido, y no se había producido un aumento del recurso a contratos de corta duración o de duración determinada. Por estas razones el Gobierno suizo estaba a favor de mantener el *statu quo* respecto del Convenio.

61. El representante del Gobierno de Panamá deseó aclarar ciertas informaciones sobre su país que figuraban en el documento. El cuadro comparativo reproducido en el anexo indicaba que en Panamá no existía el aviso previo en caso de terminación de la relación de trabajo. Esto no era así: se concedía un aviso previo en los casos de trabajadores con más de dos años de servicio y para los que tuvieran menos de dos años de servicio el empleador podía reemplazar el aviso previo por una indemnización. Aunque no fuera obligatorio consultar con los representantes de los trabajadores en caso de terminaciones colectivas, existía un procedimiento de autorización en caso de terminaciones por motivos económicos.
62. El representante del Gobierno de la India recordó las disposiciones del Convenio núm. 158, por las que se preveía el derecho de los trabajadores a recurrir ante un órgano superior si se consideraban víctimas de un despido injustificado. La ley india sobre los conflictos laborales no concede a los trabajadores el derecho de recurso directo ante los tribunales de trabajo en el caso de terminación de la relación de trabajo. El Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas, aunque existe la posibilidad de hacer ciertas excepciones con respecto a los trabajadores con contratos de corta duración o de duración determinada. En estos casos, la ley india también incluye una definición restrictiva de los términos «rama de actividad» y «trabajador», que no se aplica a todos los tipos de actividad. Debido a estas dificultades para ajustar la legislación nacional con el Convenio, la India no había ratificado este último y apoyaba que se mantuviera el *statu quo* propuesto en el apartado c) del párrafo 14 del documento.
63. Los miembros trabajadores recordaron que el Convenio preveía un mínimo de protección en los casos de despido. Refiriéndose al informe de la OCDE, citado por el representante del Gobierno de Suiza, preguntaron si dicho informe examinaba el empleo en relación con las exigencias mínimas del Convenio núm. 158 o si se basaba en una legislación sobre la protección del empleo más amplia. Si se basaba en una legislación más amplia, en ese caso el informe no sería muy pertinente para la discusión en curso. El Convenio se inscribía en el marco de la protección social, objetivo estratégico núm. 3, y el *Estudio general* no había revelado obstáculos importantes para su ratificación. Ciertas disposiciones del Convenio, como la relativa a la protección contra una terminación de la relación de trabajo por motivos de discriminación constituían los elementos de fondo de algunos convenios fundamentales. Recordaron las siguientes observaciones finales del *Estudio general* de 1995:

Las normas en materia de terminación de la relación de trabajo responden a un doble objetivo: proteger al trabajador en su vida profesional contra toda

terminación *injustificada* y preservar el derecho de los empleadores de dar por terminada la relación de trabajo por causas reconocidas como justificadas. En virtud del Convenio núm. 158 la causa, para ser justificada, debe estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. El Convenio prevé garantías de procedimiento, a saber, el derecho del trabajador de ser oído antes de la terminación o en el momento de la misma, los procedimientos de recursos contra la terminación, el derecho a un plazo de preaviso y, cuando se trata de terminaciones por motivos económicos, tecnológicos o análogos, la consulta de los representantes de los trabajadores y la notificación a la autoridad competente de las terminaciones previstas. Aborda también el tema de las indemnizaciones en caso de terminación *injustificada*, así como el de la protección del ingreso.

Una terminación colectiva de la relación de trabajo ocurrida recientemente en una empresa en Suecia provocó la pérdida de 500 puestos de trabajo. De conformidad con el Convenio, los empleadores tuvieron que notificarla a las autoridades competentes. Esta exigencia no constituía una carga pesada y era en realidad necesaria si se quería lograr una gestión eficaz de dichas terminaciones colectivas. Estaba en juego la pertinencia de la OIT en la discusión sobre la protección del empleo y el hecho de no lograr promover ese Convenio constituiría una señal negativa para el mundo exterior.

64. Los miembros empleadores destacaron que las cuestiones vinculadas a la discriminación como motivo de terminación de la relación de trabajo eran objeto de otros convenios. Para que el trabajo decente pueda concretizarse, es necesario que haya trabajo. En el pasado, ciertos modelos de empleo propuestos en el contexto de las normas internacionales del trabajo habían desanimado la producción. La creación de puestos de trabajo debería ser el primer objeto de la discusión. El Convenio núm. 158 era un ejemplo de instrumento que no está en consonancia con la realidad económica. Por consiguiente, los miembros empleadores reiteraron su postura de que debería mantenerse el *statu quo*, teniendo en mente al mismo tiempo una posible revisión del Convenio.

65. Tras un intercambio de pareceres *el Grupo de Trabajo no logró adoptar conclusiones respecto del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*.

**F. Examen diferido de la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148), y de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)**

**I. R.148 – Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974**

66. El Grupo de Trabajo manifestó su acuerdo con las propuestas formuladas por la Oficina. *Propone recomendar al Consejo de Administración:*

- a) *que mantenga el statu quo respecto de la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148);*
- b) *que el Grupo de Trabajo (o la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo) vuelva a examinar, en su momento, la situación de la Recomendación núm. 148.*

## **II. R. 166 – Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982**

67. Los miembros empleadores propusieron mantener el *statu quo* respecto de la Recomendación núm. 166 o adoptar la misma decisión que se tomó para el Convenio núm. 158.
68. Los miembros trabajadores apoyaron las propuestas de la Oficina. La Recomendación núm. 166 es un instrumento sin carácter obligatorio que ofrece orientaciones a los Estados Miembros. No debería haber obstáculos importantes a su aplicación.
69. Tras un intercambio de pareceres, *el Grupo de Trabajo no logró adoptar conclusiones respecto de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166).*

## **G. Programa de trabajo de las próximas reuniones del Grupo de Trabajo**

70. El Presidente enumeró las cuestiones que podrían incluirse en el orden del día de la próxima reunión del Grupo de Trabajo:
- la nota de información sobre el estado de las labores y las decisiones adoptadas en materia de revisión de normas, actualizada;
  - el seguimiento del *Estudio general* sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la industria, que se presentará en la 89.<sup>a</sup> reunión (2001) de la Conferencia;
  - el seguimiento de las consultas relativas a los instrumentos sobre seguridad social;
  - un intercambio de opiniones sobre la publicación del resultado de las labores del Grupo de Trabajo.
71. El programa de trabajo propuesto se adoptó sin modificación alguna.
72. Asimismo, el Presidente indicó que el orden del día de la reunión del Grupo de Trabajo de marzo de 2002 podría incluir:
- la nota de información actualizada;
  - el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo que, por lo general, se examina cada año en el mes de marzo;
  - un nuevo seguimiento de las solicitudes de información;
  - los instrumentos sobre la protección de la maternidad, tras la entrada en vigor del Convenio núm. 183;
  - llegado el caso, una segunda discusión sobre la cuestión de las publicaciones.
73. El representante del Gobierno de los Estados Unidos indicó que, al final de su duodécima reunión, el Grupo de Trabajo casi había terminado el examen caso por caso de los convenios y recomendaciones. Asimismo, declaró que la cuestión del empleo era fundamental en una economía que se caracterizaba por la mundialización. Además, señaló

que el examen de los demás instrumentos había sido esencial en el marco de la discusión sobre los Convenios núms. 140 y 158. El orador añadió que, en adelante, sería importante examinar los convenios y recomendaciones por categorías de normas, e hizo hincapié en la utilidad del enfoque integrado de las actividades normativas de la OIT.

74. Los miembros empleadores manifestaron su conformidad con la declaración del representante del Gobierno de los Estados Unidos. El establecimiento de categorías de normas era una innovación muy positiva que quizás permitiría vencer las dificultades encontradas en el marco de las labores del Grupo de Trabajo. El enfoque integrado de las actividades normativas de la OIT daría lugar a un examen no sólo de los instrumentos, sino también de los obstáculos que podrían impedir su ratificación. Los miembros empleadores valoraron el trabajo que habían realizado el Presidente y los demás miembros del Grupo de Trabajo, aunque no sea conveniente que no se alcance un consenso sobre todos los instrumentos examinados.
75. Los miembros trabajadores indicaron que la declaración del representante del Gobierno de los Estados Unidos les parecía interesante en ciertos aspectos, si bien actualmente esta cuestión no entraba dentro del mandato del Grupo de Trabajo.
76. El Presidente subrayó que el reagrupamiento de los instrumentos por categoría de normas estaba en consonancia con la modernización y una mayor legibilidad del sistema normativo de la OIT.
77. *Se invita a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo a:*
  - a) *tomar nota del informe del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas realizado sobre la base de los documentos que presentó la Oficina;*
  - b) *adoptar las propuestas que figuran en los párrafos correspondientes de este informe y que son fruto del consenso alcanzado en el Grupo de Trabajo.*

Ginebra, 23 de marzo de 2001.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 77.