



Consejo de Administración

328.ª reunión, Ginebra, 27 de octubre – 10 de noviembre de 2016

GB.328/PFA/PV/Proyecto

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Advertencia: el presente documento es un proyecto y puede contener omisiones o errores. Sólo se publica a efectos de comprobación y rectificación. Las declaraciones que se atribuyen en el presente documento provisional a las personas citadas en él no comprometen su responsabilidad. La OIT queda exenta de toda responsabilidad respecto de cualquier error u omisión que pudiera figurar en el presente documento o que pudiera derivarse del uso del documento por terceros.

PROYECTO DE ACTAS

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Índice

	<i>Página</i>
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración.....	1
Primer punto del orden del día	
El Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 (documento GB.328/PFA/1).....	1
Segundo punto del orden del día	
Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019 (documento GB.328/PFA/2).....	7
Tercer punto del orden del día	
Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (documento GB.328/PFA/3)	14
Segmento de Auditoría y Control.....	16
Quinto punto del orden del día	
Informe de evaluación anual de 2015-2016 (documento GB.328/PFA/5).....	16
Sexto punto del orden del día	
Discusiones sobre las evaluaciones de alto nivel (evaluaciones de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País) (documento GB.328/PFA/6)	20
Séptimo punto del orden del día	
Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): informes de la DCI (documento GB.328/PFA/7).....	23

Segmento de personal.....	25
Octavo punto del orden del día Declaración de la representante del Sindicato del Personal	25
Noveno punto del orden del día Enmiendas al Estatuto del Personal: Cambios en el conjunto integral de la remuneración del régimen común para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores a partir del 1.º de enero de 2017 (documento GB.328/PFA/9)	26
Décimo punto del orden del día Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT – Retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Corte Permanente de Arbitraje (documento GB.328/PFA/10)	27
 <i>Anexo</i>	
Declaración de la Presidenta del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración (328.ª reunión, 1.º de noviembre de 2016).....	29

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Primer punto del orden del día

El Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 (documento [GB.328/PFA/1](#))

1. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* expresa su satisfacción por el proceso de consulta y por la claridad y concisión del documento. Sin embargo, observa que el diagnóstico que figura en el Plan estratégico es demasiado pesimista y no refleja las oportunidades actuales y futuras que ofrece el mundo del trabajo. Dicho diagnóstico se ha establecido a partir de los resultados del Programa y Presupuesto en curso, cuando debería haberse basado en el examen de los retos y las oportunidades más acuciantes, así como en la medición y el seguimiento de los resultados y del impacto de la labor de la OIT. Las cuestiones que se plantean en el párrafo 13 deberían examinarse periódicamente a fin de garantizar que la adecuación de las políticas y los programas a la evolución de la situación y a las necesidades de los mandantes. Si bien el Grupo de los Empleadores está de acuerdo con que las empresas sostenibles son un factor crucial para crear empleo, no hay pruebas suficientes que permitan afirmar que el desarrollo de las formas atípicas de empleo ofrezca importantes oportunidades y posibilidades (párrafos 15 y 16). El centenario de la OIT brindará la oportunidad de evaluar los esfuerzos desplegados por la Organización para lograr la justicia social en el mundo del trabajo, pero la reforma de 2012 sigue en curso y aún deben realizarse mejoras, como el refuerzo de las sinergias entre la sede y los servicios regionales. Por lo que respecta a la visión estratégica, la «OIT 2021», que se presenta en la sección C, el Grupo de los Empleadores celebra en particular los objetivos formulados en los apartados *a*) y *f*) del párrafo 36, que permitirán a la OIT atender a las poblaciones más vulnerables y desfavorecidas; desempeñar un papel de liderazgo en la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030); afianzar su función como centro de referencia en materia de conocimientos frente a las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo; y abordar el cambio climático, las cuestiones ambientales conexas y la economía informal que, curiosamente, no se abarcan en el Plan estratégico. Aun así, sería contraproducente añadir un cuarto eje de política transversal sobre sostenibilidad ambiental (párrafo 44), o hacer mención de las cadenas mundiales de suministro en el resultado 7, puesto que con ello el resultado perdería fuerza, además de no aportar gran cosa en la tarea de abordar este nuevo elemento.
2. Aunque el Grupo reconoce la necesidad de que la Oficina focalice su labor y establezca prioridades, le preocupa que el documento no indique claramente cuáles de los diez resultados, los cuatro ejes de política transversales, los tres resultados funcionales y las cuatro iniciativas para el centenario son prioritarios y han de recibir una atención especial; es preciso evitar que la acción de la OIT se disperse demasiado. Resulta fundamental reforzar la rendición de cuentas en el marco de la iniciativa relativa a la gobernanza y los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), y hacer uso de los recursos de la OIT de manera más eficaz, eficiente e integrada. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores apoya la propuesta de redistribuir los recursos asignados a las funciones administrativas y de apoyo en favor de las labores técnicas de primera línea. Para que la aplicación del Plan estratégico sea exitosa, será necesario contar con organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas, representativas e independientes que interactúen entre ellas y con los gobiernos. Por lo tanto, el orador cuestiona el hecho de que se mencione la disminución de afiliados en las organizaciones de trabajadores y de empleadores (párrafo 21); esa mención no es apropiada, a no ser que se fundamente en datos empíricos.

3. *Un miembro empleador del Reino Unido* dice que, como a los empleadores de su país ya no se les permite asistir a las reuniones del Grupo de los Empleadores, éstos no pueden hacer suya la opinión del Grupo. En aras de la claridad, se debería haber facilitado un resumen del Plan estratégico. Dada la diversidad y complejidad de las formas de trabajo y de las relaciones laborales, el objetivo unificador del Plan debería ser la eliminación de la pobreza y la creación de puestos de trabajo «decentes». Si bien las iniciativas para el centenario serán fundamentales durante el período anterior y posterior a 2019, la visión «OIT 2021» debería ajustarse en mayor medida al objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de políticas que promuevan la producción, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomenten la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante un mejor acceso a los servicios financieros. Es preciso contar con indicadores clave de rendimiento que sean mensurables a fin de garantizar la rendición de cuentas con respecto a los resultados y evaluar los avances realizados hacia la consecución de los objetivos. A diferencia del Grupo de los Empleadores, los empleadores del Reino Unido están a favor de añadir una cuestión transversal sobre sostenibilidad ambiental, lo que se ajusta a los ODS. Se preguntan en qué modo se puede determinar el logro de resultados en el caso de las metas que no se prestan fácilmente a mediciones (párrafo 57), ya que es difícil saber cuáles son los factores más importantes sin realizar un seguimiento de éstos. Las empresas reconocen que no es fácil exigir la rendición de cuentas con respecto a los resultados, pero es preciso repartir claramente las responsabilidades a fin de evitar situaciones en las que nadie se sienta verdaderamente responsable. Es importante mantenerse positivos en toda labor de gran envergadura o de largo plazo y, a tal efecto, los objetivos de la visión «OIT 2021» deberían articularse en torno a elementos clave, lo que permitiría ir alcanzándolos por etapas. El orador respalda el proyecto de decisión.
4. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* reconoce que, durante el período abarcado por el Plan estratégico, la Organización deberá intensificar su labor en favor de la justicia social. En relación con la sección A del documento, observa que los efectos de la crisis de 2008 se siguen dejando sentir: en muchos países, los trabajadores no pueden sindicarse o son objeto de acoso o amenazas o son asesinados si intentan hacerlo, y las medidas adoptadas en respuesta a la crisis han dado lugar a una reducción de la cobertura de la negociación colectiva, y a una priorización de la negociación colectiva en el lugar de trabajo, en detrimento de los planos sectorial y nacional. La Organización debería promover con más firmeza la aplicación de las recomendaciones adoptadas en el pasado sobre la base de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. En términos generales, el documento adolece de una falta de análisis global y no aborda en medida suficiente la situación de las mujeres en el trabajo, salvo en lo que se refiere a la igualdad de género en el marco de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo (párrafo 49). Esta cuestión debería formar parte del análisis del contexto del mundo del trabajo y, en consecuencia, integrarse de manera más sistemática en la visión estratégica de la OIT. A menudo se afirma que los mercados de trabajo flexibles son más eficientes y facilitan la creación de empleo, pero los pocos puestos de trabajo que se crean son de baja calidad. En las conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo que se celebró en febrero de 2015 se afirma acertadamente que los déficits de trabajo decente son más comunes en las formas atípicas de empleo y que todos los trabajadores, sean cuales fueren sus modalidades contractuales, merecen condiciones de trabajo decentes. Por lo tanto, aunque el Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con que ninguna persona contratada a tiempo completo debería percibir una retribución inferior a la necesaria para mantenerla a salvo de la pobreza (párrafo 18), confía en que la Oficina no entienda por ello que las personas que no estén contratadas a tiempo completo no tienen derecho a percibir tal retribución. En el párrafo 19 se señala que el diálogo y el tripartismo se han visto sometidos a una gran presión en los últimos años. Si bien muchos sindicatos están haciendo todo lo que está en su alcance para solucionar este problema, su labor se ve dificultada por diversos desafíos, que deberían abordarse antes de la celebración del centenario de la OIT en 2019. Entre dichos desafíos cabe señalar: las

nuevas formas de trabajo a las que ha dado lugar la tecnología de la información; el aumento del empleo precario, informal, atípico y de la subcontratación, y el frecuente incumplimiento 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). El papel de los interlocutores sociales se confunde cada vez más con el de otras partes interesadas y, en muchos países, es cuestionado por ideas nacionalistas y populistas avivadas por la frustración que genera el deterioro de las condiciones de trabajo y de vida. La OIT debe cumplir su mandato y garantizar un auténtico reconocimiento de los mandantes tripartitos, del diálogo social y de la negociación colectiva. Por lo que respecta a la sección B del documento, el orador dice que, tanto por motivos de cronología como de relevancia, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa debería encabezar la enumeración que figura en el párrafo 23. La OIT debe reforzar su labor de asesoramiento técnico en los países tratando de manera equilibrada los cuatro objetivos del Programa de Trabajo Decente, y debe asumir una función de liderazgo en la labor que realiza en colaboración con las instituciones financieras internacionales y otras organizaciones multilaterales, algunas de las cuales han adoptado recientemente políticas contrarias a los valores de la Organización. El Grupo de los Trabajadores apoya la visión estratégica expuesta en la sección C (párrafos 33 y 34), pero desea modificar el párrafo 36 para que diga lo siguiente: «... la OIT 2021: *a*) está presentando servicios de calidad a...; *b*) está prestando asistencia a...; *c*) es una Organización debidamente reconocida con un conjunto sólido y pertinente de normas internacionales del trabajo...; *d*) es una organización de referencia en materia de conocimientos...; *e*) es un agente de referencia..., y *f*) es una organización eficiente y eficaz...». En el apartado *b*) del párrafo 36 también se debería aclarar la necesidad de garantizar un trato equitativo a todos los trabajadores, no solo a los más vulnerables, permitiéndoles situarse por encima de los pisos mínimos de protección social e impidiendo que caigan en una situación de pobreza y vulnerabilidad. En cuanto a la sección D, el Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con que las iniciativas para el centenario deberían ocupar un lugar central en el Plan estratégico, pero agradecería que se le aclarara cuál es su relación con los resultados y los ejes de política transversales, en particular en lo referente a la asignación de recursos. La iniciativa relativa al futuro del trabajo debería ocupar un lugar más destacado en el Plan, y se debería fomentar la plena participación de los mandantes. Por lo que respecta a la iniciativa para poner fin a la pobreza, uno de los desafíos que entorpece la creación de alianzas estratégicas en el marco de la Agenda 2030 es la potencial dilución del tripartismo. La OIT debe proteger la función de los interlocutores sociales, en particular en lo que respecta al cumplimiento de los ODS que guardan relación con su mandato. Por lo que atañe a la rendición de cuentas con respecto a los resultados (párrafos 57 a 59), el orador se pregunta cómo tiene previsto la Oficina asegurar un tratamiento equilibrado de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente en los PTDP. En lo que respecta a la promoción de las alianzas de colaboración y la coherencia de las políticas para el trabajo decente, las alianzas, incluidas las alianzas de colaboración público-privadas, deben basarse en los valores y objetivos de la Organización (párrafos 61 a 63). Además, es preciso promover el respeto de las normas internacionales del trabajo prestando particular atención al diálogo social y a la interacción entre los interlocutores sociales, incluidas las federaciones sindicales mundiales y la secretaría del Grupo de los Trabajadores. El Grupo de los Trabajadores agradece los esfuerzos desplegados por la Oficina para promover la utilización eficaz y eficiente de los recursos de la OIT y la alienta a seguir colaborando con el Sindicato del Personal en su empeño por reasignar los recursos hasta ahora destinados a las funciones administrativas para la ejecución de actividades técnicas. El Consejo de Administración, por su lado, debería promover la asignación de fondos del presupuesto ordinario a las actividades fundamentales. El Grupo de los Trabajadores respalda la visión del Plan estratégico y pide a la Oficina que tenga en cuenta sus observaciones.

5. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, el representante del Gobierno de la República Islámica del Irán destaca la importancia de este Plan estratégico, que abarca

el centenario de la OIT en 2019 y la aplicación de la Agenda 2030. Hay que tener debidamente en cuenta las consecuencias de esta concomitancia al examinar dicho Plan, al tiempo que la OIT prosigue la aplicación de las medidas acordadas en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente de 2016. El ASPAG concede una gran importancia a la inversión en los ámbitos de la gestión de los conocimientos y las estadísticas, incluido el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes. Con respecto a la necesidad de desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes, el grupo insta a la Oficina a que establezca prioridades en sus actividades de apoyo de manera coherente y consecuente, dedicando una atención especial a los países en desarrollo. También deben desplegarse esfuerzos internacionales para mitigar los efectos del cambio climático. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.

6. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe afirma que, habida cuenta de que otros puntos inscritos en el orden del día de la reunión del Consejo de Administración han orientado la elaboración del Plan estratégico, es importante asegurar la coherencia y la complementariedad de los debates sobre estas cuestiones. El elevado desempleo, especialmente entre los jóvenes, representa una amenaza para el Programa de Trabajo Decente. Las políticas laborales y sociales futuras deberían tratar las causas profundas de la migración laboral, del trabajo infantil y de la exclusión de las mujeres y las formas en que se manifiestan. Aunque algunos consideran que los cambios generados por la globalización son una fuente de oportunidades, es necesario contar con pisos de protección social para proteger a los trabajadores de la economía informal y a quienes trabajan en formas atípicas de empleo. Con respecto a la sección B, el grupo de África insta a la Oficina a que acelere la labor relativa a los elementos pendientes de la reforma de 2012. No debería desaprovecharse la oportunidad de adoptar una declaración con motivo del centenario, ya que el contexto actual exige un compromiso político renovado. Por otro lado, debería promoverse el trabajo decente mediante la inclusión social y económica de los grupos vulnerables, teniendo en cuenta que al adoptar la Agenda 2030 la comunidad internacional se comprometió a no dejar que nadie se quede atrás. Su grupo está de acuerdo en que la OIT debería centrarse en un número limitado de intervenciones y dar prioridad al fortalecimiento de las empresas en aras de la creación de empleo. La Oficina debería responder a los desafíos que se plantean con soluciones ya propuestas. Así, la iniciativa relativa a la gobernanza debería complementar la iniciativa relativa a las empresas y la iniciativa para poner fin a la pobreza, ambas destinadas a luchar contra el desempleo creciente. Asimismo, insta a la Oficina a que intensifique su labor relacionada con la elaboración y aplicación de los PTDP y, en el plano nacional, se concentre en la evaluación de estos programas, ya que la información resultante influiría en el desarrollo de los programas futuros. Por último, su grupo desearía obtener aclaraciones sobre la situación del Programa de Trabajo Decente en África para 2007-2015.

7. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, una representante del Gobierno de Noruega apoya el contenido general del Plan estratégico, aunque considera que éste debería ofrecer una visión clara de la manera en que la OIT integrará la Agenda 2030 en sus políticas y programas y facilitará el avance hacia la consecución de los ODS. El Plan estratégico debería proporcionar más detalles sobre los productos y servicios previstos. El valor añadido y la eficacia de la estrategia también deberían evaluarse al final del período abarcado por el Plan. La oradora acoge con satisfacción la armonización con el ciclo de planificación de las Naciones Unidas e insta a la Oficina a que estreche su cooperación con otras entidades de las Naciones Unidas y a que siga de cerca la revisión cuatrienal amplia de la política de la Asamblea General de las Naciones Unidas. El documento relativo al examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019 debería mostrar la manera en que la OIT se propone alcanzar un equilibrio entre la continuidad y la adaptación, dando prioridad a su labor normativa y a la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Para mantener su pertinencia, la OIT debe reforzar su capacidad de asegurar un trabajo decente para la mayoría de los trabajadores

del mundo, incluidos los del sector informal y los que ocupan empleos atípicos. El grupo de los PIEM desearía recibir información sobre la forma en que se abordan, en la iniciativa para poner fin a la pobreza, los problemas de los trabajadores más vulnerables y desfavorecidos, por ejemplo, aquellos que se encuentran en los países menos adelantados o en situaciones de conflicto y fragilidad, y cómo se puede intensificar esa labor en cooperación con otros organismos dentro y fuera de las Naciones Unidas. Si bien la propuesta de añadir un nuevo eje de política transversal sobre la sostenibilidad ambiental refleja los esfuerzos mundiales destinados a abordar el problema del cambio climático, la labor de la OIT en este ámbito debería ceñirse al mandato de la Organización y quedar contemplada en su Programa y Presupuesto. Para lograr una función de evaluación sólida e independiente, es necesario estudiar la adopción de medidas adicionales. La Oficina debería seguir perfeccionando la teoría del cambio; extraer enseñanzas de las evaluaciones; reforzar sus capacidades en materia de investigación, estadísticas y gestión de conocimientos; y establecer y fortalecer alianzas y acuerdos de colaboración. Las alianzas público-privadas no deberían limitarse a la movilización de recursos — algo que apenas se menciona en el documento — sino servir además para alimentar la base de conocimientos de la Organización. La OIT debería apoyar los esfuerzos de los gobiernos destinados a aumentar los ingresos nacionales en aras del bienestar social y un desarrollo inclusivo. La oradora apoya los esfuerzos por redistribuir los recursos asignados a los servicios administrativos y de apoyo en beneficio de las labores técnicas de primera línea. El grupo de los PIEM aprueba la orientación estratégica general del Plan estratégico, pero solicita que la Oficina proporcione más información sobre su aplicación y seguimiento antes de tomar cualquier medida sobre el proyecto de decisión.

8. *Un representante del Gobierno del Brasil* acoge con agrado la armonización del calendario estratégico de la OIT con el de la revisión cuádruple de la política de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Asimismo, considera necesario redoblar los esfuerzos destinados a garantizar la justicia social y el trabajo decente, y que se adopte una declaración con motivo del centenario. La visión estratégica de la OIT para 2021 pone de relieve la importancia de satisfacer las necesidades de los mandantes, en particular, la creación de empleos formales. La OIT debe contar con herramientas de conocimiento adecuadas y, junto con otras organizaciones, hacer un seguimiento de la evolución de la economía mundial. Habida cuenta de las necesidades de las personas más vulnerables y de las víctimas de graves violaciones de derechos y libertades fundamentales, es importante mejorar los sistemas de normas y de control y prestar asistencia técnica a los Estados Miembros. Dichos sistemas deben ser transparentes, universales, equitativos y eficaces. Las alianzas externas son importantes, pero no deben forjarse sin tener en cuenta a sus mandantes. En el Plan estratégico deberían mencionarse las asociaciones de cooperación Sur-Sur y de cooperación triangular.
9. *Un representante del Gobierno de la India* afirma que la OIT debería proporcionar a los gobiernos servicios de creación de capacidad y soluciones que tengan en cuenta los contextos nacionales, y trabajar con los interlocutores sociales a fin de abordar las preocupaciones de la sociedad civil y de los trabajadores de la economía informal. La Agenda 2030 y el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático podrían servir de modelos para una declaración con motivo del centenario. A la luz de los cambios que se han producido en el mercado de trabajo, convendría debatir la cuestión de si las normas del trabajo han de ser prescriptivas o voluntarias. En ese sentido, el orador espera con interés conocer las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas. La OIT debe esforzarse en defender su posición como foro mundial para las cuestiones laborales. Las implicaciones transversales del trabajo decente y de la erradicación de la pobreza pueden conllevar ciertas dificultades de interpretación y aplicación. La cooperación con instituciones de investigación podría asegurar la comprensión de las cuestiones locales y el fortalecimiento de las capacidades; el Instituto Nacional del Trabajo de la India valora su colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. Los PTDP deben reforzarse y tener

en cuenta las prioridades nacionales, asegurando la participación de las partes interesadas nacionales en los mismos. Habida cuenta de que el seguimiento de la aplicación de la Agenda 2030 se efectuará a nivel nacional, la OIT no debería sobrecargarse de trabajo en este ámbito. El orador apoya el proyecto de decisión.

10. *Un representante del Gobierno de Bangladesh* acoge con satisfacción la armonización del Plan estratégico con los ODS. Habida cuenta de que el crecimiento económico inclusivo centrado en el empleo sigue siendo frágil, sobre todo en los países en desarrollo, la Oficina debería poner en marcha programas específicos por país y programas de referencia en el marco de la iniciativa para poner fin a la pobreza, la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y la iniciativa relativa a las empresas. Los sistemas de protección social sostenibles requieren la movilización de recursos y la difusión de estudios de la OIT de investigación y buenas prácticas en materia de protección social. La iniciativa relativa a las normas, la iniciativa relativa al futuro del trabajo y la iniciativa verde deberían abordar los nuevos desafíos prestando la debida atención a los grupos más vulnerables. El orador apoya el proyecto de decisión.
11. *El Director General* señala que la Oficina es consciente del riesgo de una proliferación de cuestiones y que ha intentado hilvanarlas en el marco de una visión coherente que proporcione a la Organización una orientación estratégica. En tal sentido, las secciones A y B del Plan estratégico establecen deliberadamente desafíos amplios sin proporcionar respuestas preconfeccionadas. El debate sobre la diversidad de modalidades de trabajo, las normas y los escasos beneficios generados por algunos instrumentos normativos han revelado una divergencia de opiniones que justifica la inclusión de estos temas en el Plan, de modo que podamos abordarlos en los próximos cinco años. Si bien ha de prestarse atención a los resultados obtenidos por la Organización, los resultados deseados se definen sobre la base de los principios de la OIT. El apoyo recibido por los seis componentes de la visión estratégica para 2018-2021 resulta alentador. Si bien la labor de medición y seguimiento es importante, el Plan estratégico no debería confundirse con el documento sobre el Programa y Presupuesto; por ello, es necesario dedicar algo más de tiempo a la reflexión antes de establecer los criterios de referencia que nos permitirán medir el éxito. También debería aplazarse el debate sobre la conveniencia de incluir un cuarto eje de política transversal sobre la sostenibilidad ambiental, cuya importancia no ha sido cuestionada. Habida cuenta de que las iniciativas para el centenario difieren bastante entre ellas, es imposible ofrecer una respuesta única para todas ellas con respecto a cómo se relacionan con los resultados en materia de políticas. Por otro lado, se muestra de acuerdo con la necesidad de una mayor inversión en los ámbitos de la investigación y las estadísticas. Aunque es importante no diluir el carácter tripartito de la Organización, el fortalecimiento de las alianzas brinda la oportunidad de incorporar el tripartismo a la aplicación de la Agenda 2030. La Oficina sigue de cerca los debates sobre la revisión cuatrienal amplia de la política de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como sobre la correspondiente resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas que podría aprobarse a finales de año y que tendrá una importante incidencia en el modo de proceder de la OIT en adelante. Para concluir, sugiere que se aplaze la adopción de toda medida sobre el proyecto de decisión hasta que el Consejo de Administración haya tenido la oportunidad de discutir el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019 (documento GB.328/PFA/2).
12. *El Consejo de Administración decide aplazar la adopción del proyecto de decisión y volver a considerar dicha cuestión en una sesión ulterior.*
13. Al reanudar la discusión sobre esa cuestión, el Director General presenta una nueva versión del proyecto de decisión, cuyo texto se modificó previa consulta con los grupos.
14. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* apoya el proyecto de decisión modificado.

15. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* suscribe el nuevo proyecto de decisión y señala que la OIT debe responder a las necesidades de todos los trabajadores, y no únicamente las de los más vulnerables y desfavorecidos. La situación de la mujer en el mundo del trabajo debe integrarse de manera más sistemática en todos los resultados, sin limitarse a la igualdad de género, a fin de afrontar las consecuencias estructurales de la evolución demográfica y de la entrada masiva de la mujer en el mercado de trabajo. El Grupo se muestra favorable a añadir un nuevo eje de política transversal sobre sostenibilidad ambiental pero propone cambiar su enunciado por «transición justa hacia la sostenibilidad ambiental», de suerte que refleje más adecuadamente la ventaja comparativa de la OIT con respecto a otras organizaciones.

Decisión

16. *El Consejo de Administración aprobó el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y solicitó al Director General que tuviera en cuenta sus orientaciones en la elaboración de las propuestas de Programa y Presupuesto tanto para 2018-2019 como para 2020-2021, prestando especial atención al marco de resultados para poder evaluar mejor el desempeño de la Oficina.*

(Documento GB.328/PFA/1, párrafo 69 reformulado a luz de la discusión del Consejo de Administración.)

Segundo punto del orden del día

Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019 (documento [GB.328/PFA/2](#))

17. *El Presidente* declara abierta la discusión sobre los diez resultados de políticas y los cuatro ejes de políticas transversales.
18. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que su Grupo entiende que la OIT dé prioridad a un número limitado de cuestiones para tener un impacto significativo, pero considera que es importante garantizar a un mismo tiempo la coherencia con las decisiones de la Conferencia. Considera acertado que para cada una de las estrategias asociada a un resultado de políticas se especifiquen los ODS y las metas conexas a cuyo logro contribuye, así como los vínculos con indicadores de los ODS pertinentes de los que la OIT es la entidad responsable o colaboradora. Por lo que respecta a las subsecciones relativas a las sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales, el orador señala que en cada resultado en materia de políticas convendría examinar en qué términos se abordan los vínculos con las normas internacionales del trabajo. En la formulación de todos los resultados debería incluirse el mismo texto normalizado, «promover la ratificación de todas las normas internacionales del trabajo actualizadas que guarden relación con cada resultado», en lugar de emplear otra terminología como «basarse y promover» o «actividades de promoción» de las normas.
19. El diálogo social y el tripartismo deberían incluirse como un nuevo resultado de políticas y no considerarse únicamente como un eje de política transversal. Ello se justifica en la medida en que la promoción de la coherencia de las políticas entre los ministerios y la integración del trabajo decente en las políticas nacionales requieren la adopción de medidas específicas y la prestación de apoyo a los mandantes de la OIT, algo que no podría hacerse en el marco

de otros resultados. El nuevo resultado relativo al diálogo social debería hacer especial hincapié en la negociación colectiva y las relaciones laborales como una contribución importante de la OIT para corregir la desigualdad de los ingresos. Además, la labor encaminada a reducir las desigualdades debería incorporarse en mayor medida en los resultados 1, 4, 6, 7 y 8. Los resultados 5 y 6 podrían fusionarse a fin de dar cabida al nuevo resultado de políticas, en el entendimiento de que en el sector agrícola predomina la informalidad.

20. En relación con el documento que se someterá en la 329.^a reunión del Consejo de Administración, espera que los criterios de logro respecto de cada indicador que se refieran a las «políticas y programas que deberán adoptar los Estados Miembros» indiquen explícitamente que ello se hará «en consulta con los interlocutores sociales».
21. Por lo que respecta a las principales enseñanzas extraídas de labores anteriores en relación con el resultado 1, el orador señala la importancia de las pautas de orientación dimanantes de la discusión recurrente de 2014 sobre el empleo, en particular la que figura en el párrafo 7 de las conclusiones relativas a la promoción de un marco amplio de políticas de empleo basado en consultas tripartitas. En vista de la atonía de la demanda, habría que establecer un equilibrio adecuado entre las medidas aplicables a la demanda y a la oferta. El orador desearía que se aportaran pruebas que respalden la afirmación que figura en párrafo 15 acerca de la eficacia de las alianzas público-privadas, y señala que la OIT no debería centrarse simplemente en la creación de empleo sino en la creación de empleo decente. Considera que el indicador 1.5 es bastante impreciso y que debería elaborarse más detalladamente siguiendo el ejemplo del indicador 1.4. Otra posibilidad es que los criterios de logro reflejen las cuestiones indicadas en el quinto punto del párrafo 17, donde se alude a una mayor inclusión en el marco de las relaciones laborales y de las instituciones del mercado de trabajo.
22. En cuanto al resultado 2, el orador señala que la OIT debería estudiar la manera de crear un círculo virtuoso que combine la acción normativa, los PTDP y la asistencia técnica; se trata de una cuestión que reviste especial importancia, habida cuenta de que la mayoría de los PTDP no se han utilizado como herramientas principales para aumentar las tasas de ratificación y aplicación en los países. Por lo que respecta al primer cambio previsto, a saber, una mayor cobertura y alcance de las normas internacionales del trabajo gracias a un aumento del número de ratificaciones, la OIT debería dar prioridad a todos los trabajadores y no centrarse exclusivamente en los grupos más expuestos a quedar excluidos. Los PTDP deberían utilizarse para mejorar la aplicación de las normas, pero también para promover su ratificación. En este primer punto de los principales cambios previstos debería darse prioridad a la promoción de la ratificación de todas las normas actualizadas relacionadas con los cuatro objetivos estratégicos y los ejes de política transversales, lo que a su vez debería reflejarse en los indicadores propuestos. Recuerda que, de conformidad con la Declaración sobre la Justicia Social, la OIT debería ayudar a los Estados Miembros a examinar su situación por lo que respecta a la ratificación de instrumentos con miras a lograr una cobertura cada vez más amplia de todos los objetivos estratégicos, haciendo especial hincapié en los Convenios núms. 87 y 98.
23. Con respecto al resultado 3, en la lista que figura en el quinto punto del párrafo 37 habría que incluir a los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo. En cuanto al resultado 4, convendría explicar, por una parte, de qué manera la OIT tiene previsto abordar la cuestión de las empresas sociales y las cooperativas y, por otra, cómo van a promoverse en ese marco la negociación colectiva y la mejora de las condiciones de trabajo, en conformidad con las conclusiones pertinentes de la Conferencia.
24. En el caso del resultado 5, que su Grupo propone fusionar con el resultado 6, debería hacerse hincapié en la promoción del trabajo decente en las plantaciones, así como en el aumento de

la capacidad de las organizaciones de trabajadores agrícolas para organizar a los trabajadores de las plantaciones y representar sus intereses. Considera acertada la referencia explícita a la ratificación y aplicación efectiva de los instrumentos de la OIT pertinentes, estima que todos los resultados deberían incluir este objetivo y que ello debería reflejarse en los indicadores correspondientes. Con respecto al resultado 6, en la subsección relativa a las sinergias entre los resultados y los ejes de políticas transversales debería hacerse referencia al resultado 9, habida cuenta de que muchos trabajadores migrantes quedan atrapados en la economía informal. En el párrafo 68 habría que establecer un vínculo con los procesos hacia una transición justa. En los resultados 5 y 6 debería establecerse una vinculación más estrecha con la igualdad de género.

25. En cuanto al resultado 7, su Grupo acoge con satisfacción la inclusión de un resultado específico sobre las cadenas mundiales de suministro, aunque considera que su alcance no es suficientemente amplio. La seguridad en el trabajo y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo son cuestiones importantes, pero en las conclusiones formuladas por la Conferencia en 2016 se indica que es preciso promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, lo cual supone la adopción de un enfoque mucho más amplio. Ello podría reflejarse más adecuadamente cambiando el título del resultado y añadiendo otros indicadores. Habría que incluir una referencia al entorno de trabajo saludable, y en el título debería mencionarse la seguridad y salud en el trabajo. En lo tocante al cumplimiento, el orador señala que la OIT debería dar prioridad al fortalecimiento de los sistemas nacionales de inspección del trabajo de carácter público. En el párrafo 77 debería incluirse una referencia al Convenio sobre los servicios de la salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).
26. En relación con el resultado 8, habría que destacar la importancia de los Convenios núms. 87 y 98 así como del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), lo que también debería reflejarse en los indicadores. En el párrafo 84, que trata sobre los principales cambios previstos, habría que dar prioridad a todos los trabajadores y sectores, en lugar de centrarse únicamente en los trabajadores en situación de vulnerabilidad y en determinados sectores de alto riesgo. El orador considera que es indispensable promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular por medio de la negociación colectiva.
27. Con respecto al resultado 9, es necesario garantizar que los marcos y acuerdos sobre movilidad de los trabajadores estén en conformidad con las normas de la OIT, pues con mucha frecuencia la movilidad laboral termina dando lugar a planes de carácter temporal y circular asociados a numerosos déficits de trabajo decente. La labor en el marco de este resultado debería vincularse al indicador 8.8.2 de los ODS relativo a una mayor protección de los derechos laborales a escala nacional.
28. El orador respalda el resultado 10, sobre organizaciones de trabajadores fuertes y representativas, y señala que, aunque sea importante incluir la sostenibilidad ambiental entre las cuestiones transversales, convendría cambiar el enunciado de dicha cuestión por otro que resalte la transición justa hacia la sostenibilidad ambiental en el mundo del trabajo, a fin de adaptar la terminología al programa de acción de la OIT. En lo que respecta a las normas internacionales del trabajo, en las propuestas de Programa y Presupuesto debería recogerse debidamente el curso que ha de dar la Oficina a las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, y deberían asignarse suficientes recursos a tal efecto, en particular, en lo que respecta a la ratificación de normas actualizadas. Asimismo, en los indicadores y las metas pertinentes asociados a cada resultado, también debería señalarse que la prioridad de las actividades previstas para alcanzar todos los resultados será la promoción de la ratificación y la aplicación de las normas pertinentes. En lo que respecta al diálogo social, es necesario seguir impulsando la ratificación de los

Convenios núms. 87 y 98 en cuanto que derechos habilitantes. Deberían asignarse más recursos a las labores relativas a la negociación colectiva, aumentando los recursos humanos y financieros tanto en la sede como en el terreno. En lo que respecta a la cuestión de igualdad de género y no discriminación, conviene examinar el modo en que la igualdad de género puede producir cambios positivos en el mundo del trabajo y orientar la labor de la OIT.

- 29.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que los enunciados de los resultados son claros y más equilibrados que antes, y añade que los desafíos conexos que se plantean están bien definidos. Dice que, no obstante, es difícil valorar en qué medida el marco de resultados permitirá a la Oficina evaluar más adecuadamente la contribución de la OIT a la generación de los cambios necesarios para la consecución de los resultados. Es fundamental que en cada resultado se puedan evaluar las actividades de la OIT y sus consecuencias en el terreno y, para ello, se necesitan indicadores cualitativos, además de los indicadores cuantitativos. El documento que debe presentarse en la 329.^a reunión debería contener más detalles sobre los aspectos cuantitativos y cualitativos que deben evaluarse con respecto a cada uno de los indicadores para determinar los progresos logrados. Deberían limitarse aún más los resultados en materia de políticas. Podría considerarse que algunos resultados son elementos constitutivos de otros, por lo que podrían agruparse; por ejemplo, los resultados 2 y 7, puesto que ambos versan sobre el cumplimiento. Asimismo, el resultado 5 podría integrarse como un apartado del resultado 6.
- 30.** Para que el resultado 1 se concrete, deberían corregirse las rigideces tanto cíclicas como estructurales, en particular las del mercado de trabajo. Aunque es importante tener en cuenta las políticas macroeconómicas, toda política de empleo digna de crédito debe tener en cuenta los demás elementos del contexto, como las políticas sobre el mercado de trabajo, los recursos humanos y las infraestructuras. La estrategia presentada en el documento no reconoce suficientemente el papel clave que cumple el sector privado en la inversión y en la creación de empleo, y es necesario dar más detalles sobre cómo propiciar el desarrollo empresarial y la inversión privada. El orador manifiesta sus dudas con respecto a la incorporación de la dimensión de género en la política de empleo, y afirma que podría resultar más eficaz adoptar políticas antidiscriminatorias más amplias. Valora positivamente la importancia que se atribuye a la adopción de un enfoque ascendente mediante la implantación de mejores políticas de empleo y marcos institucionales integrales, basados en la participación tripartita; dicho enfoque vendría determinado por las necesidades y las circunstancias de los mandantes. En el documento debería darse mayor consideración a las alianzas público-privadas y conferirse mayor atención al desarrollo de competencias profesionales, el aprendizaje, la formación dual y las pasantías. La Oficina debería aceptar la Red Mundial de Aprendizaje como organización asociada y fomentar otras formas de aprendizaje y pasantías. Además, en el documento debería reflejarse más adecuadamente la participación de los jóvenes y el fomento del espíritu emprendedor entre ellos para mejorar las perspectivas de empleo entre los jóvenes.
- 31.** En lo que respecta al resultado 2, debería darse mayor importancia a prioridades del Grupo de los Empleadores tales como la revisión, la actualización y la refundición de normas, y debería hacerse referencia al mecanismo de examen de las normas. En lo que respecta al resultado 4, la Oficina debería explicar la ausencia de referencia explícita a los 17 factores que contribuyen a la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, mencionados en las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenidas adoptadas por la Conferencia en 2007, y a las mejores prácticas y enseñanzas extraídas de su aplicación. Señala que no está conforme con el enunciado actual del resultado 7, ya que el enfoque adoptado con respecto al mismo es muy reduccionista; las cadenas mundiales de suministro no deberían tratarse como entidades diferenciadas y autónomas, por estar interconectadas y superponerse con las cadenas nacionales de suministro. Convendría evitar que se diluya más este resultado. Sería útil conocer qué definición de cadenas mundiales de suministro ha

utilizado la Oficina para elaborar el documento. La OIT debería presentar un enfoque holístico de la cuestión, que cuente con el pleno apoyo de los tres grupos de mandantes.

32. En lo que respecta al resultado 9, el orador acoge con satisfacción que se haya incorporado la cuestión de la movilidad, además de la cuestión de la migración. Es fundamental potenciar la sinergia y la eficacia entre las diversas entidades asociadas y las iniciativas que tienen por objeto afrontar dichas cuestiones.
33. El resultado 10 sigue suscitando preocupación, ya que las organizaciones de empleadores carecen de financiación suficiente, lo cual pone en riesgo la consecución de las metas por los empleadores definidas en los indicadores 10.1, 10.2 y 10.3. El orador pide que se den aclaraciones sobre la asignación presupuestaria, pues, al parecer, una importante cantidad de los fondos del presupuesto estratégico destinados a apoyar la labor de las organizaciones de empleadores en el marco del resultado 10 se está destinando a otras actividades; no se han recibido fondos extrapresupuestarios y, en 2016, la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) no ha recibido ningún tipo de financiación procedente de las oficinas regionales, en el marco de la fase I de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO).
34. El orador coincide en que la sostenibilidad medioambiental es una cuestión fundamental, pero señala que debe reflexionarse con mayor detenimiento a fin de determinar la conveniencia de incluir dicha cuestión como cuarto eje de política transversal, puesto que la OIT se ocupa de esa dimensión del mundo del trabajo, principalmente mediante la iniciativa verde.
35. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe dice que el grupo está a favor del vínculo que se ha establecido entre el fomento de la justicia social y los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. En lo que respecta al resultado 1, aunque la mayoría de los Estados Miembros disponen de políticas bien concebidas, su aplicación sigue siendo problemática. Dichas políticas deberían abarcar a los grupos de personas marginadas, y, en ese sentido, sería conveniente adoptar un enfoque pluripartito. En lo que respecta a las alianzas externas, en el marco del resultado 2, la Oficina debería tener en cuenta la posibilidad de colaborar con comunidades económicas regionales. En lo que respecta al resultado 3, la mayoría de la población no puede ejercer el derecho de protección social. La Oficina debería estudiar la posibilidad de aumentar la colaboración con los Estados Miembros para establecer programas regionales de protección social, como se propone en la Declaración tripartita de Yaundé sobre la aplicación del piso de protección social. También deberían estudiarse las posibles sinergias con otras partes interesadas, como la Asociación Internacional de la Seguridad Social (ISSA). En lo que respecta al resultado 4, el orador señala que el papel que desempeña el sector privado en el fomento de las empresas sostenibles es fundamental para combatir el desempleo. En lo que respecta al resultado 5, si bien es necesario adoptar un enfoque multisectorial para lograr la sostenibilidad e incrementar el impacto, también deberían tenerse en cuenta las cuestiones relativas a la formalización de la economía informal. En lo que respecta al resultado 6, entre los cambios previstos debería darse prioridad a mejorar la representación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores e incrementar las actividades al respecto, a fin de influir en la transformación de las conductas de la sociedad y ayudar a sus respectivos mandantes en el proceso de transición hacia la economía formal. Debería recurrirse en mayor medida a los estudios de investigación existentes para elaborar políticas eficaces y formular estrategias, y brindar más apoyo a los mandantes en la aplicación de sus PTDP. El resultado 7 no debería limitarse a los lugares de trabajo en las cadenas mundiales de suministro, sino que deberían incluirse lugares de trabajo tradicionales, que con frecuencia son deficitarios de trabajo decente. En el resultado 8 deberían tenerse en cuenta cuestiones emergentes tales como la contratación y los acuerdos y prácticas contractuales así como la cuestión de la seguridad y

la salud en el trabajo. Los medios de acción y apoyo con respecto a este resultado no están claros y no se corresponden con los desafíos que se plantean ni con los cambios previstos. Debería darse prioridad a los sistemas de administración y de inspección del trabajo. En su enunciado, deberían especificarse las organizaciones con las que la OIT tiene la intención de establecer alianzas. En el marco del resultado 9, debería hacerse hincapié en la aplicación de las políticas sobre migración y de los acuerdos multilaterales, y debería conferirse prioridad a los trabajadores domésticos migrantes. Debería examinarse la posibilidad de establecer una alianza sólida con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). En el marco del resultado 10, se debería potenciar el diálogo social y fomentar las consultas tripartitas en el mercado de trabajo. El orador pide que se precise en qué modo el eje de política transversal relativo a la sostenibilidad ambiental se integra en cada uno de los diez resultados en materia de políticas.

- 36.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido apoya la orientación general y la ambición del examen preliminar. Valora que para cada resultado en materia de políticas se especifiquen los ODS y las metas conexas a cuyo logro contribuye, así como los vínculos con indicadores de los ODS pertinentes. Asimismo, acoge favorablemente los nexos establecidos entre los resultados y las distintas iniciativas para el centenario y los programas de referencia de la OIT. Apoya que se sigan incluyendo la igualdad de género y no discriminación, las normas internacionales del trabajo y el diálogo social como ejes de política transversales. Solicita que se aclaren las consecuencias que tendrá añadir la sostenibilidad ambiental como eje de política transversal para las actividades de la OIT y pregunta si la OIT tiene las competencias técnicas en esa esfera. Acoge con satisfacción la noción de que la OIT establezca alianzas con otras entidades sobre cuestiones de sostenibilidad ambiental. Aunque aprueba la inclusión de indicadores preliminares para cada resultado, no siempre está claro cómo seleccionar los criterios de referencia ni cómo medir los progresos. Pocos indicadores permiten evaluar los logros o la rendición de cuentas de la OIT. Expresa la esperanza de que se perfeccionen y mejoren los indicadores, los criterios de referencia y las metas mensurables en términos cuantitativos y cualitativos a fin de poder examinarlos en la 329.^a reunión. Los ejes de política transversales, como la igualdad de género, deberían plasmarse mejor en los resultados en materia de políticas. Se deberían asignar recursos suficientes para las actividades normativas. En algunos resultados se debería recoger en mayor medida la idea de las alianzas. En el resultado 2, el grupo de los PIEM hubiera agradecido que se hubiese hecho referencia a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). En el resultado 7, se deberían haber mencionado los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Acoge con agrado que se siga prestando especial atención al fortalecimiento de la base de conocimientos de la OIT. En ese sentido, apoya las actividades previstas para la OIT consagradas a realizar investigaciones orientadas a la formulación de políticas, aumentar la capacidad de los Estados Miembros para producir, utilizar y difundir estadísticas del trabajo, en particular mediante el desarrollo de análisis y sistemas de información sobre el mercado de trabajo, y emprender actividades específicas de promoción, comunicación y desarrollo de la capacidad de los mandantes. El grupo de los PIEM apoya los resultados e indicadores propuestos para los tres resultados funcionales y espera con interés la elaboración detallada de los criterios de referencia, las metas y las propuestas para medir los logros, al igual que con los proyectos de indicadores correspondientes a otros resultados.
- 37.** *Un representante del Gobierno de China* declara que su Gobierno valora positivamente el examen preliminar muy detallado de las propuestas de Programa y Presupuesto, elaboradas en estrecha consonancia con la Agenda 2030 y los ODS. La Oficina debería formular indicadores más específicos y mensurables que permitieran tener en cuenta las diferencias y prioridades de sus Miembros. Se deberían dedicar más recursos a la promoción del empleo y a la extensión de la protección social.

38. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM)), en respuesta a la pregunta relativa a las mediciones formulada por el portavoz del Grupo de los Empleadores, dice que PROGRAM y la Oficina de Evaluación (EVAL) han estado colaborando estrechamente para elaborar el marco de resultados aplicable al Programa y Presupuesto para 2018-2019. EVAL fue miembro de un grupo de trabajo establecido por PROGRAM con el cometido de proporcionar orientaciones metodológicas a las unidades de la OIT y mejorar el marco de resultados y los criterios de medición. En respuesta a la solicitud de aclaración del grupo de los PIEM en relación con los indicadores, los criterios para la medición de progresos, las metas y los criterios de referencia, afirma que todos estos elementos se están elaborando y perfeccionando y que figurarán en el documento definitivo que se presentará en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2017. Propone que cuando se debatan las cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI) se trate el tema de la independencia de la función de evaluación. En respuesta a la cuestión formulada por el portavoz del Grupo de los Empleadores sobre la dotación presupuestaria, el orador aclara que la CSPO es accesible a todos y que, en función de las propuestas enviadas por las unidades a las regiones, los directores regionales deciden cuáles de ellas recibirán financiación. Señala que aun cuando ACT/EMP no reciba los fondos directamente en la fase I, habida cuenta de la cuantía reducida de la asignación a nivel regional, eso no significa que los fondos no se utilicen para actividades destinadas a los empleadores. Insiste en que su Departamento está dispuesto a organizar una reunión para explicar de nuevo todos los aspectos del presupuesto y asegurarse de que se tengan en cuenta las opiniones del Grupo de los Empleadores en las propuestas de presupuesto que se presentarán en la 329.^a reunión del Consejo de Administración.
39. *El Presidente* declara abierto el debate sobre los tres resultados funcionales.
40. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* indica, en relación con el resultado funcional A, que además de que los productos se produzcan a tiempo desearía que se reconociesen como documentos de referencia y que en los foros internacionales se considerase a la OIT como uno de los principales organismos especializados en el ámbito social y laboral. Pide que se aclare si los resultados de «los últimos ajustes metodológicos experimentados por la Oficina» para la medición del trabajo decente, que se mencionan en el párrafo 137, están vinculados al método basado en la codificación de la evaluación. Su Grupo tiene muchas reservas en cuanto a este enfoque. En lo que respecta al resultado funcional C, se debe procurar que al final del bienio no queden fondos sin gastar. Todas las actividades realizadas en el marco de los resultados deben ir acompañadas de indicadores claros e inequívocos y beneficiarse de una distribución equitativa de los recursos. En cuanto a las labores preparatorias para la elaboración de las propuestas que han de presentarse en la 329.^a reunión, las consultas de la Oficina no deben limitarse a ser simples reuniones de información, sino que tiene que haber un verdadero proceso consultivo.
41. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que en el resultado funcional A se ha reemplazado la promoción por la gestión de los recursos. Habida cuenta de la necesidad de que la OIT siga promoviendo el trabajo decente, debería retenerse la referencia a la promoción y recogerse en indicadores adecuados que requieran un enfoque más amplio que el de la gestión de conocimientos e investigación para el trabajo decente. En consonancia con la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada en 2016, y la Agenda 2030, es importante disponer de un indicador sobre la medición del trabajo decente que se base en los indicadores de trabajo decente.
42. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe observa que los diez resultados en materia de políticas no han cambiado pero sí los resultados funcionales. El resultado funcional A ya no consta del elemento fundamental relativo a la creación y el fortalecimiento de las sinergias con otras organizaciones multilaterales. Habría

que priorizar las sinergias con otros organismos de las Naciones Unidas como resultado funcional, en particular habida cuenta de la Agenda 2030, y es más importante que nunca colaborar estrechamente con los países a través de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Se debería retener la promoción del trabajo decente.

43. *El Director General* subraya que se asegurará de que las reuniones no sean simplemente informativas sino que formen parte de un proceso consultivo. En respuesta a los comentarios formulados según los cuales hay demasiados resultados de políticas, señala que la Oficina había propuesto inicialmente siete resultados, pero el Consejo de Administración había decidido establecer diez. Asimismo, indica que ya había habido deliberaciones y se habían extraído distintas conclusiones de debates anteriores del Consejo de Administración sobre las posibles ventajas de fusionar o separar los resultados 5 y 6. Se debería estudiar cuidadosamente la posibilidad de fusionar algunos resultados o de establecer otros nuevos y de precisar la formulación de otros. En lo que respecta al establecimiento de un cuarto eje transversal sobre sostenibilidad ambiental, reconoce que se ha mostrado interés al respecto pero que los miembros del Consejo de Administración han solicitado que se faciliten más precisiones. Valora positivamente las orientaciones recibidas y manifiesta la esperanza de que las propuestas que se presenten en la 329.ª reunión obtengan la aprobación del Consejo de Administración.

Resultado

44. *El Consejo de Administración brindó orientación a la Oficina sobre los proyectos de propuestas y tomó nota del informe contenido en el documento GB.328/PFA/2.*

(Documento GB.328/PFA/2.)

Tercer punto del orden del día

Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (documento [GB.328/PFA/3](#))

45. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que el examen de las obras de renovación ha provocado un breve retraso, pero ello no afectará el plazo final para terminar la renovación y se han generado ahorros. La Confederación Suiza aprobó un préstamo de 70 millones de francos suizos para un período de treinta años. Las condiciones del préstamo, con inclusión de la tasa de interés aplicable, se discutirán a la brevedad. La Oficina está examinando las condiciones otorgadas a otros organismos de las Naciones Unidas con respecto a préstamos aprobados recientemente por la Confederación Suiza. El orador destaca los esfuerzos emprendidos para elaborar una política basada en posibles donaciones a fin de llevar a cabo las obras retrasadas y las obras que no están incluidas en el proyecto de renovación inicial.

46. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo observa con agrado que las cuestiones de salud y seguridad se están gestionando adecuadamente, se están generando ahorros y se está vigilando que los contratistas cumplan la legislación laboral y de seguridad social. La Oficina debería asegurar el funcionamiento normal de las salas utilizadas para las negociaciones tripartitas durante las obras de renovación. Su Grupo coincide en que la renovación de las plantas inferiores debería gestionarse como un todo para evitar que aumenten los costos. Pese a que las propuestas anteriores de procurar obtener contribuciones voluntarias para las obras que no tienen financiación no suscitaron interés, la Oficina debería

considerar esa posibilidad. Todos los interesados deben analizar con atención las cuestiones relativas a la renovación. Su Grupo apoya la opción de que los Estados Miembros realicen contribuciones especiales, método que se utilizó para la renovación de la sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Su Grupo también alienta a la Oficina a que prosiga las negociaciones con las autoridades suizas y apoya el proyecto de resultado.

47. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo acoge con satisfacción que las autoridades suizas hayan aprobado el préstamo y encomia a la Oficina por ahorrar gastos de renovación mediante el análisis de valor, no excederse del presupuesto y respetar las normas de seguridad y de salud. Si bien coincide en que la renovación de las plantas inferiores no debería realizarse de manera fragmentada, pregunta cómo se financiarán las obras, dado que anteriormente los gobiernos se han mostrado renuentes a proporcionar financiación adicional. También solicita a la Oficina que aclare si la renovación del centro de conferencias de conformidad con las normas de seguridad, sanidad y calidad, para la que no se han asignado recursos, es opcional u obligatoria.
48. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe acoge con satisfacción la información relativa al posible ahorro generado mediante el análisis de valor y las firmes negociaciones comerciales. Agradece a la Oficina el curso dado a la solicitud realizada por el Consejo de Administración en marzo de 2016 de preparar una lista de posibles paquetes de donaciones y expresa la esperanza de que se redoblen los esfuerzos para movilizar recursos mediante la colaboración con los donantes a fin de financiar obras que no están actualmente previstas en el presupuesto.
49. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Reino Unido celebra los esfuerzos emprendidos para determinar los ahorros generados a partir de los análisis de valor y solicita un cálculo de los ahorros a fin de determinar hasta qué punto cubrirán el costo de las obras de renovación de las plantas inferiores, que no están incluidas en el proyecto. Pese a que los fondos de los donantes contribuirán a financiar únicamente las obras de menor prioridad que no están previstas en el presupuesto, cubrirán gran parte del costo de renovación de las plantas inferiores. El representante acoge con agrado los esfuerzos de la Oficina para reducir costos a través de la venta de tierras y para obtener un préstamo de las autoridades suizas en condiciones preferenciales, además de discutir con las autoridades locales acerca de la posibilidad de subsidiar obras de protección del medio ambiente. Su Grupo se opone a cualquier opción que implique la imposición de una contribución adicional a los Estados Miembros y alienta a la Oficina a que procure generar ahorros y obtener medios de financiación alternativos, como los paquetes de donaciones.
50. *Una representante del Gobierno de México* encomia los esfuerzos de la Oficina por los ahorros que se prevén generar en las obras, así como por el hecho de que los trabajos en curso han tenido un impacto limitado en su funcionamiento y que el presupuesto total del proyecto sigue estando dentro de los límites del presupuesto aprobado. Si bien las obras que no estaban previstas en el presupuesto deben tener prioridad, la renovación del aparcamiento y de las zonas de servicios generales no se consideran una prioridad por el momento. La representante alienta a la Oficina a continuar con sus esfuerzos de identificación de ahorro y fuentes alternativas de financiamiento para la renovación de las salas de conferencias, que deberá realizarse exclusivamente mediante contribuciones voluntarias. La representante apoya las iniciativas que se describen en el documento que se examina y espera contar con información más detallada sobre su resultado en la próxima reunión del Consejo de Administración. La OIT puede apoyarse en la experiencia reciente de la Oficina de Naciones Unidas en Ginebra para obtener donaciones para la renovación de sus edificios.
51. *El representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que, en respuesta a las preocupaciones expresadas con respecto a las normas de

seguridad, salud y calidad de los centros de conferencias, el actual presupuesto aprobado incluye los aspectos más urgentes de seguridad y protección contra incendios, como las salidas de incendios. Si bien otros aspectos que figuran en el párrafo 13 del documento GB.328/PFA/3 no son tan urgentes, son sin duda necesarios para que el edificio se ajuste a las normas de seguridad y salud vigentes y se los considera asuntos prioritarios. En respuesta a la solicitud de los PIEM de que se calcule el ahorro generado, el representante dice que, pese a que aún no se pueden prever algunos aspectos de las renovaciones futuras, la parte del ahorro imputable a la Organización estimado hasta la fecha ronda entre los 4 y 5 millones de francos suizos.

Resultado

52. El Consejo de Administración tomó nota del informe sobre los progresos realizados en el proyecto de renovación del edificio de la sede, que figuraba en el documento GB.328/PFA/3.

(Documento GB.328/PFA/3, párrafo 23.)

Segmento de Auditoría y Control

Quinto punto del orden del día

Informe de evaluación anual de 2015-2016 (documento [GB.328/PFA/5](#))

53. El portavoz del Grupo de los Empleadores pregunta en qué medida las conclusiones de la evaluación independiente de la función de evaluación mejoran y orientan la labor de la Organización, habida cuenta de los retos que se plantean a EVAL, a saber, articular mejores teorías del cambio que permitan armonizar los ODS y el Programa de Trabajo Decente de la OIT y utilizar nuevas herramientas como las evaluaciones de impacto para evaluar la eficacia de las actividades de desarrollo. La información que figura en el párrafo 41 del documento GB.328/PFA/5 sobre la utilización de los resultados de la evaluación en el caso de Azerbaiyán y en otros casos pone de manifiesto hasta qué punto dichas evoluciones pueden actuar como catalizadores del cambio. Su Grupo desearía que en los futuros informes de evaluación anuales se facilitaran este tipo de pormenores. Con respecto a la recomendación 1, el orador expresa su preocupación sobre la viabilidad de las evaluaciones agrupadas y las evaluaciones a nivel de los programas desde el punto de vista de los costos, la complejidad de su gestión y la posibilidad de extraer recomendaciones útiles para las partes interesadas. En cuanto a la recomendación 2, apoya la utilización de evaluaciones de impacto, aunque no está seguro de que la Oficina tenga la capacidad ni los recursos necesarios para intensificar sus esfuerzos en este ámbito; en caso de que la capacidad y los recursos plantearan un problema, desea saber qué medidas propone la Oficina para solucionarlo. También desea saber si en el futuro programa de trabajo de EVAL van a abarcarse todos los elementos mencionados en el Plan Estratégico de la OIT. Los temas que se refieren a la «formalización del sector informal» y a «más y mejores empleos para un crecimiento incluyente» deberían tenerse debidamente en cuenta en el programa de evaluaciones de alto nivel para 2017-2019. Puesto que el desempleo es un problema generalizado, debería darse prioridad a una evaluación de alto nivel del resultado 1 centrada en la evaluación del impacto; asimismo, dado el amplio alcance del resultado 6, habría que dar prioridad a una evaluación de su estrategia y sus resultados. El orador señala que su Grupo apoya el proyecto de decisión.

- 54.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* invita a EVAL a que siga desplegando esfuerzos para abordar los desafíos relacionados con la creciente demanda de evaluaciones de alto nivel, y acoge con satisfacción la ampliación de las funciones del Comité Consultivo de Evaluación. Es preciso establecer un vínculo entre las evaluaciones y las estrategias y programas a fin de optimizar su contribución a las discusiones de alto nivel de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración. Su Grupo aguarda con interés el informe sobre la evaluación independiente de la función de evaluación, cuya discusión en la reunión de marzo de 2017 dará lugar a la formulación de recomendaciones para la siguiente estrategia de evaluación que se someterá al Consejo de Administración en la reunión de noviembre de 2017. El orador invita a EVAL a que formule comentarios sobre la disminución del número de evaluaciones internas recibidas y pregunta si el personal utiliza con frecuencia la base de datos i-Track. Su Grupo apoya la recomendación 1 de promover y llevar a cabo más evaluaciones agrupadas y evaluaciones a nivel de los programas, ya que ello haría menos necesaria la supervisión de EVAL y centraría la atención en la calidad. Le preocupa que en los controles de calidad de las evaluaciones independientes de proyectos el componente relacionado con el género haya obtenido una puntuación deficiente, e insta a la Oficina a que tome medidas para mejorar la situación. Asimismo, invita a la Oficina a realizar un seguimiento de los ámbitos de acción enumerados en el párrafo 44 del documento a fin de mejorar la calidad de las evaluaciones independientes, y determinar por qué razón no existe una diferencia significativa entre la calidad de las evaluaciones producidas por los gestores de evaluación que han recibido formación y la de aquellas producidas por personas que no han completado el programa. A este respecto, subraya que vale la pena recordar que en el último informe de evaluación anual se señala que las capacidades de evaluación del personal ajeno a EVAL parecen haber alcanzado el punto de saturación.
- 55.** Por lo que respecta a la evaluación de la contribución de la OIT a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el orador dice que, en lugar de incorporar los ODS en las intervenciones de la OIT, es sumamente importante que la Organización integre su Programa de Trabajo Decente en los ODS, impidiendo que éstos determinen su programa de acción. A la luz de lo anterior, y en la medida en que cada vez más organizaciones participan en dicho programa, su Grupo coincide con la idea expresada en el párrafo 70 del documento, en el sentido de que es imperativo que la OIT se prepare para ser capaz de demostrar la contribución que aporta a los ODS su Programa de Trabajo Decente. Ello exige asimismo que la OIT reivindique claramente su mandato en la implementación de los ODS sobre la base de su estructura tripartita y su sistema normativo y de control. El orador señala que su Grupo apoya la recomendación 2 y el proyecto de decisión.
- 56.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Zimbabwe subraya la importancia de las actividades de formación y de sensibilización sobre sistemas de evaluación, y expresa su satisfacción por los programas de formación continua en la materia destinados a funcionarios de la OIT. Su grupo aplaude el excelente trabajo del Comité Consultivo de Evaluación; no obstante, toma nota con preocupación de que un elevado número de sus miembros fueron reemplazados durante 2016, y solicita información sobre los motivos de esta situación, así como sobre las medidas que podrían adoptarse para que no siga repitiéndose. Está de acuerdo en que los informes de evaluación pueden contribuir más eficazmente a las discusiones de alto nivel, pero pide que se garantice que los temas que han de ser objeto de evaluación se seleccionen en función de los temas definidos para las discusiones recurrentes de las futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo o de los resultados en materia de políticas que serán discutidos. Toma nota con satisfacción de la nueva plataforma de intercambio de conocimientos y espera que la base de datos i-Track forme parte integrante de los módulos que se incluirán en esta nueva plataforma. Por lo que respecta a la parte II del documento relativa a la evaluación de la eficacia y los resultados de la OIT, pide a la Oficina que explique por qué razón se precisan dos tipos de procesos para el seguimiento y la presentación de informes. Pide asimismo que

se facilite información adicional sobre las teorías del cambio y los progresos realizados en la incorporación de los ODS en las principales intervenciones de la OIT; señala que es necesario revisar las herramientas de evaluación existentes que se utilizan para evaluar los progresos realizados por los Estados Miembros, así como emprender una evaluación de la eficacia, el impacto y la eficiencia de la Oficina, medidas que hubieran podido formar parte de las recomendaciones que figuran en el documento. Una vez concluidos estos cambios, insta a la Oficina a que intensifique las actividades de desarrollo de la capacidad en materia de seguimiento y evaluación a nivel nacional. La oradora solicita mayor información y explicaciones claras a propósito de las recomendaciones que figuran en el párrafo 33 del documento, en particular sobre las evaluaciones agrupadas y evaluaciones a nivel de los programas, y en el párrafo 71.

- 57.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Noruega toma nota con satisfacción de los cambios positivos indicados en el documento con respecto a todos los resultados. Su grupo aguarda con interés el informe de la evaluación independiente de la función de evaluación, y recomienda que este informe también tenga en cuenta las recomendaciones contenidas en el informe de la DCI de 2014 sobre las medidas para consolidar la independencia estructural de la función de evaluación. Desearía que se facilitara mayor información sobre la forma en que las evaluaciones han influido en la planificación estratégica relacionada con el Programa y Presupuesto para 2018-2019. Observa que la tasa de presentación de evaluaciones internas y autoevaluaciones es baja y, tras señalar que incumbe a los directivos velar por que las evaluaciones se presenten dentro de los plazos previstos, la oradora dice que convendría saber más sobre la calidad de las evaluaciones internas que se recibieron y si resultaron de utilidad para el personal directivo. Estima que en la base de datos i-Track deberían almacenarse, además de las evaluaciones internas, los resultados de las evaluaciones externas, ya que éstos contribuyen al aprendizaje institucional. Además, su grupo insta a que las recomendaciones formuladas en el marco de evaluaciones externas queden incluidas en el ejercicio de seguimiento efectuado por los responsables.
- 58.** Aunque es preciso armonizar las prácticas de evaluación de la OIT, también es importante que la Oficina dé muestras de flexibilidad cuando sus requisitos en materia de presentación de informes y rendición de cuentas no coincidan con los de los donantes; esta flexibilidad adquirirá más importancia a medida que la Oficina establezca nuevas alianzas de cooperación. La oradora dice que confía en que la evaluación independiente de la función de evolución entrañe un análisis de la eficacia de las intervenciones realizadas hasta la fecha con el objeto de mejorar la calidad. Se pregunta qué efecto tendría la reducción del número de evaluaciones de proyectos en aras de una mayor calidad, si el número de proyectos de menor envergadura se distribuiría uniformemente entre los diferentes resultados, y quién se encargaría de supervisar los proyectos de menor escala. A su grupo no le parece aconsejable recurrir a evaluaciones agrupadas, ya que con ello se correría el riesgo de prestar menos atención a una serie de cuestiones importantes; en vista de lo anterior, y a fin de formarse una opinión fundamentada con respecto a la recomendación 1, el grupo de los PIEM solicita mayor información sobre los criterios utilizados para determinar cuándo resulta apropiado llevar a cabo este tipo de evaluaciones.
- 59.** Su grupo apoya firmemente los esfuerzos desplegados por EVAL para aplicar el Programa de Trabajo Decente y garantizar su armonización con los ODS pertinentes, y respalda la propuesta de disponer que la adopción de una teoría del cambio bien fundamentada sea un requisito obligatorio en todos los niveles del sistema de gestión basada en los resultados de la OIT. Con respecto a la recomendación 2, que cuenta con el apoyo del grupo de los PIEM, habría que dar prioridad a la calidad de las evaluaciones de impacto y no limitarse únicamente a incrementar su número. Los resultados de las evaluaciones deberían intercambiarse eficazmente con las partes interesadas pertinentes. Su grupo recomienda que la Oficina continúe aplicando las recomendaciones formuladas en años anteriores. En espera

de que se precisen las opciones indicadas en el párrafo 33, la oradora propone que en el proyecto de decisión se suprima la referencia a dicho párrafo. A reserva de esa enmienda, el grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.

60. *Un representante del Director General* (Director de la Oficina de Evaluación) señala que la estrategia de evaluación se ha venido aplicando durante cinco años y que en los informes de evaluación anuales se han comunicado a los mandantes los progresos realizados. Hace notar que la OIT se ha comprometido desde el principio a llevar a cabo cada cinco años una evaluación independiente de la estrategia, y añade que en este ejercicio de evaluación completamente independiente se tendrán en cuenta las sugerencias y los aportes de los mandantes con miras a la formulación de la nueva estrategia de evaluación.
61. La independencia, tanto estructural como de las personas, constituye un elemento central de la credibilidad de la función de evaluación que se ha venido reforzando desde 2011, año en que la Oficina de Evaluación comenzó a funcionar como una entidad estructural independiente. La recomendación 4 del informe de la DCI no se refiere a la independencia estructural sino a los criterios de nombramiento de los jefes de las dependencias de evaluación y a la cuestión de si el candidato debe ser o no un funcionario de carrera. Debe señalarse que esta recomendación es aplicable a los 24 organismos de las Naciones Unidas objeto de examen, no sólo a la OIT, que rechazó la recomendación por ser contraria a sus políticas de recursos humanos. En cuanto a las razones por las que se recibió un número de evaluaciones internas inferior al objetivo establecido, señala que se han hecho progresos al respecto pero que se da prioridad a las evaluaciones independientes. Las evaluaciones internas forman parte de la cultura de evaluación y entran dentro de las responsabilidades del personal directivo, que tiene que hacer ver a sus colegas la importancia de la autoevaluación. Por lo que respecta a la base de datos i-Track, su utilización por usuarios externos es un dato que no puede medirse. EVAL va a introducir próximamente una nueva aplicación que facilitará la utilización de la base de datos, permitirá consultar las prácticas óptimas y las enseñanzas extraídas, y medir el número de accesos a la página web para establecer en qué medida se utiliza. La base de datos i-Track incluye todas las evaluaciones independientes, así como todas las evaluaciones internas y externas que se hayan recibido. Con respecto a la formación de los gestores de evaluación, observa que la evaluación de la calidad y del impacto de la formación — cuyos resultados habían mostrado que, en términos estadísticos, no existía una diferencia significativa — se había basado en una muestra muy pequeña. Precisa que seguirá evaluándose la formación y, si fuera necesario, se procederá a una revisión del enfoque. En cuanto a la evaluación de la contribución de la OIT a los ODS, está de acuerdo en que hay que concentrarse en los logros alcanzados en el Programa de Trabajo Decente, pero también debe examinarse la contribución que podrían aportar los resultados a los ODS. En respuesta a las inquietudes expresadas por el grupo de África y el Grupo de los Empleadores en relación con las evaluaciones de impacto, señala que este tipo de evaluaciones son costosas y que, en lugar de evaluar cada programa, deberían centrarse en identificar las deficiencias de los datos en que se basan las políticas. Por último, explica que la necesidad de establecer un equilibrio entre la cantidad y la calidad, así como de combatir el «hastío» por las evaluaciones entre los mandantes, había dado lugar a la recomendación de llevar a cabo más evaluaciones agrupadas. Es indispensable buscar alternativas cuando se cuenta con un equipo reducido de sólo cinco funcionarios de la categoría de servicios orgánicos que tiene a su cargo más de 60 evaluaciones anuales; la propuesta de llevar a cabo más evaluaciones agrupadas es una de las posibilidades que deben considerarse, siempre y cuando se ajuste al objetivo.

Decisión

62. *El Consejo de Administración tomó nota del informe contenido en el documento GB.328/PFA/5 y aprobó las recomendaciones (párrafos 33 y 71) que*

se incluirán en el plan de acción renovable de la OIT para la aplicación de las recomendaciones, del que se dará cuenta en el informe de evaluación anual de 2016-2017. Asimismo, confirmó las prioridades señaladas en el informe sobre el programa de trabajo para 2017-2019.

(Documento GB.328/PFA/5, párrafo 72.)

Sexto punto del orden del día

Discusiones sobre las evaluaciones de alto nivel (evaluaciones de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País) (documento [GB.328/PFA/6](#))

63. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala, con respecto a la evaluación relativa al desarrollo de competencias, la falta de coherencia entre las medidas adoptadas en el terreno y el Marco de Políticas y Estrategias y celebra la respuesta de la Oficina a la recomendación 1, así como su intención de perfeccionar los indicadores relacionados con las competencias en el próximo Programa y Presupuesto. Dicha labor debería coordinarse con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR). La labor de la OIT en materia de desarrollo de competencias ha de estar relacionada, en efecto, con el ODS 4 (Educación de calidad). En ese sentido, debería prestarse apoyo técnico a todas las regiones que lo soliciten. Sería conveniente consolidar la estrategia sobre desarrollo de competencias en un único documento, que tenga por objeto sensibilizar al personal y a los mandantes. Su Grupo también es partidario de intensificar los esfuerzos de la Oficina por mejorar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para elaborar políticas y programas sobre desarrollo de competencias. La negociación colectiva podría promover el desarrollo de la educación y la formación profesionales. Con respecto a los informes sobre los PTDP en los Balcanes occidentales, agradece que los PTDP se ajusten a las necesidades de los mandantes, pero considera que las limitaciones de capacidad que sufre la Oficina pueden mermar su facultad de prestar servicios a todos los países comprendidos en el programa. Para que un PTDP pueda tener un impacto sostenible, resulta esencial reforzar el proceso de consultas tripartitas, facilitando una mayor participación de los comités directivos de los PTDP en todas las fases y elaborando sistemáticamente estrategias de salida para los proyectos. Su Grupo está de acuerdo con el punto que requiere decisión.
64. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* considera que el desarrollo de competencias es vital en un mercado de trabajo en constante evolución. Por consiguiente, es necesario incrementar la pertinencia de las actividades relacionadas con el desarrollo de competencias con respecto a las necesidades de los mandantes, y que la OIT estudie posibilidades de cooperación con otras organizaciones internacionales que se están especializando en proyectos de desarrollo de competencias y encuestas en empresas, sobre todo con las que apoyan las iniciativas de la OIT en el terreno, a fin de potenciar el impacto de los programas y reducir la exigencia de recursos. También es necesario estudiar métodos innovadores para obtener y verificar los datos sobre el desarrollo de competencias. Por otro lado, se habría podido lograr el indicador 2.3 del Marco de Políticas y Estrategias si el Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (SKILLS) hubiera unido sus fuerzas con los miembros de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT para ofrecer formación a personas con discapacidad que colme las necesidades de las empresas. La eficiencia y el impacto de la labor de la OIT en materia de desarrollo de competencias, cuya finalidad esencial es incrementar la productividad, también podrían haber sido mejores, de haberse aprovechado la información reunida durante la labor realizada por la Oficina de

Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) en 2014-2015 sobre las políticas relacionadas con las necesidades de competencias. Asimismo, se hubiera logrado una mayor adecuación de la oferta a la demanda si se hubiera colaborado con ACT/EMP en la evaluación de la demanda de competencias.

- 65.** Habida cuenta de que las necesidades de competencias profesionales están cambiando porque el mundo del trabajo y el futuro de éste evolucionan constantemente con los nuevos avances tecnológicos y métodos de trabajo, la OIT debería revisar sus herramientas, modelos de capacitación y actividades, a fin de asegurar que tengan debidamente en cuenta las nuevas tendencias. En ese sentido, desearía saber qué medidas ha tomado la Oficina para asegurar la participación efectiva de ACT/EMP y de los mandantes empleadores en su nueva iniciativa para corregir los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales. Teniendo en cuenta que las organizaciones de empleadores desempeñan un papel crucial — en colaboración con los ministerios de educación, tecnología y trabajo — en la configuración del programa de desarrollo de competencias, también solicita detalles específicos sobre el plan de la Oficina para promover la cooperación entre los mandantes en ese ámbito, y propone que ésta presente al Consejo de Administración un plan de acción concreto sobre el desarrollo de competencias que aborde las necesidades de los mandantes en los proyectos y programas presentes y futuros. El Consejo de Administración podría estudiar los avances de dicho plan en el plazo de un año.
- 66.** Con respecto a la segunda parte del documento, relativa a la evaluación de los PTDP, considera que hubiera sido útil que en el párrafo 47 se explicara el significado de «impacto mínimo» y la razón del mismo, y se especificara si se había efectuado una evaluación independiente sobre el impacto de la labor de la OIT para fortalecer la capacidad de los tres grupos de mandantes y sobre el rendimiento de los fondos invertidos en dicho fortalecimiento. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 67.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Zimbabwe acoge con satisfacción la recomendación de que la OIT dé respuesta a la demanda en el ámbito del desarrollo de competencias, ya que se trata de una herramienta fundamental para lograr el trabajo decente. La OIT debe regirse por las necesidades de los mandantes para garantizar la sostenibilidad y el impacto de los programas. Su grupo espera con interés la implantación del modelo de extracción de datos perfeccionado, que mejorará el mecanismo de evaluación y presentación de informes al proporcionar datos contrastados sobre los avances en la consecución de los resultados y sobre el uso de los recursos.
- 68.** Con respecto a la evaluación de los PTDP en los Balcanes occidentales, su grupo insta a la Oficina a que examine el apoyo técnico y financiero que presta a dicha subregión y refuerce los servicios técnicos auxiliares en las oficinas en el terreno. Asimismo, desearía saber por qué la Oficina sólo está «parcialmente» de acuerdo con la recomendación 2. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 69.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Países Bajos invita a la Oficina a que saque el mayor partido posible de las recomendaciones incluidas en ambos informes, a fin de fortalecer la gestión basada en los resultados de la OIT y lograr que ésta responda mejor a las necesidades de los mandantes.
- 70.** Para asegurar la coherencia entre las actividades y la estrategia general de la Organización, las actividades financiadas con cargo al presupuesto ordinario deberían ajustarse más al programa de trabajo. Asimismo, convendría hacer un seguimiento de los resultados de las actividades para promover un sentimiento de identificación entre los mandantes. En ese sentido, su grupo desearía obtener más información sobre el modelo de extracción de datos mejorado que entrará en funcionamiento el 1.º de enero de 2017 y sobre su relación con el

Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS). El intercambio constante de información entre las oficinas exteriores y la sede es crucial para mejorar la eficacia de la cooperación técnica de la OIT. Por otro lado, las consideraciones de género deberían integrarse sistemáticamente en todos los informes en el futuro.

71. Un seguimiento continuo ayudaría a garantizar la satisfacción de las necesidades de los mandantes con respecto a las actividades de desarrollo de competencias y a resolver los desequilibrios regionales en la asignación de los fondos. La Oficina también debería estudiar la posibilidad de movilizar la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular en su estrategia en materia de desarrollo de competencias.
72. Su grupo solicita información orientativa sobre los plazos previstos para la introducción de un sistema electrónico destinado a mantener un registro centralizado de los principales programas de cooperación para el desarrollo y los elementos de trabajo fundamentales.
73. Los PIEM estiman conveniente que la OIT amplíe su cooperación con organizaciones pertinentes más allá de sus mandantes tripartitos en el marco de las iniciativas para el centenario relativas a la gobernanza y al futuro del trabajo, como medio para aumentar la participación de las partes interesadas en los ciclos de programación y fomentar en lo posible la colaboración con los interesados a nivel local.
74. El grupo desea que se le mantenga informado sobre el curso dado a las recomendaciones; y está de acuerdo con el proyecto de decisión.
75. *Un representante del Gobierno de la India* destaca la importancia del desarrollo de las competencias en el contexto actual de movilidad de la mano de obra, migración laboral e informalidad. Su Gobierno desearía obtener aclaraciones sobre la estrategia de la OIT en materia de desarrollo de competencias y sobre la forma en que la Organización concibe su papel en este ámbito en vista de las vastas necesidades mundiales de mano de obra cualificada. En ese sentido, insta a la OIT a concentrarse en sus principales capacidades en el marco de su iniciativa de promoción de las competencias, por ejemplo, ejerciendo de depositario de la información sobre las mejores prácticas existentes en sectores específicos con respecto al desarrollo de las competencias. Por último, se muestra de acuerdo con las conclusiones del párrafo 16 del documento y apoya el proyecto de decisión.
76. *Un representante del Gobierno de Bangladesh* considera que el programa de la Oficina en materia de desarrollo de competencias debería reformularse para garantizar su sostenibilidad a más largo plazo. La falta de coherencia interna en la estrategia de desarrollo de competencias puede tener consecuencias adversas en los países en desarrollo. La Oficina debería intensificar sus actividades de desarrollo de competencias en regiones densamente pobladas y con tasas elevadas de desempleo entre los adultos y los jóvenes, a fin de asegurar condiciones de trabajo decentes, y promover formas universalmente aceptadas de aprendizaje y acreditación profesional. Por último, apoya el proyecto de decisión.
77. *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Política de Empleo) indica que la evaluación de la estrategia en materia de desarrollo de competencias y el problema de la coherencia se refieren al anterior marco del Programa y Presupuesto y al resultado 2 de los 19 resultados previstos. Por consiguiente, el contenido del informe refleja más el pasado que la situación presente o futura con respecto al Programa y Presupuesto y a los indicadores. Como se ha señalado, ya se adoptaron medidas a ese respecto relacionadas con la recomendación 1 de la evaluación en el marco del actual Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017 con nuevos indicadores y marcos de resultados, que se han perfeccionado aún más en las propuestas para el bienio 2018-2019 a fin de reflejar con mayor precisión la gama y la diversidad de las demandas de los mandantes y de las respuestas de la OIT. Con respecto al contenido de la estrategia y de las actividades de la OIT, en la

evaluación se ha observado la elevada pertinencia de la labor de la OIT en materia de desarrollo de competencias y la plena satisfacción de los mandantes. Asimismo, habida cuenta del carácter conciso del documento relativo al Programa y Presupuesto, se preparará un documento aparte en el que se detallará la estrategia de la OIT en materia de desarrollo de competencias tal como se recomienda en la evaluación. La oradora recuerda que los contenidos de la labor y de la estrategia de la OIT en materia de desarrollo de competencias que se contemplan en el resultado 1 del actual bienio se examinaron exhaustivamente en la anterior reunión del Consejo de Administración (marzo de 2016) y que en su aplicación se tuvieron en cuenta las orientaciones y aprobaciones del Consejo de Administración, por ejemplo, con respecto a la iniciativa mundial para corregir los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales, así como la contribución a la iniciativa relativa al futuro del trabajo. En el ámbito del desarrollo de competencias, la OIT mantiene una estrecha cooperación y colaboración con otras organizaciones y organismos de las Naciones Unidas, por ejemplo, en el seno de la red interinstitucional de educación y formación técnica y profesional, así como con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) para la consecución del objetivo 4 de los ODS, el Banco Mundial y la Comisión Europea en varias iniciativas de desarrollo de competencias y en el contexto de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes que abarca a todo el sistema de las Naciones Unidas.

78. *Un representante del Director General* (Director Regional para Europa y Asia Central) indica que la Oficina ha tomado nota de las nueve recomendaciones derivadas de la evaluación independiente de los PTDP, las estrategias y las actividades de la OIT en los Balcanes occidentales y que, para aumentar el impacto en la sostenibilidad de su labor, procurará reforzar la responsabilización tripartita con respecto a las prioridades de los PTDP, a fin de lograr un enfoque más participativo, incluso a nivel local en la medida de lo posible. También se desplegarán esfuerzos a fin de obtener nuevos fondos y establecer nuevas alianzas institucionales que permitan mejorar el alcance y la eficacia de la labor de la OIT en la subregión, y promover comunidades de intercambio de prácticas subregionales que faciliten el aprendizaje mutuo y el intercambio de experiencias. La Oficina deberá mantener, no obstante, su enfoque flexible y adaptable con respecto a las necesidades de la región.

Decisión

79. *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración las recomendaciones (párrafos 18-24 y 60-68) de las dos evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.328/PFA/6 y adoptara medidas para asegurar su adecuada aplicación.*

(Documento GB.328/PFA/6, párrafo 79.)

Séptimo punto del orden del día

Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): informes de la DCI (documento [GB.328/PFA/7](#))

80. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* pregunta por qué la Oficina no ha aceptado la recomendación 4 sobre el examen y la revisión de las políticas vigentes relativas al nombramiento de los jefes de las dependencias de evaluación en cada organización del

sistema de las Naciones Unidas con el fin de promover la independencia, la integridad, la ética y la credibilidad de esa función. El Grupo de los Empleadores insta a la Oficina a que dé seguimiento a todas las recomendaciones relativas al empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para garantizar una gestión de contratos lo más eficiente y eficaz posible. En relación con el informe sobre la evaluación de la incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, su Grupo señala que el objetivo de llevar a cabo actividades más dinámicas de concienciación y formación en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) debería ser incorporar no sólo el trabajo decente, sino también el empleo productivo.

- 81.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que, aunque su Grupo apoya la posición de la Oficina con respecto al informe de la DCI sobre el examen de la gobernanza ambiental en el sistema de las Naciones Unidas después de Río+20, le preocupa que algunas de las recomendaciones de la DCI no estén en consonancia con las resoluciones adoptadas por la Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y, por consiguiente, pide a la DCI que respete estas decisiones en el futuro. De hecho, deberían realizarse esfuerzos para evitar mezclar la sostenibilidad ambiental con el desarrollo sostenible. Su Grupo apoya la posición de la Oficina respecto de la evaluación de la incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como la recomendación conexas relativas a las actividades de la OIT (recomendación 5). Las actividades recomendadas dirigidas al personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían dar lugar a una mayor coherencia de las políticas destinadas a conseguir empleo pleno y productivo y trabajo decente en el plano nacional. No obstante, el desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT y de las organizaciones de trabajadores también debería ser una prioridad. Asimismo, su Grupo está a favor de incluir a los refugiados y los solicitantes de asilo en los marcos de programación por país de las Naciones Unidas y en las iniciativas del sistema de las Naciones Unidas para promover el trabajo decente, habida cuenta de su vulnerabilidad de estas personas a la trata y el trabajo forzoso.
- 82.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Zimbabwe apoya la posición de la Oficina con respecto a las recomendaciones 2 y 5 relativas al empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, ya que las disposiciones vigentes se justifican desde el punto de vista institucional. Su grupo felicita al Centro Internacional de Formación por haber integrado los ODS en sus programas. El grupo, que en el pasado ha promovido el debate del cambio climático en un segmento de alto nivel, celebra que la Oficina acepte las cinco recomendaciones relativas al cambio climático.
- 83.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Países Bajos dice que varias revisiones que se están realizando podrían apoyar los esfuerzos de reforma en áreas como la prestación de servicios administrativos, la gestión de los conocimientos y las políticas de viajes. Acoge con satisfacción el enfoque crítico pero positivo de la OIT con respecto a las recomendaciones contenidas en informes recientes, así como el inicio de un nuevo examen de la política de evaluación de la OIT en 2016 en respuesta a la recomendación 7 sobre la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas. Le complace comprobar que la Oficina ha realizado un análisis meticuloso de los costos y beneficios de la recomendación 3 y coincide con la Oficina en que la medida recomendada es costosa y poco práctica. Conocer las tendencias recientes en cuanto al uso de colaboradores externos y consultores puede resultar útil para el Consejo de Administración, ya que depender demasiado de estos colaboradores y consultores podría afectar a la futura composición del personal de la OIT y la base de conocimientos de la Organización. El grupo de los PIEM pide a la Oficina que explique si se puede compartir la información pertinente. Espera obtener más información sobre el seguimiento de la evaluación de la incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente por las

organizaciones del sistema de las Naciones Unidas realizada por la DCI. La interacción con el personal directivo de la Oficina con respecto a las recomendaciones de la DCI ayudaría al Consejo de Administración a ejercer su función de supervisión y podría reforzar la cultura basada en la mejora continua en toda la Organización.

84. *Una representante del Gobierno de México* desea saber por qué la OIT no puede aceptar la recomendación de que el cargo de los jefes de las dependencias de evaluación se limite a un único mandato, sin posibilidad de que el titular del cargo se reincorpore a la Organización. Dado que la OIT desea mantener el máximo nivel de independencia y credibilidad en lo que concierne a su función de evaluación, la Oficina debería reexaminar la cuestión teniendo en cuenta la experiencia de las organizaciones identificadas en el informe de la DCI. Solicita que se presente información actualizada sobre este tema en la 329.^a reunión del Consejo de Administración. En consonancia con el compromiso del Director General de lograr una mayor transparencia y rendición de cuentas, la Oficina debería aceptar la aplicación de las recomendaciones 2 y 5 sobre el empleo de personal que no es de plantilla para permitir al Consejo de Administración cumplir su función de supervisión, en particular durante el examen de la gestión de la Oficina en su conjunto.
85. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) indica que con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ha aumentado la toma de conciencia de la necesidad de integrar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El orador ofrece ejemplos de alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas que han contribuido a crear conciencia. En este contexto, la OIT está elaborando, en colaboración con el Centro Internacional de Formación y bajo la dirección del Departamento de Cooperación Multilateral (MULTILATERALS), una «guía práctica de iniciación al trabajo decente para el desarrollo sostenible» destinada a los mandantes y al personal de la OIT y de las Naciones Unidas. La Oficina seguirá rigiéndose por el sistema vigente en cuanto al empleo de personal que no es de plantilla y considerará cómo compartir la información pertinente. Se tomará en cuenta el comentario relativo al nombramiento de los jefes de las dependencias de evaluación. Ya se ha proporcionado la información pertinente para explicar la postura de la Oficina.

Resultado

86. *El Consejo de Administración tomó nota del informe presentado en el documento GB.328/PFA/7 e invitó a la Oficina a tomar en consideración las opiniones expresadas durante la discusión.*

(Documento GB.328/PFA/7.)

Segmento de personal

Octavo punto del orden del día

Declaración de la representante del Sindicato del Personal

87. La declaración de la Presidenta del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo del presente informe.

Noveno punto del orden del día

Enmiendas al Estatuto del Personal: Cambios en el conjunto integral de la remuneración del régimen común para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores a partir del 1.º de enero de 2017

(documento [GB.328/PFA/9](#))

88. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que las medidas presentadas en el documento son necesarias a la luz de la reforma del conjunto integral de la remuneración, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Agradece a la Oficina por la información que ha facilitado, en particular sobre las medidas de transición, y pide que consten en acta. El orador respalda el proyecto de decisión.
89. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* destaca la importancia de trabajar en un clima positivo y constructivo para promover un sistema estable de relaciones laborales, necesario para lograr avances en la gestión de recursos humanos. Recuerda la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el conjunto integral de la remuneración en el régimen común, aprobada en 2015, y respalda el proyecto de decisión.
90. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía dice que las enmiendas son tanto encomiables como necesarias, pero habría apreciado un resumen de los cambios propuestos. Las consultas en la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) se han celebrado en aras de la transparencia y la confianza. El Estatuto del Personal enmendado dará lugar a una mayor productividad y motivación entre los funcionarios concernidos, lo que a su vez beneficiará a los gobiernos y a los interlocutores sociales. El orador respalda el proyecto de decisión.
91. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Países Bajos acoge con satisfacción las enmiendas, que se ajustan a las prácticas de otros organismos de las Naciones Unidas y contribuyen a la iniciativa «Una ONU», y celebra la participación de la CPN. Sin embargo, dice que no queda claro cuáles son los motivos y las consecuencias presupuestarias de las enmiendas al capítulo IX en lo que se refiere al pago de los gastos con motivo del nombramiento para los contratos de menos de dos años. Los ahorros previstos son un motivo de satisfacción y deberían quedar reflejados en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019. El grupo de los PIEM reitera su solicitud de información acerca de las repercusiones que tienen para las finanzas y la planificación de la fuerza de trabajo los cambios decididos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en relación con la edad obligatoria de separación del servicio, y respalda el proyecto de decisión.
92. *Una representante del Gobierno de México* dice que los cambios permitirán a la OIT alinearse a la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas y destaca que la Oficina ha respetado los plazos establecidos por las Naciones Unidas. El conjunto integral ha satisfecho las expectativas de México, en particular en lo referente a los gastos de personal. La oradora señala el ahorro previsto de 170 000 dólares de los Estados Unidos para 2017 y de 2,2 millones de dólares de los Estados Unidos para el bienio 2018-2019, y espera que así quede reflejado en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019.
93. *Un representante del Gobierno de China* dice que la reforma reducirá las presiones presupuestarias y será un estímulo para destinar a funcionarios a las regiones del mundo que más los necesitan.

94. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) responde al grupo de África señalando que se facilitó un resumen en la 326.ª reunión del Consejo de Administración. Por lo que respecta a las medidas de transición, los derechos adquiridos por el personal (sueldo, remuneración pensionable, subsidio de repatriación, asignación por movilidad e inaplicabilidad del derecho al pago de los gastos de mudanza) estarán protegidos por una serie de medidas que ya se han establecido o se han de establecer una vez aplicado el conjunto integral. Las enmiendas al capítulo IX no están específicamente vinculadas con la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas ni con la Comisión de Administración Pública Internacional, sino más bien con la necesidad de simplificar algunas disposiciones del Estatuto del Personal y promover la movilidad del personal, ya que algunas de esas disposiciones son demasiado complejas y se aplican rara vez. Las consecuencias financieras son mínimas. Por lo que respecta a la edad obligatoria de separación del servicio, en la siguiente reunión del Consejo de Administración se presentará un documento en el que se describirán las repercusiones de la planificación de la fuerza de trabajo, previa deliberación interna.

Decisión

95. *El Consejo de Administración aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal que figuraban en el anexo del documento GB.328/PFA/9.*

(Documento GB.328/PFA/9, párrafo 6.)

Décimo punto del orden del día

Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT – Retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Corte Permanente de Arbitraje (documento [GB.328/PFA/10](#))

96. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo respalda el proyecto de decisión.
97. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo respalda el proyecto de decisión. Aun así, agradecería que se proporcionara información acerca de los motivos por los que la Corte Permanente de Arbitraje (CPA) decidió retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT.
98. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía dice que su grupo respalda el proyecto de decisión.
99. *Un representante del Director General* (Consejero Jurídico) dice que la Oficina no ha investigado cuáles son los motivos de la decisión de la CPA, pero ha solicitado y recibido el Estatuto y las Directivas del Personal de la Corte. Al parecer, la decisión obedece a motivos financieros, ya que el Estatuto del Personal establece que los honorarios del nuevo y único árbitro de la CPA no podrán exceder los 5 000 euros por arbitraje en 2016, monto que será objeto de ajustes por inflación en años posteriores. La decisión de la CPA no parece marcar el inicio de una nueva tendencia, ya que otras dos organizaciones internacionales desean reconocer la competencia del Tribunal Administrativo y se está procediendo al análisis de su situación a fin de examinar esas solicitudes probablemente en marzo de 2017.

Decisión

100. El Consejo de Administración:

- a) tomó nota de la intención de la Corte Permanente de Arbitraje (CPA) de dejar de reconocer la competencia del Tribunal Administrativo a raíz de la revisión, el 1.º de julio de 2016, del Estatuto y de las Directivas del Personal;*
- b) confirmó que la CPA saldría del ámbito de competencia del Tribunal con efecto a partir del 1.º de noviembre de 2016, salvo en lo referente a una demanda (caso AT-5-3895) que se hallaba pendiente de examen ante el Tribunal, y*
- c) rogó al Director General que, junto con la secretaria de la CPA, velara por la liquidación de los gastos que adeudara esta organización.*

(Documento GB.328/PFA/10, párrafo 7.)

Anexo

Declaración de la Presidenta del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración (328.^a reunión, 1.º de noviembre de 2016)

Señor Presidente,
Señor Director General,
Señoras y señores delegados(as),
Estimados(as) colegas:

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidenta del Sindicato del Personal, que cuenta con una elevada tasa de afiliación del 70 por ciento. Desde hace muchos años, es costumbre que el representante del personal les comunique su posición, en función de las reuniones y de los documentos presentados, siempre y cuando dichos documentos afecten a las condiciones de empleo y de trabajo del personal de la Organización. Asimismo, constituye una excelente oportunidad para que ustedes, distinguidos miembros del Consejo de Administración, se hagan una idea del estado del diálogo social interno.

Marco de las relaciones laborales

A propósito del diálogo social y dado que esta reunión es un tanto particular pues con ella culminan cuatro años de gestión del nuevo Equipo de Dirección, el Sindicato desearía abordar brevemente este punto.

Como bien saben, en 2012 la situación de las relaciones laborales en el seno de la Organización no era excelente y, en cualquier caso, distaba mucho de hacer honor a la institución. En pocas palabras, no había diálogo. Con la llegada del actual Director General, Sr. Guy Ryder, la Dirección y los representantes sindicales se han esforzado poco a poco pero con tesón para ir tejiendo de nuevo los hilos del diálogo social. Los cuatro últimos años se han caracterizado por largas rondas de observación, de discusión, de negociación, con momentos tranquilos pero también, en ocasiones, relativamente agitados. Así y todo, desde entonces, el diálogo siempre ha estado presente y, por parte del Sindicato, no podemos sino congratularnos.

Asimismo, la firma de varios convenios colectivos durante este período muestra los beneficios de la negociación colectiva que garantiza una cierta paz social, incluso en el seno de una organización internacional en la que a veces resulta difícil determinar quiénes son los verdaderos interlocutores de los representantes del personal. En cualquier caso, tenemos grandes expectativas de que en este período de nuevos nombramientos al frente de las Naciones Unidas la OIT sea la referencia en materia de relaciones laborales y, en lo que respecta al personal de la Organización, de que sus mandantes y su Director General hagan uso de todo su talento de persuasión para que dicha negociación colectiva sea una realidad en todo el sistema de las Naciones Unidas, y ello por el bien de todos.

En efecto, incluso en la OIT, habituada al tripartismo, el tejido del diálogo social es frágil y requiere siempre, al igual que el pescador con su red, un cuidado continuo para que las mallas no se aflojen fácilmente.

Con este fin, el Sindicato y la Dirección han vuelto a dar un paso más este año para reforzar el marco de relaciones laborales, mejorando en particular el funcionamiento de la Comisión Paritaria de Negociación mediante el nombramiento de un presidente

independiente. Los representantes del personal confían en que esta decisión conjunta contribuya a garantizar el equilibrio de posiciones, a mejorar de manera tangible el acceso del Sindicato a la información que precisa para las negociaciones y a desarrollar debates más serenos.

Porque, sin duda, la OIT y su personal tendrán que hacer frente a grandes desafíos. Voy a plantearles ahora las preocupaciones que suscitan entre el personal las cuestiones abordadas en los distintos documentos presentados para su examen y aprobación en esta reunión.

Aplicación de las decisiones adoptadas por la Asamblea General relativas al conjunto integral de la remuneración del sistema común de las Naciones Unidas
(documento GB.328/PFA/9)

Como saben, una parte de las condiciones de empleo de los funcionarios de la OIT se rige por el denominado régimen común de las Naciones Unidas. La reforma propuesta por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) que se aplica al conjunto integral de la remuneración del personal («compensation package») no fue acogida favorablemente por el personal de las Naciones Unidas y es objeto de numerosas discusiones desde hace tres años entre la Comisión y las federaciones internacionales de personal. Cabe recordar que, en principio, la finalidad de la reforma era simplificar un sistema considerado demasiado complejo. Dicha reforma fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el pasado mes de diciembre en contra de la opinión del personal del sistema en su conjunto. Como este último había pronosticado, la reforma no ha logrado sus objetivos iniciales pues su aplicación es compleja y exige mucho tiempo, permitirá realizar muy pocos ahorros e incluso contraviene otras recomendaciones formuladas por los Estados Miembros. La única consecuencia por ahora es que esta reforma empeora a largo plazo y de manera significativa las condiciones de empleo del personal, tanto en lo que respecta a los salarios como al desarrollo profesional o a la reducción de medidas que promueven la movilidad del personal, especialmente en lugares de destino de alto riesgo. Al personal de la OIT le resulta si cabe más sorprendente que los Estados Miembros que han aceptado estas medidas sean los mismos que piden que se promueva la contratación de personal altamente calificado y la movilidad geográfica. Si las Naciones Unidas quieren realmente atraer a un personal altamente calificado, en particular entre los jóvenes, está claro que no lo conseguirán rebajando las condiciones y prestaciones que constituyen su atractivo y que son necesarias para realizar un trabajo eficaz en el terreno.

La decepción de los representantes del personal de la OIT es, si cabe, mayor por la manera en que se desarrollaron las discusiones sobre las propuestas de enmienda a sus propios Estatutos. En efecto, el carácter autónomo de estos últimos y las negociaciones de que fueron objeto anteriormente así como la firma reciente del convenio colectivo, centrado principalmente en promover la movilidad geográfica, podían dejar pensar que se adoptarían medidas transitorias para atenuar el efecto desmoralizador que el «compensation package» provoca en el personal. Sin embargo, la Dirección no ha estimado conveniente, por una parte, tener en cuenta las demandas del personal al respecto y, por otra, ha procurado evitar presentar simultáneamente otras decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en particular la de la introducción de la edad de jubilación a los 65 años.

En resumen, el personal no está de acuerdo con estas enmiendas a los Estatutos porque no van a ayudar a contratar personal altamente calificado, porque reducen a largo plazo las perspectivas de carrera del personal y empeoran sus condiciones de empleo y, sobre todo, porque van en contra de los esfuerzos que recientemente se vienen desplegando en el seno de la Organización, bajo la autoridad del Consejo de Administración, a fin de promover una mayor movilidad geográfica.

El Sindicato del Personal, de consuno con las federaciones de asociaciones de funcionarios y sindicatos del personal de las Naciones Unidas, ha iniciado un estudio jurídico para examinar si las decisiones adoptadas por la Asamblea General están bien fundadas y evaluar la incidencia en los derechos adquiridos de los funcionarios. Asimismo, se reserva el derecho de emprender todas las acciones que estén a su disposición, en particular de orden jurídico, a partir de la entrada en vigor de esas medidas.

Documentos sobre el plan estratégico de la OIT para 2018-2021
(documento GB.328/PFA/1)

Propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019
(documento GB.328/PFA/2)

Los representantes del personal han leído concienzudamente estos documentos y desearían realizar varias observaciones al Consejo de Administración, aun cuando este documento ya se debatió ayer. Se está convirtiendo en una costumbre que el representante del personal sólo pueda expresarse cuando ya han concluido las discusiones.

Los representantes del personal toman buena nota, en el párrafo 65, de la voluntad de la OIT de convertirse en «Una OIT» y se congratulan de que el lema, acuñado por el Sindicato, sea retomado por la Dirección. Sin embargo, esto no debe quedarse en pura retórica. La realidad es que más del 40 por ciento del personal de la Organización trabaja en proyectos de cooperación para el desarrollo, en condiciones de precariedad que no les permiten cumplir correctamente su trabajo ni plantearse la posibilidad de lograr un equilibrio decente entre vida profesional y vida privada. Así, la decisión reciente de los Estados Miembros de reducir drásticamente las asignaciones presupuestarias destinadas a las actividades relativas al VIH y el sida se traduce de manera concreta, en la vida real y no sobre el papel, en una reducción de puestos y una pérdida del empleo para hombres y mujeres que, en algunos casos, han dedicado más de diez años de su vida profesional a la Organización. A estos colegas se les dice, sin ningún reparo, que puesto que trabajan en la cooperación para el desarrollo, no forman parte realmente de la Organización y no tienen perspectivas de carrera. Estos colegas tienen el amargo sentimiento de ser trabajadores de segunda clase en el seno de la Organización, sujetos algunos de ellos a renovaciones de contrato mensuales, debido a menudo a una falta de planificación general o a una excesiva fragmentación de los fondos dedicados a la cooperación para el desarrollo.

Los representantes del personal han tomado nota igualmente en ese mismo párrafo 65 de la arbitrariedad de la compartimentación de las actividades en función de la procedencia de los fondos y de las soluciones propuestas. El Sindicato del Personal advierte contra toda veleidad de diluir así las actividades permanentes y fundamentales de la Organización, como las actividades normativas o la política de lucha contra el desempleo o cualquier otra actividad que constituya una actividad esencial de la Organización, con el fin de asimilarlas a simples misiones temporales destinadas a desaparecer a la merced de prioridades o decisiones no sujetas al filtro protector del Consejo de Administración. Es una cuestión fundamental de gobernanza que tendrá repercusiones inmediatas en la estructura contractual, en particular en lo que respecta a los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario de la Organización. Es indispensable que el personal que trabaje para una organización internacional y, con mayor razón para la OIT, disponga de un contrato duradero que le permita desempeñar sus funciones con toda seguridad y sobre todo con total independencia. Es la esencia misma de la función pública internacional. De ahí le viene su fuerza. Es lo que le permite mantener la mente fría y aprovechar al máximo sus competencias en el curso de las crisis sucesivas, de índole política o económica, que surgen en los países en los que debe intervenir.

Por último, los representantes han tomado buena nota de los párrafos 67 y 68 del mismo documento y han tomado conocimiento por primera vez de las propuestas de la Dirección

vinculadas a la revisión de los procesos administrativos que consisten en transferir por lo menos 60 puestos adscritos a los servicios administrativos a las labores técnicas y analíticas. Es de lamentar que los representantes del personal descubran ahora este tipo de propuestas, que inevitablemente tienen consecuencias importantes para el personal, cuando no se mencionaron en absoluto en los debates mantenidos en los foros en los que el Sindicato estaba presente para tratar precisamente ese tema. El Sindicato del Personal ha tomado buena nota en las discusiones celebradas ayer sobre este documento de que se tratará de una transferencia de funciones. En tal caso, habrá que explicar claramente a los titulares actuales de los puestos administrativos (que no todos están a punto de jubilarse) cómo se van a convertir de repente en especialistas de trabajo infantil o en investigadores en economía del trabajo. Asimismo, puede que haya que pensar seriamente, con toda esta labor de redefinición de funciones que se perfila, en aumentar considerablemente los fondos destinados al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos a fin de ayudarle en este ejercicio de malabarismo.

Para resumir, esta propuesta contenida en el párrafo 68, no debería figurar en este documento puesto que por el momento no ha sido objeto de consulta formal. En efecto, debe someterse primero a una discusión de fondo con los representantes del personal dado que tiene consecuencias para las condiciones de empleo y de trabajo de los funcionarios.

Señoras y señores delegados, como pueden observar, no porque la OIT disponga de las herramientas necesarias en materia de relaciones laborales la tarea es más sencilla.

Las distintas preocupaciones que les hemos planteado también las hemos dirigido a la Dirección en el marco de las negociaciones en curso, en particular las relativas a la reforma de la política contractual y la aplicación de la decisión de la Asamblea General de introducir la edad obligatoria de jubilación a los 65 años a partir de 2018. Tenemos naturalmente la esperanza de que todas las negociaciones lleven a una situación en la que la Organización pueda estar orgullosa de ser capaz de afrontar el futuro dotándose de todos los medios modernos y de todas las competencias adecuadas pero también sentirse orgullosa de poder cuidar a su personal, valorizándolo, protegiéndolo y depositándole su plena confianza para lograr los objetivos que se ha fijado, en el respeto de los valores y principios fundamentales que defiende y promueve desde hace casi un siglo.

Muchas gracias.