



Consejo de Administración

355.ª reunión, Ginebra, 17-27 de noviembre de 2025

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Actas de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Índice

	Página
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración	3
1. Propuestas de programa y presupuesto del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) para 2026-2027 (GB.355/PFA/1).....	3
Decisión	5
2. Programa y Presupuesto para 2024-2025: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones (GB.355/PFA/2 y GB.355/PFA/2/Información actualizada).....	5
Decisión	6
3. Otras cuestiones financieras.....	6
Segmento de Auditoría y Control.....	6
4. Nombramiento de un miembro suplente para el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.355/PFA/4).....	6
Decisión	6
5. Informe de evaluación anual 2024-2025 (GB.355/PFA/5)	7
Decisión	13
6. Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (GB.355/PFA/6).....	13
Decisión	18
7. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.355/PFA/7).....	18
Decisión	21
Segmento de Personal	21
8. Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal	21

	Página
9. Enmiendas al Estatuto del Personal (GB.355/PFA/9).....	21
Decisión	26
10. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT:	
Reconocimiento de la competencia del Tribunal por otras	
organizaciones internacionales (GB.355/PFA/10).....	26
Decisión	26
11. Otras cuestiones de personal	26

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

1. Propuestas de programa y presupuesto del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) para 2026-2027 (GB.355/PFA/1)

1. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que las propuestas de programa y presupuesto del CINTERFOR para 2026-2027 no son solo una propuesta técnica, sino también una respuesta proactiva a los desafíos estructurales que enfrenta la región, entre ellos una tasa de informalidad del 47,6 por ciento, una tasa de empleo juvenil del 13,8 por ciento y brechas de género persistentes. Las iniciativas regionales y otros avances concretos son prueba de que el tripartismo funciona cuando se invierte en competencias, diálogo y cooperación. Los cinco pilares estratégicos del plan de trabajo son sólidos y coherentes. La gobernanza y el diálogo social son elementos esenciales para garantizar que las políticas de formación profesional respondan a necesidades reales y se traduzcan en marcos reglamentarios sólidos. En cuanto a la inclusión y la igualdad, el enfoque transversal de género, juventud y migración tiene carácter estructural, y el reconocimiento de los aprendizajes previos y los mecanismos de certificación regional mejoran la empleabilidad. De cara a una formación de calidad y una transición justa, las competencias digitales y ecológicas constituyen una preparación esencial para los empleos del futuro, en consonancia con la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208).
2. Desde una perspectiva presupuestaria, el CINTERFOR hace gala de una gestión eficiente y responsable. Las propuestas presupuestarias son equilibradas, y los ingresos previstos cubren todos los gastos. La diversificación de las fuentes de financiación y las alianzas con el sistema de las Naciones Unidas consolidarán la posición del CINTERFOR como una inversión inteligente para la OIT. La oradora pide que se aclare si cabe la posibilidad de que la contribución de la OIT, de 2 847 917 dólares de los Estados Unidos, sea modificada en el marco del examen de la OIT y de los posibles recortes presupuestarios. El programa responde a los desafíos técnicos de la formación profesional y reafirma el compromiso del Centro con el tripartismo, la inclusión y la justicia social. Su aprobación representa un gran avance hacia sistemas de formación más democráticos y equitativos, que estén preparados para el futuro del trabajo. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.
3. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que el documento ofrece una buena base para el debate, pero no incluye los resultados del bienio en curso ni otros elementos que deberían tenerse en cuenta en el programa y presupuesto del próximo bienio. El Proceso Iberoamericano de Diálogo Social Tripartito sobre Formación Profesional dio lugar a la Declaración del Diálogo Social Tripartito Iberoamericano, que se presentó a la 47.^a Reunión de la Comisión Técnica de OIT/CINTERFOR. La Declaración ofrece un marco tripartito común para orientar las políticas de formación profesional teniendo en cuenta los desafíos tecnológicos, ambientales, demográficos, migratorios y relativos a la informalidad. Reafirma que solo mediante un diálogo social efectivo, respaldado por instituciones democráticas sólidas y con el respeto de las libertades fundamentales, se pueden formular estrategias de formación sostenibles. Asimismo, el proceso puso de relieve el papel de los empleadores en la gestión de la formación y en los sistemas de certificación de competencias. El evento Talento en Movimiento, celebrado en Lima en octubre de 2024, promovió el fortalecimiento de la certificación de competencias y una movilidad laboral más ordenada en América Latina y el Caribe, y dio lugar a la adopción de una hoja de ruta regional. El diálogo social efectivo está contribuyendo al establecimiento de un mecanismo regional para el reconocimiento mutuo de las competencias.

4. El orador acoge con satisfacción la cooperación que mantienen la dirección del CINTERFOR, la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). El liderazgo ejercido por la Directora del CINTERFOR ha sido determinante para su sostenibilidad y pertinencia. Los desafíos tecnológicos, ambientales y demográficos son inevitables, y la informalidad y la migración representan retos estructurales apremiantes que afectan a la mano de obra y a la producción, al tiempo que el desempleo juvenil es otro factor que debe tenerse en cuenta. La formación profesional debe armonizarse con las políticas de desarrollo productivo y sostenible, prestando especial atención al fortalecimiento de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y los empresarios. La formación debería adaptarse a las necesidades y debería reforzarse la iniciativa empresarial a fin de promover la productividad, la formalidad y la sostenibilidad del empleo, en consonancia con el programa para 2024-2025. No habrá crecimiento ni empleo sin un sector productivo fuerte y cualificado. Es imperativo que se ofrezcan respuestas coordinadas y que haya diálogo social para construir una economía más inclusiva y dinámica. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.
5. **Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, una representante del Gobierno del Paraguay señala que el GRULAC reconoce la importancia de la labor que desempeña el CINTERFOR en el ámbito de la formación profesional y valora positivamente que el plan de trabajo se base en las necesidades actuales y emergentes de los Estados Miembros de la región. Su grupo respalda el plan de trabajo bienal estructurado en torno a cinco pilares y celebra que el presupuesto asignado permita la ejecución de programas especializados sobre tecnología digital, inteligencia artificial, automatización y economía verde, en los que se promuevan competencias técnicas y transversales esenciales. Apoya asimismo la asignación de recursos a la investigación y el intercambio de conocimientos, pues resulta esencial promover la innovación y la mejora continua. El GRULAC alienta el fortalecimiento de las alianzas con socios estratégicos a fin de maximizar la incidencia de las acciones y responder a los desafíos emergentes. Deberían asignarse recursos para garantizar la igualdad de género en la formación profesional, velar por la inclusión de los grupos vulnerables y hacer frente a la baja productividad laboral como eje central de las estrategias interregionales. La igualdad de oportunidades es un principio fundamental en los esfuerzos para lograr que nadie se quede rezagado en el acceso a la formación y al trabajo decente. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
6. **Un representante gubernamental del Uruguay** señala que el Gobierno de su país, que acoge la sede del CINTERFOR, expresa su apoyo al programa y presupuesto. Las acciones incluidas en el pilar 1 del plan de trabajo son vitales para la región, tanto por su pertinencia dentro de los sistemas de formación profesional como por sus efectos más amplios sobre las relaciones laborales en los diversos países. Las acciones derivadas de los pilares 2 y 3 reforzarán la eficacia de la formación profesional y contribuirán al trabajo decente y al desarrollo sostenible. El plan se centra en los procesos operativos clave del sistema, a fin de propiciar un eficaz tratamiento de los problemas y desafíos. El Uruguay reafirma su compromiso de seguir contribuyendo económicamente al Centro.
7. **Una representante del Director General** (Directora Regional para América Latina y el Caribe) destaca que el CINTERFOR es un ejemplo del valor y la fuerza del diálogo social. Acoge con satisfacción las propuestas y los análisis, y toma nota de las prioridades expresadas. El diálogo continuará en el próximo bienio y se mantendrá la contribución de la OIT al funcionamiento del CINTERFOR.

Decisión

8. **El Consejo de Administración aprueba las estimaciones de ingresos y gastos de la cuenta extrapresupuestaria del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) para 2026-2027 que figuran en el anexo I del documento GB.355/PFA/1.**

(GB.355/PFA/1, párrafo 21)

2. Programa y Presupuesto para 2024-2025: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones (GB.355/PFA/2 y GB.355/PFA/2/Información actualizada)

9. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su agradecimiento por el hecho de que, al 30 de septiembre de 2025, los ingresos totales para 2024-2025 ascendiesen a 727,2 millones de dólares de los Estados Unidos, con gastos por valor de 714,9 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que arroja un superávit de 12,3 millones de dólares de los Estados Unidos. Señala que los Estados Miembros han pagado el 60,5 por ciento de sus contribuciones prorrateadas para 2025 —frente al 64 por ciento que se había desembolsado por las mismas fechas en 2024—, que 23 de ellos han pagado parcialmente sus contribuciones y 62 no han efectuado ningún pago, mientras que 17 Estados Miembros han perdido el derecho de voto al acumular atrasos superiores a dos años en sus contribuciones. En el entendimiento de que el Fondo de Operaciones se mantendrá en 35 millones de francos suizos y que las eventuales transferencias presupuestarias se ultimarán a principios de 2026, una vez conocidas las cifras definitivas de gastos, el Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
10. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa su agradecimiento a todos los Estados Miembros que han pagado sus contribuciones prorrateadas correspondientes al bienio en curso y a los 21 Estados Miembros que han efectuado pagos a cuenta de sus contribuciones para 2026. Si bien los pagos recibidos desde la publicación del documento GB.355/PFA/2 han mejorado la situación, el orador se manifiesta sumamente preocupado por la suma adeudada de alrededor de 250 millones de francos suizos, cuyo impago está afectando a la ejecución del programa de trabajo para 2024-2025 y ha hecho que la situación del flujo de tesorería se vuelva crítica. Seguidamente pregunta qué está haciendo la Oficina para alentar a los Estados Miembros a cumplir con sus obligaciones estatutarias. Dado que en el documento GB.355/INS/7 se indica que ya no es posible financiar íntegramente las necesidades programáticas y que las reservas serán suficientes para sufragar los salarios solo si los gastos se reducen al mínimo, el orador también pregunta si la situación es sostenible hasta el final del año con los fondos disponibles actualmente y pide información detallada sobre cómo se han redefinido las prioridades de las actividades manteniendo los servicios esenciales para los mandantes. El Grupo de los Trabajadores considera que debe darse prioridad al seguimiento de las decisiones de la Conferencia y del Consejo de Administración, incluidas las reuniones de expertos y las reuniones técnicas ya programadas, y señala que formulará observaciones adicionales durante el examen del punto INS/7 del orden del día. Para finalizar, el orador hace un llamamiento a todos los Estados Miembros para que cumplan con la obligación estatutaria de pagar sus contribuciones prorrateadas, que se financian con el dinero de los contribuyentes y, por consiguiente, de los interlocutores sociales.

11. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión, que permite las transferencias entre diferentes partidas de una misma parte del presupuesto de gastos; sin embargo, en las circunstancias actuales, debería informarse al Consejo de Administración antes de que la Mesa adopte cualquier decisión sobre dichas transferencias.
12. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) señala que desde el 1 de octubre se han recibido 43 millones de francos suizos en contribuciones, lo que ha mejorado considerablemente la situación del flujo de tesorería. La Oficina envió recordatorios a los Estados Miembros cuyas contribuciones estaban pendientes de pago. Se están celebrando conversaciones bilaterales con algunos de ellos para facilitar el pago, y varios Estados Miembros están tratando de abonar sus contribuciones antes del final del año. El orador confía en que, con los fondos recibidos, el Fondo de Operaciones y los importes que se recibirán en breve, la Oficina disponga de recursos suficientes para satisfacer todas las necesidades de 2025.
13. La Oficina ha introducido medidas de optimización del gasto mediante la reducción de los viajes por misiones y la limitación del tamaño de las delegaciones que envía a las reuniones. Todas las solicitudes de financiación adicional están siendo examinadas por los Subdirectores Generales y los Directores Regionales a fin de determinar qué actividades son críticas en función de las necesidades programáticas, y el Tesorero aprueba dichas solicitudes en función de la situación de tesorería. Si se dispusiera de fondos adicionales, las actividades se ampliarían según fuera necesario. Dado que resulta crucial para la labor de la OIT, la Oficina se ha asegurado de que la reunión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) se celebre inmediatamente después de la reunión del Consejo de Administración.

Decisión

14. **El Consejo de Administración delega la autoridad que le incumbe en virtud del artículo 16 del Reglamento Financiero en el Presidente, quien podrá aprobar todas las transferencias en el presupuesto de gastos de 2024-2025 que el Director General pueda proponer, de ser necesario, antes del cierre de las cuentas del bienio y a reserva de que el Consejo de Administración refrende esta aprobación en su próxima reunión.**

(GB.355/PFA/2, párrafo 11)

3. Otras cuestiones financieras

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

Segmento de Auditoría y Control

4. Nombramiento de un miembro suplente para el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.355/PFA/4)

Decisión

15. **El Consejo de Administración decide nombrar al Sr. Jayantilal M. Karia miembro del Comité Consultivo de Supervisión Independiente por un mandato de tres años con efecto a partir del 1 de enero de 2026.**

(GB.355/PFA/4, párrafo 6)

5. Informe de evaluación anual 2024-2025 (GB.355/PFA/5)

16. **La Presidenta** declara abierto el debate sobre el punto 5 de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración, titulado «Informe de evaluación anual 2024-2025», y recuerda que en la parte I del informe se examina la labor realizada por la Oficina de Evaluación en relación con los indicadores y las metas establecidos en la Estrategia de Evaluación de la OIT para 2023-2025 y que dicha parte culmina con una recomendación en el párrafo 45. La parte II analiza la eficacia general de la Organización sobre la base de los datos empíricos extraídos de las evaluaciones y también finaliza con una recomendación en el párrafo 81. La oradora invita al Consejo de Administración a adoptar el proyecto de decisión que figura en el párrafo 82.
17. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece a la Oficina el informe detallado y reconoce los esfuerzos desplegados para robustecer la función de evaluación de la OIT. Respecto a la parte I del documento, acoge con satisfacción los progresos logrados hacia la consecución de las 21 metas finales para 2024-2025, y observa que ya se han cumplido 17, así como 4 de los 5 facilitadores. Si bien los avances son alentadores, el Grupo de los Trabajadores desea llamar la atención sobre ciertas metas no alcanzadas y pide más aclaraciones sobre los motivos por los que no se alcanzaron.
18. En relación con el indicador 1.2.1 sobre la institucionalización de las funciones de evaluación, el orador destaca la importancia de institucionalizar dichas funciones en la Organización y toma nota del establecimiento de una familia de puestos específica para los funcionarios de evaluación en la sede en 2024, así como de la próxima culminación de la elaboración de una familia de puestos paralela para los funcionarios de evaluación regionales en 2025. El orador reitera la recomendación de larga data del Grupo de los Trabajadores de establecer mecanismos de recuperación de costos y de participación en los gastos para compensar el tiempo de los gestores de las evaluaciones, y subraya que esos mecanismos son esenciales, especialmente dadas las restricciones financieras actuales, para garantizar una dotación de personal suficiente y evitar una dependencia excesiva con respecto a las contribuciones voluntarias de tiempo de trabajo del personal.
19. En cuanto a la meta revisada para 2026 sobre la certificación de gestores de evaluaciones, el orador toma nota de la reducción de 30 a 20 funcionarios y solicita aclaraciones sobre el funcionamiento operativo de la lista de gestores de evaluaciones. En particular, el orador pregunta cuántos de los 208 gestores certificados están actualmente en activo, cómo se lleva a cabo el seguimiento de su disponibilidad y cuántas evaluaciones cabe razonablemente esperar que cada uno pueda gestionar al año.
20. Respecto al indicador 2.2.2 relativo a la quinta edición de las directrices de política, el portavoz del Grupo de los Trabajadores pregunta si en la próxima edición se incorporarán prioridades emergentes en el mundo del trabajo y, de ser así, qué temas se prevé abordar. En lo que respecta al indicador 2.4.2 —cuya meta no se ha alcanzado—, el orador solicita aclaraciones sobre los obstáculos que han impedido usar la herramienta de evaluación de la calidad y las comunidades de prácticas para las evaluaciones de impacto.
21. En el marco del indicador 3.1.1, el orador acoge con satisfacción el incremento notable (de un 409 por ciento) en el uso del cuadro interactivo *i-eval* Discovery de la OIT y solicita aclaraciones sobre qué tipo de usos se está dando a dicha herramienta. Asimismo, observa que no se ha alcanzado el indicador 3.2.2 debido a una validación insuficiente por parte de los expertos técnicos y pide información adicional sobre las causas de esas deficiencias. Respecto al indicador 3.2.4, el orador considera preocupante que ciertos gestores no hayan respondido a las recomendaciones de las evaluaciones independientes e insta a redoblar los esfuerzos destinados a asegurar la rendición de cuentas.

22. Con respecto a la recomendación 1 de la parte I relativa al plan de trabajo renovable para las evaluaciones de alto nivel en 2026, el Grupo de los Trabajadores reitera su apoyo a la realización de evaluaciones sobre la acción normativa y sobre las competencias y el aprendizaje permanente. El orador recuerda que, en el documento GB.352/PFA/8, se expresó un firme apoyo a ambos temas. El Grupo de los Trabajadores considera que incluir la acción normativa en 2026 reforzará esa labor, de conformidad con el mandato fundamental de la Organización de elaboración, control y promoción de las normas internacionales del trabajo. El orador pide a la Oficina que aclare la relación entre la prórroga de la Estrategia de Evaluación hasta 2026 y el examen en curso de la OIT.
23. En cuanto a la parte II del informe, el orador elogia el enfoque centrado en el impacto y la sostenibilidad, lo que responde a la demanda creciente de obtener un valor más claro de las inversiones. Asimismo, destaca las principales conclusiones, en las que se demuestra que se ha conseguido un impacto en materia de políticas al incorporar valores normativos en los sistemas nacionales, contemplar las prioridades nacionales y promover la apropiación de las iniciativas a largo plazo. El orador destaca la idea 1, que muestra que las actividades centradas en el tripartismo, el diálogo social y las normas internacionales del trabajo producen los resultados más sostenibles. No obstante, observa con preocupación el escaso porcentaje de proyectos de cooperación para el desarrollo que atienden específicamente a los grupos vulnerables y pide que se redoblen los esfuerzos en este sentido.
24. El Grupo de los Trabajadores apoya plenamente la recomendación 2 y respalda el proyecto de decisión que figura en el párrafo 82, en el bien entendido de que se tendrán debidamente en cuenta las necesidades en materia de recursos señaladas en el párrafo 1 del documento.
25. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** agradece a la Oficina el informe claro y detallado presentado, que considera una herramienta de control estratégico en un contexto de reforma institucional, incertidumbre financiera y crecientes exigencias en materia de rendición de cuentas. El orador acoge con agrado los sólidos avances logrados hacia la consecución de las metas de la Estrategia de Evaluación, y observa que la planificación de las evaluaciones ha dejado de centrarse en la cantidad para priorizar la pertinencia estratégica. Asimismo, elogia las mejoras registradas en la calidad de la evaluación, la ampliación de la reserva de gestores de evaluación y la eficacia de las evaluaciones agrupadas, que han reducido las duplicaciones sin menoscabar la rendición de cuentas.
26. El orador acoge con satisfacción las innovaciones logradas en la transformación digital de la función de evaluación, incluida la plataforma *i-eval* Discovery, ya que son herramientas valiosas para obtener conocimientos oportunos y accesibles en materia de evaluación. También acoge con agrado los progresos alcanzados en el desarrollo de capacidades, incluido el aumento de la formación para el personal y los mandantes. Con respecto al resultado 2, observa el fortalecimiento de las metodologías, la mayor colaboración con el sistema de las Naciones Unidas y la mejora de los mecanismos de aseguramiento de la calidad.
27. En lo relativo al resultado 3, el orador señala que las evaluaciones orientadas al aprendizaje están aportando información estratégica relevante. Tras subrayar que la evaluación debe seguir siendo una herramienta práctica que facilite la adopción de decisiones, el desempeño institucional y una cultura de resultados, expresa su apoyo a la prórroga de la Estrategia de Evaluación hasta finales de 2026 y respalda las evaluaciones de alto nivel propuestas para ese año. Respecto a 2027 y 2028, el orador destaca los temas prioritarios, como el desarrollo de empresas sostenibles y la acción normativa.
28. El portavoz del Grupo de los Empleadores valora el enfoque temático centrado en el impacto y la sostenibilidad, pero observa que persisten ciertas preocupaciones de larga data, en

particular respecto a la eficiencia de los proyectos, la sostenibilidad y la participación de los mandantes. Asimismo, observa que, en muchos casos, las actividades de cooperación para el desarrollo siguen rigiéndose en exceso por los donantes, con lo que se corre el riesgo de debilitar la apropiación nacional y la sostenibilidad. El orador pide que se mejoren los sistemas de elaboración, seguimiento y apoyo de los proyectos de cooperación para el desarrollo, tal como se recomendó en evaluaciones anteriores, y anima a la Oficina a usar en mayor medida la información en tiempo real procedente de las evaluaciones de los proyectos en relación con los 29 indicadores clave del desempeño, así como las herramientas basadas en la IA que refuerzan la rendición de cuentas y el desempeño basado en datos empíricos.

29. El orador expresa su apoyo a la recomendación 2, y observa que el desarrollo continuo de los cuadros interactivos que ofrecen una información en tiempo real —en particular, los que integran herramientas analíticas basadas en la IA— supondrá un paso significativo para mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de la Organización. El orador concluye reafirmando que el Grupo de los Empleadores mantiene su apoyo a la función de evaluación y que no deberían reducirse los recursos destinados a dicha función.
30. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania elogia a la Oficina por el informe completo y con visión de futuro presentado, que da fe de los importantes progresos logrados en la aplicación de la Estrategia de Evaluación. El orador destaca la importancia de contextualizar las conclusiones de las evaluaciones para reflejar mejor la diversidad y la experiencia regionales, en particular las realidades de África, como una informalidad muy extendida, tasas de desempleo juvenil elevadas, desigualdades de género y déficits en materia de protección social. Por ello, pide que en las evaluaciones se preste una atención más matizada a esos asuntos.
31. El grupo de África pide que se incluya un análisis regional específico en futuros informes, se amplíen las evaluaciones temáticas que integran las prioridades africanas, se refuerce la capacidad de evaluación nacional —entre otras cosas, mediante una mayor participación del personal africano en el programa de certificación— y se garantice un acceso equitativo a las innovaciones digitales en materia de evaluación. El orador subraya la necesidad de preservar recursos para la labor de evaluación en África y expresa su preocupación por que las medidas de eficiencia puedan limitar involuntariamente el aprendizaje en aquellas regiones donde más se necesita contar con datos empíricos.
32. El grupo de África apoya la recomendación 1, así como la prórroga de la Estrategia de Evaluación hasta 2026. El orador pide que las prioridades de África se integren plenamente en su aplicación y concluye reafirmando el apoyo de su grupo a las recomendaciones incluidas en el informe.
33. **Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán acoge con agrado el informe y observa los considerables avances logrados, en particular la consecución de 17 de las 21 metas establecidas en la Estrategia de Evaluación. Asimismo, destaca el aprecio de su región por las mejoras introducidas en el fortalecimiento de las capacidades en materia de evaluación, incluida la ampliación de la formación y el importante aumento de gestores de evaluación certificados. No obstante, subraya la necesidad de proporcionar orientaciones más claras sobre la forma en que se adaptaría la prueba piloto de carácter práctico para establecer un inventario de datos a las prioridades y contextos regionales, habida cuenta de la diversidad de desafíos que afronta el mercado de trabajo en toda la región de Asia y el Pacífico.
34. Al tiempo que reconoce los sólidos avances, el orador expresa su preocupación por las exenciones concedidas a 25 evaluaciones durante el periodo abarcado por el informe; y recomienda el establecimiento de procedimientos operativos estándar más sólidos para guiar

y coordinar las funciones de supervisión en toda la Oficina. Tras acoger con beneplácito la ampliación de los esfuerzos de formación regionales, que han superado con creces las expectativas, alienta a la Oficina a integrar los módulos de formación sobre evaluación en las principales ofertas formativas del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) y a reforzar los centros de formación regionales.

35. El orador elogia que el 91 por ciento de las evaluaciones hayan recibido la calificación de «satisfactorias» en el marco del mecanismo de evaluación de la calidad institucional, pero observa que no se ha alcanzado la meta relativa al indicador 2.4.2 sobre las evaluaciones de impacto. Tras acoger con beneplácito el aumento en el uso del cuadro interactivo *i-eval* Discovery y el asistente de IA para *i-eval*, aboga por que este se ponga ampliamente a disposición del público en varios idiomas.
36. El portavoz del ASPAG expresa su preocupación por las debilidades de los sistemas de seguimiento y evaluación, en particular la disminución de las normas en materia de seguimiento y unos sistemas aceptables en solo el 24 por ciento de los proyectos. Asimismo, subraya la necesidad de realizar obligatoriamente evaluaciones de sostenibilidad en la fase de diseño y una gestión más sólida basada en los resultados.
37. Tras destacar logros regionales específicos, incluidos los progresos en el marco del programa Safe and Fair, el orador manifiesta su preocupación por la falta de estrategias de salida y una ambición excesiva en el diseño de los proyectos. Tras apoyar la recomendación 1, especialmente la propuesta de evaluaciones sobre competencias y protección social, insta a que se dé prioridad a la realización de la postergada evaluación sobre acción normativa en 2027.
38. El portavoz del ASPAG apoya plenamente la recomendación 2 y subraya la importancia del uso sistemático de los datos derivados de las evaluaciones en los procesos de adopción de decisiones. En su opinión, el informe demuestra que la función de evaluación ha evolucionado del cumplimiento al aprendizaje estratégico.
39. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno del Paraguay da las gracias a la Oficina por el informe presentado y destaca la importancia estratégica que tiene la función de evaluación para la región. El GRULAC apoya la prosecución de los esfuerzos destinados a sistematizar la aplicación de enfoques integrados a fin de aprovechar las enseñanzas extraídas de las evaluaciones para mejorar las actividades futuras.
40. La oradora destaca la preferencia de la calidad sobre la cantidad en la labor de evaluación, así como la necesidad de asegurar los recursos suficientes. Asimismo, alienta el uso de herramientas innovadoras, incluida la IA, para aumentar la inclusión y la transparencia y subraya el valor de la asistencia técnica y el desarrollo de capacidades para la región en el próximo periodo.
41. La oradora acoge con agrado los buenos resultados de la cooperación Sur-Sur en la región y destaca que la labor de evaluación debería apoyar la transformación de las políticas, ayudando a integrar los datos empíricos en la formulación de estas. El GRULAC aboga por mecanismos de retroalimentación sólidos entre las oficinas regionales y de país en 2025 y por la traducción sistemática de las conclusiones de las evaluaciones en medidas de seguimiento concretas y prácticas. El GRULAC está de acuerdo en prorrogar la Estrategia de Evaluación hasta finales de 2026 y apoya el proyecto de decisión.
42. **Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno del Canadá reafirma su apoyo a una función de evaluación sólida en la OIT, y reconoce su papel crucial en la promoción de la flexibilidad, el aprendizaje y la adopción de decisiones basadas en datos empíricos. El PIEM respalda que se

prorroge la Estrategia de Evaluación hasta 2026 y que se sigan utilizando las evaluaciones de alto nivel para fundamentar la planificación estratégica. Asimismo, acoge con agrado la introducción de mejoras estratégicas en la planificación de las evaluaciones, por ejemplo, el sistema integrado y basado en criterios para la planificación de las evaluaciones y el uso de evaluaciones continuas, ya que ello reduce la carga de trabajo para el personal y proporciona datos programáticos más claros.

43. El PIEM destaca las conclusiones de las evaluaciones expuestas en la parte II, y señala que los valores fundamentales de la OIT, la integración de los proyectos en los sistemas nacionales y en las estructuras tripartitas y la mejora de la eficiencia operativa han contribuido a lograr un impacto sostenible y a reforzar la adopción de políticas. No obstante, las persistentes deficiencias en la gestión basada en los resultados, el seguimiento y la inclusión de los grupos vulnerables, en particular de las personas con discapacidad, siguen siendo preocupantes. El PIEM solicita que se elabore un plan con plazos determinados para resolver estas cuestiones. Por otro lado, acoge con beneplácito las nuevas herramientas de evaluación con la asistencia de la IA y observa los progresos obtenidos en el fortalecimiento de las capacidades en materia de evaluación, el aseguramiento de la calidad y la certificación de gestores de evaluaciones. El PIEM respalda el plan de trabajo renovable de 2026 y anima a que se prosiga la labor de supervisión estratégica y de seguimiento de las recomendaciones incluidas en las evaluaciones.
44. **Un representante del Gobierno de Bangladesh** expresa su acuerdo con las declaraciones formuladas por la República Islámica del Irán sobre este punto del orden del día; y da las gracias a la Oficina por el informe presentado, en el que detalla su labor para avanzar en la ejecución de la Estrategia de Evaluación. Tras observar que el desempeño de la cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo ha aumentado en 3,5 puntos porcentuales con respecto al bienio 2022-2023, anima a la Oficina a incrementar ese desempeño, especialmente en un contexto de disminución de los recursos financieros para dichos proyectos. También valora el incremento de la eficiencia de los recursos en las actividades de cooperación para el desarrollo, así como el elevado éxito de las actividades de cooperación para el desarrollo en los ámbitos de la labor normativa y la promoción de las normas internacionales del trabajo. Bangladesh apoya la propuesta de prorrogar la Estrategia de Evaluación hasta finales de 2026.
45. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** agradece la presentación de un informe de gran calidad. Tras observar los esfuerzos desplegados por la Oficina para llevar a cabo evaluaciones agrupadas, pregunta si es posible utilizarlas en el caso de iniciativas conjuntas con organizaciones asociadas y solicita aclaraciones sobre el funcionamiento del sistema basado en criterios para la planificación de las evaluaciones. El orador apoya la prórroga de la Estrategia de Evaluación hasta 2026, ya que ello permitirá que la Oficina tenga tiempo de preparar una nueva estrategia, teniendo en cuenta las reformas propuestas por el Director General.
46. **Un representante del Director General** (Director de la Oficina de Evaluación) agradece los comentarios recibidos y señala, para que conste en acta, que toda la labor de evaluación presentada ha sido realizada de forma independiente y sin injerencias, tal como lo exigen los principios de imparcialidad e independencia.
47. En respuesta a las preguntas y observaciones planteadas, el orador aprecia el reconocimiento de los avances obtenidos en la aplicación de la Estrategia de Evaluación para 2023-2025 y da las gracias a los miembros por apoyar la prórroga de la Estrategia hasta 2026, una medida esencial para consolidar los resultados alcanzados. A ese respecto, señala que la prórroga es independiente del proceso de examen de la OIT en curso, al tiempo que subraya la importancia

de aprovechar los resultados de las evaluaciones para fundamentar ese proceso. El orador aclara que solo se concedieron exenciones a evaluaciones en el marco del sistema basado en criterios para la planificación de las evaluaciones cuando ello no redundó en ningún menoscabo de la rendición de cuentas, y que el establecimiento de un inventario de datos empíricos es cada vez más importante para asegurar que el sistema de planificación aborde eficazmente las lagunas de datos empíricos existentes. El orador afirma que el nuevo asistente de IA para *i-eval* constituye una de las primeras herramientas de IA en las oficinas de evaluación de todo el sistema de las Naciones Unidas y que, en la actualidad, solo el personal de la OIT puede acceder al asistente de IA para *i-eval*, pero que dicha herramienta podría ponerse a disposición del público a reserva de la disponibilidad de recursos. Sobre la cuestión de la privacidad de los datos, aclara que la herramienta se basa únicamente en los informes de evaluaciones de dominio público, que se elaboran de acuerdo con los protocolos establecidos para asegurar la protección de los datos.

48. Con respecto al seguimiento de las recomendaciones de las evaluaciones por parte del personal directivo, explica que existen sistemas de rendición de cuentas para fortalecer sus respuestas, por ejemplo, indicando las respuestas no presentadas en el informe de evaluación anual, manteniendo un registro a través del sistema automatizado de seguimiento de las respuestas del personal directivo e informando a la Dirección y a la Oficina de Auditoría Interna y Control, de ser necesario.
49. En cuanto al aumento de las referencias a las evaluaciones en los principales documentos estratégicos, el orador reconoce que se podrían introducir aún más mejoras mediante protocolos y procedimientos sobre la forma de aprovechar las conclusiones de las evaluaciones en las discusiones del Consejo de Administración, aunque ello está fuera del control directo de la Oficina de Evaluación. El orador señala que la creación de familias de puestos de especialistas en evaluación ya es definitiva y que ya se están aplicando en la sede y en cuatro de las cinco regiones. Además, se sigue impartiendo formación a gestores de evaluaciones y se cuenta con una reserva de 150 miembros del personal en activo que gestionan entre 60 y 70 evaluaciones al año, lo que ejemplifica una práctica óptima de incremento de la eficiencia en el uso de los recursos internos. El orador está de acuerdo en que la Oficina debería considerar la recuperación de los costos para apoyar la función de los gestores de evaluaciones en el sistema descentralizado de evaluación de la OIT.
50. Con respecto a las metas que no se han alcanzado, el orador explica que las orientaciones sobre las evaluaciones de impacto no son obligatorias y que hay una comprensión metodológica desigual sobre lo que realmente significa el «impacto», a saber, resultados reales y mensurables que mejoren la vida de las personas. En cuanto a las buenas prácticas, a falta de comunidades de práctica especializadas en línea para su validación, la Oficina de Evaluación ha establecido un sistema de publicaciones técnicas especializadas sobre la base de los datos de las evaluaciones que los departamentos técnicos pertinentes de la OIT validan. Con respecto a las labores de seguimiento, elaboración de informes y gestión basada en los resultados, en general señala que se trata de facilitadores para la evaluación y que su implementación no es responsabilidad de la Oficina de Evaluación.
51. En cuanto al plan de trabajo renovable, aclara que la inclusión del tema de la protección social responde a la necesidad de conclusiones basadas en datos empíricos, en preparación de la discusión recurrente de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2026. De igual modo, la evaluación de alto nivel sobre las competencias y el aprendizaje permanente responde a la solicitud del Consejo de Administración de llevar cabo una evaluación intermedia de la estrategia pertinente en materia de desarrollo de competencias en 2026. Esto supondría que la evaluación de alto nivel sobre la labor normativa de la OIT se llevaría a cabo en 2027.

52. En respuesta a las preguntas relativas a la parte II, señala que las cifras reflejan un análisis riguroso de los datos disponibles. Como tendencias positivas, destaca que un mayor número de proyectos obtienen resultados, se ajustan a las prioridades institucionales, influyen en las políticas y hacen un uso eficiente de los recursos. En el lado negativo, algunos proyectos son excesivamente ambiciosos o tienden a hacer promesas que no pueden cumplir. No siempre se incluye plenamente a los grupos vulnerables, siendo la discapacidad y, en ocasiones, las cuestiones de género los ámbitos que suscitan una preocupación particular. Además, los resultados no siempre son plenamente sostenibles. En definitiva, la OIT está mejorando sus resultados y su desempeño, pero todavía hay margen para incrementar la inclusión y asegurar un impacto sostenible a largo plazo. Por último, reconoce que, tal como han señalado varios oradores, el impacto es mayor cuando se aplican los valores fundamentales de la OIT. Eso destaca como uno de los resultados positivos del análisis del amplio conjunto de evaluaciones.
53. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera su pregunta sobre la relación entre la prórroga de la Estrategia de Evaluación y el proceso de examen en curso en la OIT.
54. **Un representante del Director General** (Director de la Oficina de Evaluación) responde que, tal como ya se ha mencionado, no hay una relación inmediata, pero que los resultados de las evaluaciones han servido para fundamentar algunos de los componentes del examen.

Decisión

55. **El Consejo de Administración refrenda las recomendaciones contenidas en el informe de evaluación anual 2024-2025 (párrafos 45 y 81) que ha de aplicar la Oficina.**
(GB.355/PFA/5, párrafo 82)

6. Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (GB.355/PFA/6)

56. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** da las gracias a la Oficina por las evaluaciones y destaca la importancia que estas revisten para rendición de cuentas, el aprendizaje y la orientación estratégica.
57. En cuanto a la evaluación del Plan de Acción para el Empleo Juvenil, la oradora reconoce los avances logrados en sus cinco ámbitos, como la armonización con marcos de políticas internacionales y las respuestas de adaptación a los desafíos mundiales y nacionales. No obstante, señala deficiencias persistentes relacionadas con la coordinación, la fragmentación de los ciclos de financiación, la ausencia de planes presupuestados y la falta de solidez de las estructuras de seguimiento. En su opinión, dichas deficiencias limitan la capacidad de la Oficina para obtener resultados y garantizar una ejecución coherente.
58. La oradora destaca que sigue habiendo un desequilibrio entre las intervenciones centradas en la oferta y las centradas en la demanda. Si bien se han logrado avances en materia de desarrollo de competencias, medidas de empleabilidad y programas del mercado de trabajo, no se han registrado los mismos progresos por lo que se refiere las políticas relativas a los marcos macroeconómicos, las estrategias sectoriales y la creación de empleo. La oradora indica que, si no se presta más atención a la demanda, seguirán obteniéndose resultados moderados en el ámbito del empleo juvenil. Los empleadores están dispuestos a apoyar una labor sustantiva en materia de creación de empleo, desarrollo empresarial, reforma del mercado de trabajo y retención de talento.

59. La oradora alienta a que se lleven a cabo estudios más detallados de las políticas centradas en la demanda, que incluyan la documentación de buenas prácticas y un análisis de las limitaciones que existen a nivel empresarial. Apoya decididamente la recomendación 2, consistente en impartir a la Unidad de Empleo Juvenil el mandato de coordinar las actividades relacionadas con el empleo juvenil en toda la Oficina, y destaca la necesidad de contar con un marco operativo y un marco de seguimiento de los resultados. La oradora apoya asimismo que se refuerce la colaboración con el sector privado en el marco de la recomendación 4.
60. Por lo que se refiere al programa Better Work, la oradora reconoce sus importantes aportaciones en materia de cumplimiento normativo, igualdad de género y productividad y el aumento de sus intervenciones en los distintos sectores. Expresa su preocupación por que la sostenibilidad del programa sigue siendo frágil, ya que este depende de intervenciones a nivel empresarial que requieren importantes recursos y de la capacidad limitada de las instituciones nacionales. La reducción de la financiación de los donantes ha exacerbado esas vulnerabilidades, y algunos programas afrontan una situación de incertidumbre o han sido clausurados de manera repentina. La oradora aboga por la implantación de estrategias de transición acelerada, planes nacionales de duración determinada, un modelo de financiación más viable, una reorientación gradual para dejar de centrar las labores en las empresas y desarrollar la capacidad a nivel nacional, la facilitación de un mayor acceso a los mandantes a las herramientas y datos de Better Work y una mayor implicación de las instituciones nacionales por conducto de entidades acreditadas.
61. La oradora dice que las recomendaciones 2 y 5 son necesarias pero insuficientes, y señala que es necesaria una transformación estructural más profunda a fin de velar por la sostenibilidad a más largo plazo. En su opinión, si no se actúa de manera decisiva, existe el riesgo de que los logros mencionados se pierdan.
62. Respecto de la evaluación de las estrategias de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) en América Central, la oradora señala que el apoyo de la OIT se adaptó perfectamente a las prioridades nacionales y las estrategias multilaterales, aunque los resultados fueron desiguales en los distintos países. Reconoce que la participación de los mandantes tuvo mayor legitimidad en algunos casos, pero sigue siendo poco sistemática y, con frecuencia, procedimental. La oradora insta a lograr una participación más inclusiva a nivel subnacional de modo que los PTDP reflejen las realidades de las empresas y los trabajadores.
63. La oradora afirma que las diferencias de capacidad entre los países, la inestabilidad política y la debilidad de las instituciones limitan la obtención de resultados en toda la subregión. El resultado relativo a las empresas sostenibles sigue poco desarrollado pese a la importancia que reviste para la creación de empleo. La oradora destaca que, en el marco de los PTDP, se sigue dando prioridad a temas orientados al cumplimiento y abordando en menor medida cuestiones como la competitividad, la informalidad, el crecimiento empresarial y el clima de inversión. El fortalecimiento de las alianzas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es acorde con las prioridades de los empleadores. La oradora apoya los llamamientos en favor de estrategias de salida y una planificación de la fuerza de trabajo más claras, y alienta a centrar los esfuerzos en el fortalecimiento de los cimientos institucionales en favor del diálogo social.
64. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** da las gracias a la Oficina por las evaluaciones. En cuanto al Plan de Acción para el Empleo Juvenil, menciona que el evaluador ha valorado positivamente su visión estratégica. Dada la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes ante el trabajo precario y el desempleo, subraya la importancia de las políticas centradas en la demanda, los derechos laborales y la participación de los jóvenes en el diálogo social. El orador expresa su preocupación por que se haya prestado más atención a las medidas centradas en

la oferta que a los mencionados ámbitos. Expresa su apoyo a la recomendación 1 y acoge con satisfacción la disposición de la Oficina a aplicarla. El orador insta a la Oficina que vele por que los elementos relativos a la demanda y los derechos de los jóvenes se refuercen en la siguiente etapa del Plan de Acción. Reitera la importancia de contar con un producto específico sobre empleo juvenil en el programa y presupuesto, y respalda la recomendación 2.

65. En cuanto al programa Better Work, el orador reconoce que este ha contribuido a mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de cumplimiento. No obstante, le siguen preocupando las deficiencias en materia de salud y seguridad en el trabajo, libertad sindical y de asociación y negociación colectiva. Señala la baja puntuación obtenida en el ámbito de la sostenibilidad, que pone de manifiesto la falta de objetivos con plazos establecidos. Los órganos tripartitos son importantes, pero la sostenibilidad debe tener una base sólida en la libertad sindical. El orador apoya la recomendación 3 e insta a la Oficina a que incorpore los resultados del programa de manera más eficaz en toda la Organización, en particular en el Departamento de Políticas Sectoriales. Acoge con satisfacción el empeño de la Oficina a intensificar la labor relativa a las relaciones laborales y los salarios en el marco del enfoque «Una OIT».
66. En relación con las estrategias de los PTDP en América Central, el orador agradece la valoración exhaustiva brindada por el evaluador. Aunque los proyectos se ajustan a las prioridades nacionales, dice que persisten deficiencias en materia de coordinación entre las intervenciones, los planes de trabajo y las oficinas. El orador hace hincapié en la necesidad de fortalecer la capacidad de los sindicatos en favor del diálogo social. Menciona las barreras estructurales como la competencia entre los organismos, las deficiencias en la coordinación interna y una comprensión limitada del mandato de la OIT. El orador destaca la necesidad de priorizar la labor relativa a las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, la transición justa, la no discriminación, la igualdad de género, las normas internacionales del trabajo, la migración laboral y los jóvenes. Recalca la importancia de la recomendación 3, relativa a la sostenibilidad, la implicación y la participación de todos los mandantes. Para concluir, dice que el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
67. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania acoge favorablemente las constataciones y las recomendaciones de las tres evaluaciones y elogia a la Oficina de Evaluación por sus valoraciones independientes. Destaca los resultados positivos arrojados por el programa Better Work y alienta a la Oficina a proseguir su ejecución y a considerar su ampliación a otros sectores, incluidas las pequeñas y medianas empresas.
68. El orador dice que los desafíos que afronta África en materia de empleo juvenil se derivan de limitaciones estructurales como la informalidad, una escasa industrialización y una economía rural subdesarrollada. Pide a la OIT que ayude a los Estados Miembros a diseñar políticas intersectoriales que fomenten la creación de empleo en sectores que requieren un nivel elevado de mano de obra y que aproveche las oportunidades que ofrecen las economías verde y digital. El grupo de África respalda el proyecto de decisión y reafirma su compromiso de promover el trabajo decente y el crecimiento inclusivo.
69. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante de Australia reafirma la importancia del aprendizaje basado en datos empíricos y valora positivamente las recomendaciones. Por lo que se refiere al Plan de Acción para el Empleo Juvenil, alienta a la Oficina que trate de resolver las deficiencias relativas a la demanda, fortalezca los marcos de seguimiento y vele por una participación juvenil significativa, también para los jóvenes con discapacidad. El orador hace hincapié en la importancia de los enfoques adaptados al contexto para los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados, y de contar con asignaciones

presupuestarias regulares suficientes. Aboga por establecer mecanismos para involucrar a las pequeñas empresas y los empleadores de la economía informal.

70. Respecto de las estrategias de los PTDP en América Central, señala la existencia de paralelismos con la región de Asia y el Pacífico y destaca la utilidad de simplificar los procedimientos administrativos, la cooperación Sur-Sur, una mayor implicación nacional, una planificación de la sostenibilidad, una mejor coordinación y una mayor movilización de recursos.
71. En relación con el programa Better Work, el orador ve con satisfacción las reformas en curso y alienta a mantener consultas transparentes con los asociados y los donantes. Destaca que las estrategias de transición deben tener en cuenta la capacidad institucional a nivel nacional, sobre todo en los pequeños Estados insulares y los países menos adelantados. El orador está de acuerdo con que se diversifiquen los mecanismos de financiación con una participación en los gastos equitativa, sin que se ponga en peligro la neutralidad del programa, y hace hincapié en el desarrollo de la capacidad de las inspecciones del trabajo. Destaca la necesidad de abordar la inclusión de las personas con discapacidad, las brechas de género y prioridades como la economía del cuidado, el trabajo en plataformas, las transiciones digitales, las transiciones a la economía formal y las estrategias de empleo resilientes al clima. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.
72. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno del Paraguay da las gracias a la Oficina por las evaluaciones. En cuanto al Plan de Acción para el Empleo Juvenil, reconoce la labor llevada a cabo por la Oficina en materia de formulación de políticas, desarrollo de competencias e iniciativas empresariales, y alienta a que se siga brindando apoyo para lograr el empleo juvenil sostenible. La oradora subraya la lucha contra la informalidad y el fortalecimiento de la protección social. Destaca la necesidad de mayor financiación, cooperación con el sector privado, retención de competencias y trabajo decente. Insta a que se apoyen políticas de empleo tripartitas e integradas, sobre todo en el contexto de las economías verde y digital.
73. En cuanto al programa Better Work, la oradora respalda los esfuerzos realizados para diversificar la financiación, fortalecer la sostenibilidad y ampliar la formación mediante la Better Work Academy. Destaca la importancia de seguir cooperando con las marcas, a fin de velar por el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.
74. Por lo que se refiere a las estrategias de los PTDP en América Central, la oradora suscribe la recomendación de elaborar un proyecto específico para los equipos en los países, a fin de aumentar la coherencia y la coordinación. Valora la inclusión de la gestión de riesgos, la evaluación de necesidades y un diseño participativo, y sugiere que se instauren mecanismos de seguimiento y retroalimentación continua entre la OIT y los países beneficiarios. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
75. **Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte elogia a la Oficina de Evaluación por su riguroso trabajo y señala que las evaluaciones de alto nivel, las cuales refuerzan la rendición de cuentas, son la piedra angular de la Estrategia de Evaluación de la OIT. Indica que las evaluaciones no solo se ajustan a las iniciativas estratégicas en curso, sino que constituyen una herramienta esencial para adoptar decisiones con base empírica y extraer enseñanzas desde el punto de vista de la organización. El orador señala que el PIEM agradece la calidad y la profundidad de los informes de evaluación, que contienen abundante información y ofrecen valiosas perspectivas sobre la pertinencia, la efectividad, la eficiencia y la sostenibilidad de los programas y estrategias de la OIT. Indica que en las tres evaluaciones se ha constatado que las actividades e iniciativas fueron pertinentes y, en gran medida, efectivas, pero que se han detectado problemas en materia de eficiencia

en el Plan de Acción para el Empleo Juvenil y el programa Better Work, las cuales se deben principalmente a una escasez de dotación de personal, la fragmentación de la programación y la dependencia de los fondos extrapresupuestarios. Por consiguiente, es importante fortalecer los modelos de ejecución y los marcos de programación institucionales.

76. El orador señala que la puntuación relativa a la sostenibilidad fue baja en las tres evaluaciones, y destaca la importancia de integrar las estrategias de salida y el desarrollo de la capacidad desde un principio. El PIEM acoge con satisfacción la evaluación positiva de las aportaciones del programa Better Work y alienta a la Oficina a que fortalezca los enfoques integrados de acuerdo con la recomendación 3. El PIEM apoya que se acelere la retirada gradual en los países donde Better Work opera desde hace tiempo, y se garantice que las instituciones nacionales puedan seguir logrando avances. Con estas observaciones, el orador apoya el proyecto de decisión.
77. **Un representante del Gobierno de Bangladesh** se suma a la declaración pronunciada por el PIEM. El orador considera prioritaria la aplicación efectiva del Plan de Acción para el Empleo Juvenil y señala el impulso favorable que se ha imprimido a las medidas relativas a la oferta, y que, sin embargo, los avances respecto a la demanda siguen siendo limitados. Alienta una mayor colaboración con el sector privado y valora positivamente la inclusión del producto 3.5 en el programa y presupuesto. El orador valora las aportaciones del programa Better Work y alienta a la OIT a que colabore con marcas globales incipientes a fin de lograr una financiación adecuada en un contexto de reducción de los presupuestos asignados a la cooperación para el desarrollo. Advierte de que una retirada en la fase V puede plantear grandes dificultades para los países menos adelantados y para aquellos países que acaban de abandonar dicha categoría. El orador apoya el proyecto de decisión.
78. **Un representante del Gobierno de Cuba** agradece las evaluaciones, que, a su juicio, destacan tanto los logros como las limitaciones. Destaca la importancia de la cooperación y la solidaridad internacional en favor de un desarrollo inclusivo. Aunque en América Latina y el Caribe se han registrado avances en relación con las políticas de empleo y el diálogo social, persisten desafíos como la informalidad, una limitada capacidad de ejecución y una frágil sostenibilidad. El orador recalca la necesidad de crear empleo productivo, sobre todo en los sectores verdes, de la salud y la educación, y de que la financiación sostenible no dependa de proyectos externos de corto plazo. El orador respalda los llamamientos formulados a prestar mayor atención a las recomendaciones y a que el Director General adopte medidas específicas.
79. **Un representante del Gobierno de Colombia** se muestra complacido con las evaluaciones, que constituyen una importante herramienta de aprendizaje. Destaca la colaboración de Colombia con la OIT, que ha redundado en un fortalecimiento del diálogo social, la formalización, las políticas salariales y la reforma de la legislación laboral. Expresa su preocupación por que en las evaluaciones no se desglosen adecuadamente los resultados por países, lo que limita su utilidad para adoptar decisiones a nivel nacional. El orador alienta a realizar análisis más profundos en futuras evaluaciones.
80. El orador destaca los planes de Colombia en materia de cooperación técnica con la OIT, en particular en relación con la informalidad, la protección social, la evaluación de políticas a nivel local y las transiciones digital y verde. Apoya una mayor participación de los jóvenes en el diálogo social, y hace referencia a experiencias nacionales recientes. El orador reafirma el compromiso de Colombia con la OIT.
81. **Un representante del Gobierno de Malawi** se suma a la declaración pronunciada por el grupo de África. El orador menciona principalmente al Plan de Acción para el Empleo Juvenil y reitera la necesidad de seguir recibiendo el apoyo de la OIT a fin de afrontar el desempleo juvenil en África. Destaca el programa de prácticas para graduados de Malawi, que ha

permitido a los jóvenes adquirir competencias y encontrar empleo. El orador pide que se invierta en mayor medida en el desarrollo de competencias entre los jóvenes, también por lo que se refiere a competencias digitales y el empleo verde. El orador coincide con las recomendaciones que se brindan en la evaluación y apoya el proyecto de decisión.

82. **Un representante del Gobierno de Omán** agradece las evaluaciones y suscribe la declaración del ASPAG. Dice que el empleo juvenil debe seguir siendo un ámbito prioritario y que la ejecución de los PTDP requiere de la prestación sostenida de asistencia en muchos países. Respecto del programa Better Work, destaca la necesidad de mantener consultas plenas con los interlocutores sociales y de contar una financiación adecuada. El acceso a material de formación en los idiomas locales será esencial para lograr una participación efectiva en los países.
83. **La Presidenta** recuerda que, según ha podido entender, no se han planteado preguntas concretas a los miembros de la Oficina. Señala que se han realizado algunos comentarios y observaciones, pero que no se solicitado aclaraciones.
84. La Presidenta agradece las intervenciones y señala que los directores de departamento correspondientes tomarán debida nota de las opiniones expresadas en el marco del presente punto del orden del día. La Oficina reflejará, como corresponde, estas consideraciones ahora y en el futuro en la ejecución de los programas pertinentes.

Decisión

85. **El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración las recomendaciones de las tres evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.355/PFA/6 (párrafos 22-25, 42-46 y 69-74), y que adopte medidas para asegurar su adecuada aplicación en consonancia con la respuesta de la Oficina.**

(GB.355/PFA/6, párrafo 81)

7. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.355/PFA/7)

86. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** hace hincapié en la importancia de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones como un componente esencial del mecanismo interno de apelación en la fase precontenciosa en la OIT. Dice que el informe anual de la Junta debería seguir sometiéndose para su aprobación a través de la Comisión Paritaria de Negociación. Su Grupo coincide con las observaciones formuladas por la Oficina sobre las recomendaciones 4 y 5 a este respecto. En relación con la recomendación 4 sobre las modalidades de trabajo flexibles, advierte acerca de toda presión indebida sobre el personal para teletrabajar debido a la reducción del espacio de oficinas. Recuerda a la administración que siga manteniendo consultas con el Sindicato del Personal acerca de este asunto. En relación con la recomendación 5 sobre el empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas, dice que un informe sobre el empleo de los colaboradores externos podría resultar de utilidad, habida cuenta de las restricciones presupuestarias y en el contexto del examen de la OIT en curso. En relación con la recomendación 7 sobre los planes de seguro médico, señala que sería importante abordar las cuestiones relacionadas con el pasivo por concepto de seguro médico posterior a la separación del servicio (ASHI), tomando en consideración la demografía de la fuerza de trabajo con una mayor presencia sobre el terreno, y mediante discusiones con el Sindicato del Personal. Con respecto a la presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, su Grupo apoya las tres recomendaciones dirigidas al Consejo de Administración. En relación con la recomendación 5 sobre el principio

de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas, su Grupo acogería con satisfacción la presentación de informes sobre las ganancias en eficiencia obtenidas al aplicar el principio de reconocimiento mutuo en el contexto de la iniciativa de reforma de las Naciones Unidas y el examen de la OIT en curso.

- 87. El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala las medidas positivas adoptadas por la Oficina en términos de modalidades de trabajo flexibles. Subraya la importancia de mantener unos estándares estrictos de gestión del desempeño, rendición de cuentas y prestación de servicios, independientemente del lugar de trabajo. En relación con el examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas, considera que cada organización debería conservar la capacidad de gestionar su fuerza de trabajo de manera eficiente dentro de su marco operativo. El orador comparte las preocupaciones por el recurso excesivo a los contratos de personal que no es de plantilla y advierte acerca de las definiciones excesivamente rígidas de todo el sistema de las Naciones Unidas que podrían limitar la flexibilidad o incrementar los costos. En relación con el análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI), el orador elogia los esfuerzos de la Oficina por lograr mejoras mediante la supervisión, señalando que la OIT ha aceptado y aplicado la mayoría de las recomendaciones de este examen. Con respecto a la presupuestación, insta a la Oficina a seguir velando por que la asignación de recursos refleje claramente las prioridades de la Organización y por obtener resultados cuantificables, manteniendo al mismo tiempo un grado de detalle adecuado en la documentación presupuestaria con miras a una toma de decisiones fundamentada. Su Grupo considera que el programa de trabajo de la DCI para 2025 aborda temas sumamente pertinentes y alienta a la Oficina a mantener un enfoque constructivo con respecto a las conclusiones de la DCI.
- 88. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de México declara que su grupo apoya las recomendaciones 2 y 3 sobre la presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En relación con la recomendación 5 sobre el empleo de personal ajeno a la plantilla y las modalidades de contratación conexas, la oradora declara que su grupo agradecería que en los próximos informes sobre recursos humanos se incorporen los datos estadísticos del «personal no afiliado». En relación con el examen sobre los planes de seguro médico, su grupo considera que es necesario atender el pasivo correspondiente al seguro médico posterior a la separación del servicio y examinar las condiciones actuales a la luz de las circunstancias cambiantes. En referencia al estado del seguimiento dado por la OIT a las recomendaciones de la DCI presentadas en años anteriores, preocupa a su grupo que varias de las recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos no puedan implementarse en la OIT debido a la falta de aplicación a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas. La oradora pregunta a la DCI qué recomendaciones podría ofrecer a los Estados Miembros para agilizar la toma de decisiones cuando estas competen a todo el sistema de Naciones Unidas, o si los jefes ejecutivos pueden actuar de manera individual para implementar las recomendaciones. Además, pregunta acerca de los avances relativos a una política y un procedimiento formales para la investigación de denuncias de faltas de conducta contra jefes ejecutivos. Su grupo solicita que se siga invitando a la DCI a participar en las discusiones del Consejo de Administración.
- 89. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Japón manifiesta las expectativas de su grupo de que la OIT lidere las discusiones sobre la reforma en los mecanismos interinstitucionales, incluido el grupo temático sobre los organismos especializados en el contexto de la iniciativa de reforma en curso de las Naciones Unidas. En

relación con las recomendaciones 3 y 7 sobre los planes de seguro médico, la oradora insta a la Oficina a proporcionar información detallada sobre el pasivo del ASHI en la Estrategia de la OIT de Recursos Humanos para 2026-2029, tomando en consideración su posible impacto en el presupuesto de la OIT y cualesquiera repercusiones en materia de costos del derecho de acceso de los familiares de los funcionarios al ASHI. Además, aconseja a la Oficina que considere la posibilidad de adoptar una estrategia de seguro médico a largo plazo, teniendo en cuenta la situación financiera de la OIT. En relación con la recomendación 5 sobre el empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas, su grupo agradece los esfuerzos de la Oficina por mejorar la transparencia y espera que se proporcionen datos e información adicionales sobre los consultores. La oradora señala que el informe de la Oficina solo tomó en cuenta los informes que la DCI dio a conocer en los tres últimos años y que no se ha informado a los Estados Miembros acerca del estado de las recomendaciones formuladas más de tres años antes debido a la política de compilación de documentos. Su grupo espera recibir información actualizada adicional sobre el marco de rendición de cuentas en la próxima discusión, que se celebrará en 2026. Además, la oradora pide que se presente información actualizada sobre la independencia del Responsable de Ética y la función de investigación de denuncias de faltas de conducta contra jefes ejecutivos. La oradora comunica la propuesta de su grupo de mantener la participación de la DCI en la próxima discusión del Consejo de Administración, que se celebrará en 2026.

- 90. Una representante de la Dependencia Común de Inspección** señala que la OIT ha aceptado el 63,9 por ciento de las recomendaciones formuladas durante el periodo 2016-2023, lo que está por debajo de la media registrada para todo el sistema de las Naciones Unidas. La OIT ha aplicado el 86,9 por ciento de las recomendaciones aceptadas. En relación con la recomendación 4 sobre la presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la oradora señala que la recomendación dirigida a la OIT concierne un anexo informativo del Programa y Presupuesto, que presenta el presupuesto operativo por partidas y conceptos de gasto. La oradora afirma que la DCI mantiene la aplicabilidad de esta recomendación para la OIT.
- 91. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas), dice que la Oficina toma nota de los comentarios y las observaciones relativos a los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa, el empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas, y los planes de seguro médico con miras a la adopción de medidas de seguimiento apropiadas, en particular mediante la elaboración en la OIT de la Estrategia de Recursos Humanos 2026-2029. El orador agradece los comentarios y las preocupaciones expresadas en relación con las modalidades de trabajo flexibles, y asegura que la Oficina seguirá el debido proceso, entre otras cosas en el examen de la distribución del espacio de oficinas en el edificio de la sede. Hace hincapié en que la independencia del Responsable de Ética está asegurada, puesto que este rinde cuentas directamente al Director General e indirectamente al Consejo de Administración a través del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC). Refiriéndose a una observación formulada por la Presidenta de la Dependencia Común de Inspección en relación con la recomendación 4 sobre presupuestación, el orador reitera que la Oficina no ha suprimido la información sobre el presupuesto operativo ni otros elementos de los documentos de Programa y Presupuesto durante los últimos bienios. Recuerda que el Consejo de Administración aconsejó a la Oficina que encontrara un equilibrio entre el grado de detalle que se debe procurar en el Programa y Presupuesto a efectos de la gobernanza institucional y la discreción de la dirección que ha de salvaguardarse en consonancia con los principios de gestión basada en los resultados.

92. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) recuerda, en relación con la recomendación 7 sobre los planes de seguro médico, que el costo íntegro del plan del ASHI siempre se ha indicado en los estados financieros, en base a un estudio actuarial y con sujeción a una auditora anual. En respuesta a la petición de información actualizada relativa a la elaboración y adopción de una política y un procedimiento formales para la investigación de denuncias de faltas de conducta contra jefes ejecutivos, el orador indica que, en el orden del día de la 356.ª reunión del Consejo de Administración, que se celebrará en marzo de 2026, se inscribirá un punto a tal efecto. Señala que se están celebrando consultas previas durante la presente reunión del Consejo de Administración, que servirán de base para la elaboración del documento final que se presentará en dicha reunión.

Decisión

93. **El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el documento GB.355/PFA/7 y formula orientaciones sobre el curso que debe dar la OIT a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas.**

(GB.355/PFA/7, párrafo 38)

Segmento de Personal

8. Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal

(La declaración de la representante del personal se reproduce en el [anexo II](#)).

9. Enmiendas al Estatuto del Personal (GB.355/PFA/9)

94. El Consejo de Administración procede a examinar dos propuestas de enmienda al Estatuto del Personal. En la primera se propone eliminar el artículo 4.2, c), que tiene el siguiente tenor: «El Director General puede designar un Director General Adjunto, en cuyo caso esta designación será efectuada previa consulta a la Mesa del Consejo de Administración y con el acuerdo del Consejo de Administración», y suprimir la nota 1 a pie de página de la escala de sueldos de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores que figura en el artículo 3.1 En la segunda enmienda se propone incluir, en el artículo 12.2 sobre el Comité de Disciplina, las palabras «un representante del» antes de «Consejero Jurídico» y antes de «Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos».
95. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** rebate la afirmación, recogida en el documento GB.355/PFA/9, de que se produjo un error cuando solo se suprimió la palabra «Principal» en el artículo 4.2, c) del Estatuto del Personal y de que hubiera debido eliminarse, en cambio, todo el apartado c) para que el Director General pudiera nombrar a un Director General Adjunto tras consultar al Consejo de Administración pero no obtener su acuerdo. Cuando se adoptó dicha enmienda en la 350.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2024), no se explicó esta cuestión. Si verdaderamente se produjo algún error, sería más bien el de no haber suprimido la referencia al «Director General Adjunto» en el apartado b) de dicho artículo, lo que hubiera hecho que la supresión de «Principal» en el apartado c) tuviera aún más sentido. La enmienda propuesta reviste importancia, ya que se refiere al nombramiento del Director General Adjunto, el segundo cargo más importante en la OIT, que asume las funciones del Director General si es necesario. La formulación actual es válida sin más interpretación y no sería apropiado cambiar las reglas y los procedimientos aplicables en pleno desarrollo del proceso actual.

96. Con respecto al artículo 12.2, habida cuenta de que el Comité de Disciplina trata datos privados delicados de los miembros del personal, el orador subraya la necesidad de examinar minuciosamente la selección de los representantes de la Consejera Jurídica y de la Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. Tras preguntar cómo serían elegidos y qué formación recibirían, destaca la necesidad de velar por que el mismo representante siga el proceso completo en cada reunión del Comité para asegurar la continuidad y preservar la memoria institucional.
97. Dado que ambas propuestas de enmienda requieren un examen más a fondo, el Grupo de los Trabajadores propone una enmienda al proyecto de decisión a fin de aplazar la adopción de una decisión hasta la siguiente reunión del Consejo de Administración.
98. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su firme apoyo a la supresión del artículo 4.2, c), ya que constituye una solución pragmática que resolvería la actual incoherencia en el Estatuto del Personal. Esta enmienda permitiría adaptar el texto a una práctica de larga data, eliminar referencias obsoletas al «Director General Adjunto Principal» y mejorar la coherencia jurídica del texto sin alterar su contenido. El Grupo de los Empleadores entiende que esta enmienda no tendría repercusión alguna en la forma en que se nombra al Director General Adjunto desde 1964, y que ese nombramiento es una facultad constitucional del Director General. El orador solicita a la Consejera Jurídica que aclare qué repercusiones tendría el aplazamiento de la decisión.
99. Con respecto a la propuesta de enmienda del artículo 12.2, el orador considera que es adecuada, ya que la designación de suplentes garantizará la continuidad de los procesos disciplinarios sin comprometer la supervisión ni la equidad. Asimismo, destaca la importancia crucial de asegurar que los miembros del Comité de Disciplina sean neutrales, para evitar posibles conflictos de intereses con las personas objeto de procesos disciplinarios, y de velar por que mantengan la confidencialidad en todo momento.
100. El Grupo de los Empleadores apoya las propuestas de enmienda, ya que son coherentes con la práctica de la Organización y reforzarán la claridad y la eficiencia. También apoya el proyecto de decisión.
101. **Hablando en nombre de un grupo de Estados de América Latina y el Caribe**¹, un representante del Gobierno del Brasil afirma que lo dispuesto en los artículos 4.2, b) y 4.2, c) no es contradictorio y que, en realidad, no hay razón para suprimir esa última disposición. El requisito específico de que el Consejo de Administración apruebe el nombramiento del Director General Adjunto resulta prudente, dada la importancia de ese cargo. Si bien la propuesta de enmienda al artículo 12.2 y la supresión de la nota 1 a pie de página del artículo 3.1 son más sencillas y, por tanto, podrían aprobarse en la presente reunión, el grupo estaría dispuesto a apoyar el aplazamiento del debate sobre el artículo 4.2 y sobre la introducción de posibles ajustes para evitar la repetición en sus dos apartados, especialmente teniendo en cuenta que hay cuestiones más urgentes en el orden del día de la presente reunión.
102. **Un representante del Gobierno de los Estados Unidos de América** expresa su disconformidad con la interpretación según la cual en el artículo 4.2, c) del Estatuto del Personal se exige la aprobación explícita del Consejo de Administración para el nombramiento del Director General Adjunto. En su opinión, se trata de un error material y no de una cuestión de fondo, por lo que sugiere que se resuelva durante la presente reunión del Consejo de

¹ Barbados, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, República Dominicana, México, Perú, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

Administración. Asimismo, solicita a la Consejera Jurídica que aclare si el nombramiento de un Director General Adjunto entra dentro del ámbito de aplicación del artículo 4.2, *b)* o del artículo 4.2, *c)* del Estatuto del Personal.

103. **Un representante del Gobierno del Japón** expresa su apoyo al proyecto de decisión original. El orador observa que el artículo 4.2, *b)* se refiere al «nombramiento», mientras que en el artículo 4.2, *c)* se utiliza el término «designación», lo que sugiere que este último alude a un proceso diferente que se produce después del nombramiento. El orador solicita que la Consejera Jurídica aclare si, en virtud del actual Estatuto del Personal, el Director General podría nombrar a un Director General Adjunto sin el acuerdo del Consejo de Administración y si dicho nombramiento se rige únicamente por lo dispuesto en el artículo 4.2, *b)* o también por lo dispuesto en el artículo 4.2, *c)*.
104. **Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) confirma que, si se aprueba la propuesta de enmienda al artículo 12.2, la Oficina se asegurará de que los representantes de los miembros *ex officio* del Comité de Disciplina sean miembros del personal de confianza, quienes tendrán un mandato completo y preservarán la confidencialidad de los procedimientos.
105. **Otra representante del Director General** (Consejera Jurídica) explica que la base jurídica para el nombramiento de un Director General Adjunto es el artículo 4.2, *b)* del Estatuto del Personal. En esa disposición, la palabra «nombramiento» refleja el término utilizado en el apartado 1 del artículo 9 de la Constitución de la OIT, que hace referencia a la contratación y selección de funcionarios de la Oficina. Por el contrario, en el artículo 4.2, *c)* se utiliza el término «designar» y, hasta que se enmendó en 2024, decía «designar un Director General Adjunto *Principal*». El artículo 4.2, *c)* se estableció en 1964, cuando se crearon puestos adicionales de Directores Generales Adjuntos (antes de 1964 solo había habido un Director General Adjunto en cada mandato). La justificación era distinguir entre su nombramiento inicial (en virtud del artículo 4.2, *b)*) y la subsiguiente designación de uno de ellos como Director General Adjunto Principal. A diferencia del nombramiento inicial, esa designación requería el acuerdo del Consejo de Administración e iba acompañada de un complemento salarial de 600 dólares de los Estados Unidos. Sin embargo, la designación de un Director General Adjunto Principal solo se produjo en dos ocasiones (en 1964 y en 1967) y nunca se revisó la cuantía del complemento salarial. La finalidad de la enmienda adoptada por el Consejo de Administración en su 350.^a reunión (marzo de 2024) era eliminar la referencia a la designación de un Director General Adjunto Principal, una práctica que había quedado obsoleta. El hecho de que solo se eliminara la palabra «Principal» del artículo 4.2, *c)* debe considerarse como un error. La Oficina propone remediar ese error eliminando el artículo 4.2, *c)* y la correspondiente nota a pie de página de la escala de sueldos de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores.
106. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** considera que la explicación facilitada por la Consejera Jurídica muestra que se trata de una cuestión constitucional importante, y no de un simple error como se señala, sin explicación alguna, en el documento GB.355/PFA/9. Debería haberse llevado a cabo un examen minucioso cuando se enmendó el Estatuto del Personal en 2024. La lógica histórica de exigir el acuerdo del Consejo de Administración para la designación de un Director General Adjunto Principal refleja, de hecho, la importancia crucial de la función de asumir las responsabilidades del Director General cuando procede, una función comparable a la de un único Director General Adjunto. El orador subraya la necesidad de claridad en la Constitución y de la plena comprensión del contexto histórico de sus disposiciones.

- 107. El portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera el apoyo de su grupo al proyecto de decisión original.
- 108. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** observa que la Consejera Jurídica ha confirmado que el artículo 4.2, *b)* constituye la única base para el nombramiento de un Director General Adjunto. En casos anteriores en los que ha habido un único Director General Adjunto, se ha efectuado el nombramiento sin la aprobación del Consejo de Administración. Las actuales propuestas de enmienda no son un intento de abandonar esa práctica de larga data o de reequilibrar drásticamente la potestad con respecto al nombramiento del Director General Adjunto, ya que las principales decisiones institucionales del Consejo de Administración se toman únicamente después de una discusión para lograr un consenso. La enmienda introducida en 2024 fue aprobada de forma relativamente reciente por algunos de los miembros del Consejo de Administración que participan en la presente reunión, quienes seguramente recordarán la finalidad de la enmienda.
- 109. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** propone que se aplaze la discusión a una sesión posterior de la presente reunión y solicita a la Consejera Jurídica que facilite su asesoramiento por escrito con antelación a esta.
- (El Consejo de Administración reanuda la discusión sobre este punto en una sesión ulterior).*
- 110.** Cuando se reanuda la discusión, **la Presidenta** anuncia que la Oficina ha publicado en línea y distribuido a todos los grupos un documento que facilita información adicional y responde a las preguntas que el Grupo de los Trabajadores transmitió por escrito a la Consejera Jurídica².
- 111. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la información adicional facilitada por la Oficina ha aclarado las dudas planteadas por los mandantes al detallar el origen y la lógica jurídica de las enmiendas propuestas, así como su coherencia con la práctica histórica. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores mantiene su apoyo al proyecto de decisión original.
- 112. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera que el Consejo de Administración debería haber entablado una discusión minuciosa cuando adoptó la enmienda en 2024 por la que se eliminó la palabra «Principal», y señala que tampoco se proporcionó ninguna explicación cuando se introdujo esa disposición en 1964. La información adicional facilitada por la Oficina confirma la opinión del Grupo de los Trabajadores de que la supresión del artículo 4.2, *c)* sería un error, ya que es lógico exigir el acuerdo del Consejo de Administración para el nombramiento de una persona que representará al Director General y a la Oficina en el Consejo de Administración y en otras organizaciones internacionales. Además, es necesario aclarar las reglas sobre quién asumiría las responsabilidades de un Director General en caso de dimisión o incapacidad temporal o permanente de este para desempeñar sus funciones. El Grupo de los Trabajadores considera que el Consejo de Administración debe aprobar tal sustitución, lo que requeriría la introducción de una enmienda al artículo 4.2, *c)* o una nueva disposición, por lo que invita a la Oficina a presentar la correspondiente propuesta. Dado que la discusión versa sobre una preocupación de índole jurídica y constitucional, el Grupo mantiene su propuesta de aplazar la decisión a la reunión de marzo de 2026.
- 113. Un representante del Gobierno del Japón** confirma su apoyo al proyecto de decisión original sobre la base de las explicaciones de la Consejera Jurídica.
- 114. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** señala que la cuestión está muy clara: en 2024 se cometió un error que ahora debe corregirse en interés de la buena

² GB.355/PFA/9/Información adicional.

gobernanza. La preocupación planteada por el portavoz del Grupo de los Trabajadores sobre la falta de reglas claras para sustituir al Director General en caso de dimisión o incapacidad es una cuestión completamente distinta a la tratada en el actual punto del orden del día y no es adecuado o factible abordarla en la presente discusión o aplazar la discusión. La oradora reitera el apoyo de su Gobierno al proyecto de decisión original.

- 115. El portavoz del Grupo de los Empleadores** observa que la propuesta del Grupo de los Trabajadores de aplazar la discusión a marzo de 2026 no ha recabado el suficiente apoyo en la sala. Las enmiendas propuestas solo armonizan el Estatuto del Personal con una práctica consolidada y no subsisten ambigüedades jurídicas. Las últimas preocupaciones planteadas por el Grupo de los Trabajadores con respecto a la dimisión o incapacidad del Director General son una cuestión distinta. Además, el Estatuto del Personal no puede prever todas las posibles situaciones; en el pasado, el Consejo de Administración ha examinado esas situaciones extraordinarias caso por caso.
- 116. Un representante del Gobierno de Colombia** dice que la información facilitada por la Oficina no ha aclarado la cuestión de fondo y no ve la urgencia de tomar una decisión de inmediato. Aplazar el examen de esta cuestión a marzo de 2026 daría más tiempo a los miembros del Consejo de Administración para analizar la información adicional y las disposiciones en cuestión. Por consiguiente, apoya la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
- 117. Un representante del Gobierno de Alemania** apoya plenamente el análisis de la Oficina de que el artículo 4.2, c) se ha vuelto obsoleto y de que mantenerlo solo causaría confusión, sin ofrecer ningún beneficio jurídico o práctico. Por tanto, la única solución lógica sería suprimirlo. El orador apoya el proyecto de decisión original.
- 118. Una representante del Gobierno de Hungría** apoya las propuestas de enmienda al Estatuto del Personal y el proyecto de decisión original.
- 119. Un representante del Gobierno del Brasil** pide a la Oficina que aclare por qué esta discusión y la adopción de una decisión tienen que realizarse en la presente reunión.
- 120. El Director General** explica que la actual formulación del artículo 4.2, c) ya ha generado confusión este año, lo que ha llevado a la detección del error. Para evitar una mayor confusión, convendría corregir el error lo antes posible. Si bien podría existir efectivamente una laguna en las reglas relativas al procedimiento que debería aplicarse en caso de incapacidad de un Director General, esa es una cuestión completamente distinta que requeriría una discusión aparte y no el aplazamiento de la presente discusión.
- 121. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** pregunta a la Consejera Jurídica si se podría justificar el mantenimiento del artículo 4.2, c) para proporcionar claridad en el caso de que hubiera más de un Director General Adjunto o el Director General quedara incapacitado.
- 122. Una representante del Director General** (Consejera Jurídica) explica que el artículo 4.2, c) fue introducido originalmente para que el Director General pudiera asignar la condición especial de Director General Adjunto Principal a uno de los varios Directores Generales Adjuntos. En los documentos históricos se establece que el Director General Adjunto Principal sustituiría al Director General si este último estuviera ausente, pero no menciona casos de incapacidad. También se establece que el Director General Adjunto Principal y el Director General nunca deberían estar ausentes al mismo tiempo, de modo que uno de ellos siempre podría gestionar la Oficina. No hay ninguna regla que aborde la situación de que un Director General quede incapacitado debido a enfermedad o fallecimiento, pero hay tres precedentes en los que el Consejo de Administración tomó decisiones puntuales tras la dimisión o el fallecimiento de un Director General, en espera de la elección de un nuevo Director General. La oradora observa

que el nombramiento del Director General se rige por lo dispuesto en el anexo III del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración y, por consiguiente, la cuestión planteada por el Grupo de los Trabajadores podría tratarse en el marco de un conjunto de reglas específicas y no en el Estatuto del Personal.

- 123. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce que la cuestión de que el Director General quede incapacitado es distinta de las cuestiones tratadas en las actuales propuestas de enmienda. Por consiguiente, solicita a la Oficina que prepare una propuesta para resolver las ambigüedades detectadas y proporcionar una mayor claridad constitucional y jurídica en el futuro. El Grupo de los Trabajadores se suma al consenso en la sala y retira la propuesta de aplazar la discusión.
- 124. Un representante del Gobierno del Brasil** subraya que siempre debería facilitarse información completa sobre temas complejos junto con los documentos presentados al Consejo de Administración, a fin de que los mandantes puedan consultar a expertos y analizar exhaustivamente las cuestiones desde el principio.

Decisión

- 125. El Consejo de Administración aprueba las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en los anexos I y II del documento GB.355/PFA/9, con efecto a partir del 1 de diciembre de 2025.**

(GB.355/PFA/9, párrafo 7)

10. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Reconocimiento de la competencia del Tribunal por otras organizaciones internacionales (GB.355/PFA/10)

- 126. La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que, tras observar que la Organización Internacional de Ayudas a la Navegación Marítima y el Grupo Internacional de Estudio sobre el Caucho parecen cumplir los criterios establecidos en el Estatuto del Tribunal, el Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión, en el bien entendido de que la ampliación de la competencia del Tribunal a esas organizaciones no generará costos adicionales.
- 127. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** apoya el proyecto de decisión.
- 128. Una representante del Director General** (Consejera Jurídica) confirma que el reconocimiento de la competencia del Tribunal por las dos organizaciones no conlleva recursos financieros adicionales.

Decisión

- 129. El Consejo de Administración aprueba el reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Internacional de Ayudas a la Navegación Marítima (IALA) y el Grupo Internacional de Estudio sobre el Caucho (IRSG) con efecto a partir del 26 de noviembre de 2025.**

(GB.355/PFA/10, párrafo 13)

11. Otras cuestiones de personal

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