
Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 e informe de su discusión en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT

El Consejo de Administración de la OIT, congregado en su 291.^a reunión (noviembre de 2004):

- a) tomó nota del documento GB.291/PFA/9 (Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009), presentado por la Oficina, teniendo en cuenta las opiniones expresadas durante la discusión y las observaciones finales del Director General;
- b) solicitó al Director General que, en la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para el próximo bienio, tomara en consideración la discusión del Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 y el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007.

Durante las deliberaciones del Consejo de Administración, la Oficina reconfirmó que el Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 sería examinado durante la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007, conjuntamente con el informe de la discusión celebrada en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración. Se anunció que se incorporaría al sitio de la OIT en Internet un documento compuesto por el texto relativo al Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009, y los párrafos del informe de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración relativos a la discusión habida.

El presente documento es una compilación de los textos indicados.



NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009

(y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007)

Hacer del trabajo decente un objetivo global*Indice*

	<i>Página</i>
Introducción	1
Parte I: Mandato y prioridades.....	3
Un marco estratégico para el trabajo decente en constante evolución	3
Hacer del trabajo decente un objetivo global	6
Recurrir al tripartismo, el diálogo social y las normas internacionales del trabajo para lograr una globalización justa.....	7
Consolidar a la OIT como actor regional y global	8
Invertir en la eficacia de la OIT	10
Gestión basada en los resultados.....	11
Mejorar el marco estratégico.....	12
Decidir qué medidas deben adoptarse	12
Parte II: Fortalecimiento de las capacidades institucionales	13
Capacidades estratégicas fundamentales.....	13
Ampliación de las asociaciones	13
Fortalecer la capacidad analítica y estadística	15
Compartir y administrar los conocimientos y la información.....	16
Reforzar las estrategias de comunicación para promover el trabajo decente.....	17

Capacidades de gestión	18
Integración de los recursos de cooperación técnica	18
Mejorar las capacidades y las competencias del personal	18
Control	19
Inversiones e infraestructura	20
Apoyar las mejoras rentables de las tecnologías de la información.....	20
La seguridad en los locales de la Oficina.....	21
Financiación de los costos a mediano plazo	21
Parte III: Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto	
para el bienio 2006-2007.....	22
Esbozo general de las propuestas de Programa y Presupuesto.....	22
Objetivos estratégicos, objetivos operativos, resultados e indicadores	
de logro para el Programa y Presupuesto para 2006-2007	23
Objetivo global: El trabajo decente como objetivo global.....	23
Contexto y respuesta de la OIT	23
Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir los principios y derechos	
fundamentales en el trabajo	24
Contexto y respuesta de la OIT	24
Objetivo operativo 1a: Normas y principios y derechos fundamentales	
en el trabajo	24
Objetivo operativo 1b: Acción normativa	25
Objetivo estratégico núm. 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres	
y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo	
decentes.....	25
Contexto y respuesta de la OIT	25
Objetivo operativo 2a: Empleo, mercados de trabajo, conocimientos	
prácticos y empleabilidad	26
Objetivo operativo 2b: Creación de empleo	27
Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección	
social para todos.....	28
Contexto y respuesta de la OIT	28
Objetivo operativo 3a: Mejora de la cobertura de la seguridad social.....	28
Objetivo operativo 3b: Protección efectiva de los trabajadores	29
Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social	30
Contexto y respuesta de la OIT	30
Objetivo operativo 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales.....	31
Objetivo operativo 4b: Gobierno e instituciones de diálogo social	31
Objetivo operativo 4c: El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial	
para mejorar los resultados globales en materia laboral y social.....	32
Innovaciones en las propuestas de Programa y Presupuesto.....	33
Objetivos integrados	33
Una globalización justa	33
Superar la pobreza	33
Impulsar la igualdad de género.....	33

Una mayor influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo	33
Ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo.....	34
Iniciativas InFocus.....	34
Información presupuestaria transparente	34
El presupuesto de la OIT en perspectiva.....	35
Tendencias del presupuesto ordinario de la OIT	35
Más servicios con menos recursos	36
Aumento de las presiones sobre el presupuesto de la OIT	37
Nivel del presupuesto ordinario.....	37

Introducción

1. El Marco de Políticas y Estrategias es un instrumento clave del proceso de elaboración estratégica del presupuesto presentado por la OIT en el Programa y Presupuesto para 2000-2001. Se trata de un marco organizativo en el que se determinan las prioridades a medio plazo y las estrategias básicas necesarias para ejecutar el mandato de la OIT en el contexto de la globalización. Como tal, el Marco es la primera fase del ciclo de planificación, formulación estratégica del presupuesto de los programas, aplicación, presentación de informes y evaluación de la OIT basado en los resultados. Entre las cuestiones que aborda figuran las capacidades disponibles y las que pueden desarrollarse para alcanzar esos objetivos. Por consiguiente, sienta las bases para que el Consejo de Administración asesore a la Oficina sobre la orientación del Programa y Presupuesto y guía su aplicación en un mundo en rápida evolución. La discusión acerca del Marco de Políticas y Estrategias será de gran ayuda a la hora de ultimar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007. Con miras a facilitar la elaboración de esas propuestas, en la parte III del presente documento se ofrece un resumen e información de base.
2. Como se estableció en la discusión del Consejo de Administración sobre el primer Marco de Políticas y Estrategias, en un mundo incierto, un plan inflexible a medio plazo no resulta útil¹. La idea de un marco refleja la necesidad de aplicar los programas de manera flexible en el contexto de parámetros que establezcan las prioridades generales de la Organización. En un proceso continuo, el Marco de Políticas y Estrategias es, por tanto, la fase en la que la OIT se toma un tiempo y la distancia necesaria para ver con cierta perspectiva sus actividades. El Programa y Presupuesto bienal y los informes anuales sobre la aplicación son otras ocasiones de que dispone la Organización para evaluar los progresos. Todos ellos han contribuido a la elaboración del Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009.
3. El Marco de Políticas y Estrategias se basa en el razonamiento expuesto en el primer Marco, que abarca el período comprendido entre 2002 y 2005. Las consultas a gran escala, tanto informales como formales, mantenidas previamente con los mandantes y en toda la Oficina, que empezaron por la discusión de un documento preliminar² en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración en noviembre de 2003, han confirmado que el enfoque adoptado en el primer Marco de Políticas y Estrategias, definido en la 279.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2000), sigue siendo pertinente. Por consiguiente, este segundo Marco de Políticas y Estrategias aspira a basarse en un marco ya establecido y con una perspectiva general plenamente válida en vez de proponer un enfoque completamente nuevo. En ambos documentos se sientan las bases de nuestra futura labor.
4. Para el período que termina a finales de 2005, el tema del Marco de Políticas y Estrategias es la consolidación del Programa de Trabajo Decente. En noviembre de 2003, el Consejo de Administración reafirmó con determinación el Programa de Trabajo Decente y los cuatro objetivos estratégicos establecidos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2002-2005. Así pues, el objetivo del Marco para 2006-2009 es reforzar el consenso tripartito existente mediante el desarrollo de diversos conceptos y esferas de actividad cuya importancia ha aumentado en los últimos cuatro años. En la discusión celebrada por el Consejo de Administración hace un año se solicitó en repetidas ocasiones que se tuviera

¹ Documento GB.279/PFA/6.

² Documentos GB.288/PFA/10; y GB.288/9/1.

plenamente en cuenta la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia en 2002 y los debates de las Memorias presentadas por el Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global* (2001) y *Superar la pobreza mediante el trabajo* (2003), así como el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

5. La discusión del Informe presentado por el Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004, titulado *Por una globalización justa: el papel de la OIT*, que contó con el apoyo general, también puso de manifiesto el gran interés de los mandantes de la OIT de todo el mundo en el tema del trabajo decente como objetivo global. Por consiguiente, se propone que convertir el trabajo decente en un objetivo global sea el tema integrador que oriente las actividades de la OIT en el próximo período sobre la base de su aplicación progresiva desde el nivel nacional (programas nacionales de trabajo decente) hasta el nivel internacional (Declaración del Milenio, Objetivos de Desarrollo del Milenio y documentos de estrategia de lucha contra la pobreza).
6. Mediante el establecimiento del trabajo decente como objetivo global, el segundo Marco de Políticas y Estrategias aspira a promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Ello se basa en los cuatro objetivos estratégicos, a saber, promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes; realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos, y fortalecer el tripartismo y el diálogo social. El Marco sigue insistiendo en la importancia de las políticas integradas basadas en cada una de las cuatro esferas para crear sinergias que refuercen la meta general de hacer del trabajo decente un objetivo global. Tal vez sea útil imaginar el Marco como una matriz en la que se pueden imbricar diversos temas integradores u objetivos transversales, como la igualdad de género, en torno a las cuatro esferas u objetivos verticales. Esa es la contribución de la OIT al logro de políticas de desarrollo nacionales más coherentes y de una mayor convergencia y sinergia respecto del asesoramiento internacional entre las políticas macroeconómicas, comerciales, laborales, sociales y de inversión. El aumento de la participación tripartita de la OIT en la mejora de la coherencia nacional y de la convergencia normativa internacional en relación con la creación de empleo y de empresas puede contribuir de manera significativa a conseguir una globalización justa que ofrezca oportunidades para todos.
7. Además de las cuestiones de política de carácter más general, como el esfuerzo continuo por alcanzar la igualdad de género, en el Marco de Políticas y Estrategias también se determina la inversión en la eficacia de la OIT como cuestión prioritaria a medio plazo. Una de las enseñanzas extraídas del Marco para 2002-2005 es que la demanda de servicios prestados por la Organización supera con frecuencia la capacidad de que ésta dispone, a pesar del permanente proceso de racionalización y ahorro. En varias esferas, los recortes de los recursos de la Oficina han llegado a un límite tal que, de rebasarse, los servicios que se ofrecen a los mandantes podrían peligrar. En el Marco se aborda el reto de equilibrar las necesidades y los recursos, y se examinan los medios propuestos para reforzar la eficacia de la OIT a fin de mantener el nivel y la calidad de los servicios que presta a sus mandantes.
8. El presente documento se compone de tres partes. En la parte I se destaca la pertinencia cada vez mayor del mandato de la OIT en el nuevo contexto internacional y se proponen diversas cuestiones prioritarias para el período 2006-2009. En la parte II se debate el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para alcanzar sus objetivos. En la parte III se ofrece un resumen de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007 con una nueva formulación de los resultados operativos. Asimismo, se proporciona información presupuestaria general. Las opiniones del Consejo de Administración orientarán la

finalización de las propuestas de Programa y Presupuesto que se presentarán a la PFAC en marzo de 2005.

Parte I: Mandato y prioridades

Un marco estratégico para el trabajo decente en constante evolución

9. En el Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 se establecen las prioridades de la Organización para los próximos años; es conveniente empezar por examinar las enseñanzas extraídas del Marco anterior. El Marco para 2006-2009 se basa en la estrategia en cuatro esferas definida en 2002-2005, a saber, la delimitación del concepto de trabajo decente, el fomento de la integración y la coherencia en toda la OIT, la incorporación del trabajo decente en las políticas para la economía mundial y su aplicación a escala nacional.
10. La OIT ha elaborado mediante el consenso tripartito tres conceptos interrelacionados que orientan sus prioridades a medio plazo. Estos son:
 - el Programa de Trabajo Decente como instrumento para el desarrollo y la inclusión social;
 - el empleo productivo para las mujeres y los hombres como principal camino para salir de la pobreza, y
 - logro de una globalización justa como fuente de estabilidad y de aumento del nivel de vida a escala mundial.
11. La respuesta de los mandantes y de muchas otras partes parece indicar que esos conceptos expresan en términos sencillos las opiniones, las necesidades y la creciente presión política que trasladan los hombres y las mujeres de todo el mundo a sus dirigentes. Estos reflejan la misión de la OIT — antigua pero con visión de futuro — de relacionar los valores y los ideales con las demandas y los intereses actuales de las familias y las comunidades. Como señaló el Director General en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004, «debemos seguir siendo una institución basada en valores que son la fuente de nuestra legitimidad. La OIT siempre ha buscado su lugar, su espacio y su voz para defender la justicia social en diferentes momentos de la historia, que han sido sumamente variados. Lo hemos logrado gracias al diálogo y al consenso, y podemos sentirnos orgullosos de la actual OIT y de su historia».
12. Desde la Memoria presentada por el Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999, han sido varios los informes y publicaciones en los que se ha analizado en profundidad las dimensiones de política y las aplicaciones del trabajo decente en diversos entornos. La Oficina ha reformado los procesos de programación mediante la adopción de técnicas de gestión basadas en los resultados. Ello se ha visto respaldado por procedimientos consultivos y de colaboración mejores, aunque sigue siendo necesaria una mayor integración de los programas de la OIT. Las perspectivas enunciadas por la Comisión Mundial y las orientaciones ofrecidas por el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo han reforzado la función de la OIT en el establecimiento de una dimensión social de la economía mundial.
13. El Programa de Trabajo Decente está configurando las actividades tripartitas de la OIT en los países, de manera que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores trabajan en colaboración con ayuda de la Oficina para concebir y aplicar

políticas destinadas a promover los componentes del trabajo decente. En varios países, la labor de la OIT ha empezado a organizarse en el marco de programas nacionales de trabajo decente que respaldan las políticas nacionales y las prioridades de los mandantes. El trabajo decente, como concepto unificador, está forjando el desarrollo de políticas y los servicios de la OIT en muy diversos contextos. Cabe destacar particularmente el fomento de la igualdad de género como parte esencial del Programa de Trabajo Decente, ya que la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación son principios básicos de la justicia social, así como un medio para aumentar la eficacia y conseguir sociedades integradoras en todo el mundo.

14. Está asentándose el mensaje principal de la Memoria *Superar la pobreza mediante el trabajo*, a saber, que el empleo productivo es un camino viable para salir de la pobreza. Esa idea está sustentando muchas políticas nacionales basadas en iniciativas de desarrollo a escala comunitaria y local. Esa es la contribución de política de la OIT a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de reducir la pobreza a la mitad y a las estrategias que los respaldan. La Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa, celebrada en Uagadugú en septiembre de 2004, apoyó de manera contundente ese enfoque. La Cumbre se preparó en las reuniones de la Comisión del Trabajo y de Asuntos Sociales Tripartita de la Unión Africana, los ministros de finanzas africanos y los interlocutores sociales. Un documento sobre cuestiones generales basado en las contribuciones de 15 organismos internacionales compiladas por la OIT puso de manifiesto que se pueden adoptar medidas prácticas en favor de la coherencia de las políticas. La Organización está participando de forma activa en el seguimiento de las recomendaciones de la Cumbre.
15. El Programa de Trabajo Decente fue refrendado en una serie de reuniones cumbre celebradas en las Américas — entre ellas, la XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de los Estados Americanos y la Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de América Latina y el Caribe y la Unión Europea — en las que los dirigentes identificaron el trabajo decente como un elemento clave para la reducción de la pobreza y el progreso social. Como declararon los Jefes de Estado y de Gobierno de las Américas en una cumbre especial (celebrada en Nuevo León, México, en enero de 2004): «Estamos comprometidos con los principios del trabajo decente establecidos por la Organización Internacional del Trabajo y promoveremos la aplicación de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con el convencimiento de que el respeto de los derechos y la dignidad de los trabajadores es un elemento esencial para alcanzar la reducción de la pobreza y el desarrollo social y económico sostenible de nuestros pueblos».
16. El informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización abre un nuevo ámbito de actuación para la OIT. Es un llamamiento ecuaníme a la adopción de medidas integradas y coherentes para que la globalización beneficie a todos, y en él se subraya la función esencial del trabajo y el empleo en la manera en que las personas perciben las repercusiones que tiene la globalización en sus vidas. Desde su presentación, en febrero de 2004, el informe ha recibido el apoyo generalizado de muchos sectores³. La participación de más de 20 jefes de estado y de gobierno en la presentación del informe llevada a cabo por los Copresidentes de la Comisión en Nueva York en vísperas del período de sesiones de la Asamblea General de este año puso de relieve el reconocimiento cada vez mayor de la función que desempeña la OIT como valioso asociado en el empeño por alcanzar los ODM. La Secretaría de las Naciones Unidas ha distribuido el informe como documento oficial de la Asamblea General.

³ Documento GB.291/WP/SDG/1, titulado «Seguimiento del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización: próximas etapas».

17. La aplicación de la perspectiva del trabajo decente a los retos que plantea la globalización permite a la OIT abordar una preocupación importante y generalizada en todas las sociedades. «Denme la oportunidad de un trabajo decente», eso es lo que están pidiendo las mujeres y los hombres de todo el mundo. La respuesta de la OIT se sustenta en la iniciativa empresarial, la inversión y la productividad sumadas al empleo decente, la protección social y la empleabilidad, teniendo siempre presente el respeto por los derechos en el trabajo, la práctica del diálogo social y el tripartismo. La estructura tripartita de la OIT, basada en los conocimientos y las redes del trabajo y la sociedad, nos permite unir a una nueva comunidad mundial, compuesta por múltiples actores, en la configuración de una globalización justa. La experiencia de la Comisión Mundial demuestra que se puede encontrar un terreno común de entendimiento entre personas con opiniones, experiencias e intereses distintos. Ello puede reproducirse a mayor escala. Como dijo el Secretario General Kofi Annan el 20 de septiembre al referirse al informe de dicha Comisión, «la creación de empleo, la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, el fortalecimiento de la protección social y un mayor diálogo son clave para una globalización que promueve no sólo reformas económicas sino también justicia social»⁴.
18. Para avanzar, la OIT debe ejercer plenamente el mandato en materia de políticas laborales, sociales y económicas y sus interrelaciones establecido por la Constitución, especialmente por la Declaración de Filadelfia⁵, de particular pertinencia en el presente.
19. Por ser la única organización internacional tripartita, la OIT tiene la capacidad excepcional de integrar los conocimientos prácticos y la experiencia de las empresas y los lugares de trabajo provenientes de organizaciones que representan a millones de empresas y a cientos de millones de trabajadoras y trabajadores, y de los instrumentos de política económica y social de los gobiernos.
20. Por consiguiente, el mandato de la OIT es claro y pueden resumirse las prioridades de la siguiente manera: hacer del trabajo decente un objetivo global. Un medio importante para lograr alcanzar este objetivo es la movilización de los mandantes tripartitos de la OIT para modelar una globalización justa, empezando por el propio país. Las redes de los ministerios de trabajo, empleo y asuntos sociales, de las organizaciones de empleadores y

⁴ Para consultar el texto íntegro de la declaración del Secretario General, véase: <http://www.un.org/News/Press/docs/2004/sgsm9487.doc.htm>.

⁵ El artículo II de la Declaración de Filadelfia establece que «la Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero, y
- al cumplir las tareas que se le confían, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

de las organizaciones de trabajadores, con el apoyo de los servicios de la Oficina, tienen mucha influencia y gran alcance.

21. Además, su función en la economía y la sociedad es respaldada por las normas internacionales del trabajo, que representan uno de los conjuntos de principios de mayor aceptación en el plano internacional capaces de sostener una acción de cooperación que permita enfrentar los retos de la globalización.
22. La promoción del tripartismo, el diálogo social y las normas laborales constituyen juntos una base sólida para fortalecer el papel de la OIT en el plano mundial durante los próximos años que serán cruciales, pues tendrá lugar la construcción de las nuevas formas de gobernanza de la globalización tanto en el plano nacional como en el plano internacional.
23. Hacer aportaciones con miras al incremento de la eficacia de la OIT es un componente clave de esta estrategia. Necesitamos reunir y aumentar nuestros recursos para contribuir a las prioridades estrechamente orientadas a crear una globalización justa y alcanzar los objetivos fijados en la Declaración del Milenio. Responder creativamente a estos retos, contribuirá a que la OIT preste mejores servicios a los mandantes, amplíe las oportunidades de crear asociaciones constructivas, y atraiga más apoyo internacional y recursos que amplíen la cooperación para el desarrollo. La OIT debe demostrar que puede lograr resultados significativos y utilizar de manera óptima recursos públicos limitados. Aplicando la gestión basada en los resultados hemos aumentado las normas de rendimiento y reducido los costos. Se puede hacer más y en efecto se hará más para mejorar nuestra eficacia y responsabilidad.

Hacer del trabajo decente un objetivo global

24. Dentro del mensaje de la Comisión Mundial, el elemento que tendrá más repercusiones es la meta de hacer del trabajo decente un objetivo global. En el mensaje se recalca la importancia del trabajo como un prisma a través del cual la gente ve la globalización y la manera en que ésta repercute en sus vidas. Al reconocer que el trabajo decente, en sus cuatro dimensiones estratégicas, constituye una reivindicación democrática generalizada de las mujeres y los hombres de todas partes y la mejor receta para lograr la estabilidad y la justicia social en todas las sociedades, la Comisión ha pedido a la OIT que desempeñe un papel de liderazgo en la tarea de dar forma a la globalización.
25. Para hacer frente a este reto hace falta combinar varias acciones. Ello significa lograr que los programas existentes y las actividades previstas en los mandatos tengan una eficacia más profunda, por ejemplo, reforzando el sistema de normas del trabajo, orientando y respaldando a los mandantes en cuestiones de desarrollo empresarial y política de empleo o de igualdad de género. También implica tener una visión nueva de todo, por ejemplo, abordando el reto de política que plantean los sistemas mundiales de producción o creando una normativa mínima socioeconómica para la economía globalizada al convertir la protección social básica en un objetivo clave del desarrollo.
26. El trabajo decente como un objetivo global exige el establecimiento de procesos que fomenten el recurso a enfoques convergentes de los objetivos conexos para dar mayor cohesión y coherencia a las políticas económicas y sociales, en los planos nacional e internacional. Esto a su vez exigirá una promoción intensa y una mejor gobernanza.
27. La coherencia debe partir del nivel local al nivel global. El diálogo social ha demostrado su valor muchas veces en muchos lugares como método para desarrollar una convergencia de objetivos y políticas. El objetivo de lograr una mayor coherencia de la política se basa en la importancia vital del diálogo. Cuantas más personas e intereses participen en la

formulación de las políticas, éstas serán más equilibradas y tendrán más posibilidades de ser aplicadas con la aceptación de los actores clave.

28. Se están desplegando muchos esfuerzos nacionales serios, por ejemplo, para aplicar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y ajustar mejor las estrategias de alivio de la pobreza a las prioridades sociales y de empleo. Está mejorando la coordinación de la labor que realizan las organizaciones internacionales en los países.
29. Sin embargo, por lo que se refiere a una convergencia internacional de las políticas para aplicar objetivos de desarrollo sostenibles, la necesidad de contar con políticas más integradas y equilibradas sobre cuestiones económicas, sociales y del medio ambiente no ha sido nunca tan urgente como en este momento en el que se intensifica la globalización de la economía. Este fue un mensaje importante de la Cumbre de Johannesburgo. El sistema multilateral está teniendo resultados insuficientes en este campo. Se trata claramente de un potencial aún no comprobado para trabajar juntos y conseguir que el todo sea más grande que la suma de sus partes.
30. Entre otras iniciativas para alcanzar la coherencia de las políticas, la Comisión pide a las organizaciones internacionales pertinentes que trabajen juntas en relación con el crecimiento, las inversiones y la creación de empleos. Ello respondería a una importante demanda política de todos los países y demostraría la capacidad del sistema multilateral para encontrar soluciones creativas a las múltiples incertidumbres de las vidas de los trabajadores, de sus familias, de las empresas y de las comunidades. La gente mira el sistema multilateral y pregunta «¿por qué estas organizaciones no hacen converger sus conocimientos y sus experiencias en materia de políticas de maneras prácticas que me den a mí, a mi familia y a mi comunidad una oportunidad justa de trabajo decente?»

Recurrir al tripartismo, el diálogo social y las normas internacionales del trabajo para lograr una globalización justa

31. Nuestra Constitución otorga a la OIT un lugar especial en el sistema multilateral. Gracias a la colaboración de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, nuestras acciones están motivadas por una profunda comprensión de las realidades laborales existentes en todo el mundo, y nuestra Organización cuenta con una representación y un apoyo mucho más amplios que las organizaciones estrictamente intergubernamentales. La Organización se inspira asimismo en los valores y principios de la justicia social, y proporciona una base ética para dar respuesta a las profundas transformaciones que acarrea la globalización.
32. El tripartismo es la llave que puede abrir la puerta a una globalización justa. El diálogo social y el tripartismo se han centrado en cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo, así como en la productividad, los salarios y las condiciones laborales. Esta función fundamental sigue siendo una de las prioridades de la OIT y ha vuelto a cobrar importancia en muchos sentidos, teniendo en cuenta el ritmo de los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo. El nuevo desafío añadido es expresar claramente la importancia del tripartismo como instrumento esencial para la estabilidad de la comunidad global, al garantizar una mayor participación en la formulación de políticas nacionales e internacionales. Para que la competitividad y la justicia social puedan coexistir en la economía global, se precisa una fuerte representación de las diversas voces del mundo del trabajo, así como una nueva capacidad para contribuir a aquellas políticas que generan oportunidades para todos, sobre todo para los hombres y mujeres que trabajan en sectores informales de los países en desarrollo. A dicho fin, el fomento de la iniciativa empresarial, la creación de empresas y la existencia de un entorno favorable a las inversiones productivas son elementos de importancia fundamental para el Programa de Trabajo

Decente de la OIT. Cada vez será más necesario que la comunidad laboral representada a través del tripartismo dialogue y colabore con otros grupos de la sociedad a fin de establecer las coaliciones de base amplia que impulsarán los cambios necesarios para forjar una globalización justa.

33. Las normas internacionales del trabajo confieren autoridad a la OIT, y constituyen la piedra angular de una gobernanza óptima y de un desarrollo económico y social equilibrado. Cada vez más se reconoce que las normas laborales y los derechos en el trabajo influyen positivamente en la eficiencia de las empresas, la productividad de la mano de obra y la justicia en el reparto de los beneficios derivados del crecimiento económico. Además de orientar las acciones de los Estados Miembros y el contenido de los tratados internacionales, son una fuente de referencia para las iniciativas privadas voluntarias. Deben proseguir los esfuerzos encaminados a lograr una mayor coherencia e incidencia del conjunto de normas del trabajo en que se basa el programa de desarrollo del trabajo decente, así como a mejorar los mecanismos de control.
34. La instauración de un entorno propicio para la creación de oportunidades en materia de trabajo decente tiene que ver con cuestiones tales como la justicia en el acceso al comercio, el alivio de la deuda, los imperativos financieros y la creciente ayuda necesaria para respaldar los esfuerzos nacionales de los países en desarrollo. Para lograr una gobernanza óptima a nivel nacional, es necesaria una gobernanza óptima a nivel global. Como interlocutor en el sistema multilateral, la OIT deberá hacerse oír a fin de promover la búsqueda de un modelo de desarrollo global más justo y sostenible, que tome en consideración la importancia fundamental del trabajo decente en la vida de las personas.
35. Con su experiencia tripartita, la OIT debe seguir estando dispuesta a brindar apoyo a aquellos países que se enfrentan a dificultades económicas y financieras al pasar de una economía centralmente planificada a una economía de libre mercado, ya se trate de países desarrollados o en desarrollo. También debe estar preparada para abordar, de forma selectiva, determinadas cuestiones que son importantes para los países desarrollados, como las repercusiones del envejecimiento de la sociedad, la reforma de las pensiones, la externalización o la deslocalización.

Consolidar a la OIT como actor regional y global

36. En todas las esferas mencionadas, el diálogo social y el tripartismo pueden ejercer una importante influencia positiva a la hora de identificar un enfoque equilibrado en materia de políticas. Hoy en día existe un gran interés por el tipo de enfoques globales y prácticos que la OIT está adoptando a través de los numerosos miembros que la representan. El diálogo sobre la búsqueda de soluciones prácticas entre distintos actores que se inspiran en principios y valores comunes es uno de los instrumentos para el cambio y la estabilidad.
37. Para que el trabajo decente se convierta en un objetivo global, la OIT debe constituir asociaciones, en el marco de las cuales se expresen los deseos compartidos y se logre un mayor entendimiento común. Estas asociaciones deben contar con una sólida base, tanto en el plano nacional como regional. Tal como se destaca en el informe de la Comisión Mundial, la globalización empieza en la propia casa. Además, en las instituciones globales son los Estados Miembros quienes adoptan las decisiones. Por lo tanto, las políticas que apoyan el trabajo decente como objetivo global deben elaborarse sobre la base de un diálogo nacional y regional entre los mandantes de la OIT y con los interlocutores de la Organización. Debemos extraer enseñanzas del modo en que la Unión Africana aplicó este enfoque satisfactoriamente en la Cumbre sobre Empleo y Alivio de la Pobreza.

38. Así pues, las estructuras regionales de la OIT son un elemento importante para reforzar la posición de la Organización en cuanto al desarrollo de políticas encaminadas a lograr una globalización justa. Durante el ciclo de reuniones regionales, el Programa de Trabajo Decente se ha enriquecido constantemente con las perspectivas, las particularidades y los medios de acción de nuestros mandantes en el ámbito regional.
39. La 10.^a Reunión Regional Africana, celebrada en Addis Abeba en diciembre de 2003, fue el punto culminante de una asociación nueva y más estrecha con la Unión Africana, y se tradujo en el pleno compromiso de la OIT con la Cumbre Extraordinaria sobre Empleo y Alivio de la Pobreza, celebrada en Uagadugú en septiembre de 2004. Para los mandantes africanos, las cinco prioridades principales son: el alivio de la pobreza mediante la promoción del empleo y la protección social, la lucha contra el VIH/SIDA a través de la adopción de medidas en el lugar de trabajo, el diálogo social como instrumento para una gobernanza óptima, la reconstrucción posterior a una crisis y la dimensión social de la integración regional. En las Américas, la dimensión social de la integración regional constituye una prioridad y, a raíz de la 15.^a Reunión Regional Americana, celebrada en Lima en diciembre de 2002, se ha incrementado considerablemente la colaboración con la Organización de los Estados Americanos y otras estructuras regionales tales como el MERCOSUR. La Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, celebrada en Bahía (Brasil) en septiembre de 2003, fue particularmente importante, puesto que se definió una hoja de ruta para el Programa de Trabajo Decente en las Américas.
40. En la 13.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico, celebrada en 2001, surgió la idea de los programas nacionales de trabajo decente, programas que se están convirtiendo en uno de los medios empleados a nivel global para integrar las actividades de la OIT en los ámbitos nacionales. En la reunión regional de 2005 se definirá con mayor claridad el programa de la OIT para Asia y el Pacífico. La labor que la OIT está desempeñando junto con mandantes de los Estados árabes, la Organización Árabe del Trabajo y el Consejo de Cooperación del Golfo también está impulsando la aportación que las políticas integradas en materia de trabajo decente pueden realizar a cuestiones fundamentales como el desempleo de los jóvenes, las discapacidades, la mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, el desarrollo y la diversificación de las empresas, y el fortalecimiento del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Consejo de Administración ha prestado particular atención a la situación de los trabajadores palestinos de los territorios ocupados y el apoyo que la Oficina puede brindarles, a través de la cooperación técnica, en estas graves circunstancias. En 2005, se ha previsto celebrar una conferencia en Oriente Medio para examinar el informe de la Comisión Mundial.
41. La 7.^a Reunión Regional Europea, que se celebrará en febrero de 2005 en Budapest, debería desempeñar una importante función en el desarrollo de un programa conjunto de políticas económicas y sociales, basado en la consideración del trabajo decente como objetivo global, por parte de los miembros de la recién ampliada Unión Europea y de otros Estados Miembros de la OIT de esta región. Se ha entablado una relación particularmente estrecha con la Comisión de la Unión Europea en el contexto de la estrategia de Lisboa y de las políticas de cooperación para el desarrollo. La Comisión expresó su pleno apoyo al informe sobre la globalización justa en una comunicación dirigida al Consejo Europeo y al Parlamento Europeo.
42. Un importante elemento de la estrategia adoptada por la OIT para tener mayor protagonismo a nivel global durante los próximos cinco años será el de garantizar que el objetivo del trabajo decente para todos siga vigente en las estructuras regionales y subregionales de integración económica. Las propias estructuras y actividades de la OIT son medios esenciales para incluir una dimensión social en las políticas y compromisos de estas estructuras regionales y subregionales.

43. Muchos actores distintos de los gobiernos configuran la globalización. Se precisan mecanismos que, como OIT, lleven a la comunidad internacional de un foro exclusivamente intergubernamental a lo que la Comisión Mundial denomina una comunidad global emergente de distintos actores, esto es, los gobiernos más las empresas, los sindicatos, los parlamentos, las autoridades locales, las organizaciones internacionales privadas, los movimientos de consumidores y cooperativas internacionales, las organizaciones de ciudadanos y otros tantos actores. La Comisión sugiere que tal vez sea el momento y lugar adecuado para organizar un foro sobre políticas de globalización, que reúna a los distintos actores de la comunidad global emergente. La OIT podría ayudar a organizar este foro, junto con otras organizaciones internacionales interesadas. Con el tiempo, ello podría conducir a un acontecimiento global en el que diversos actores llegaran a un acuerdo acerca de la necesidad de hacer del trabajo decente un objetivo global.
44. En la discusión del informe del Director General presentado en la reunión de 2004 de la Conferencia Internacional del Trabajo, los delegados expresaron su amplio apoyo a las seis esferas principales en que la OIT tiene posibilidades de seguir adelante con el programa; a saber:
- Las políticas nacionales para abordar la globalización.
 - El trabajo decente en los sistemas de producción global.
 - El diálogo para una coherencia política mundial.
 - La creación de una base socioeconómica de la economía global.
 - Un marco multilateral para el movimiento transfronterizo de personas.
 - El fortalecimiento del sistema de normas internacionales del trabajo.
45. Se trata de objetivos a mediano plazo y de importancia fundamental para la Organización, por medio de los cuales se definen las esferas prioritarias en las que un Programa de Trabajo Decente integrado puede dar mayor notoriedad e influencia a la OIT y a sus mandantes, valores y objetivos. Estos objetivos constituyen un programa que permite a la OIT desempeñar una función fundamental en la configuración de la globalización, sobre la base de su amplio mandato, y mejorar la cooperación técnica y el asesoramiento en materia de políticas que brinda a los mandantes sobre el terreno.

Invertir en la eficacia de la OIT

46. El desafío de hacer del trabajo decente un objetivo global es una responsabilidad que debe compartirse entre todos los mandantes y la Oficina. La Oficina está lista para ayudar a los mandantes, ya sea por separado o en calidad de interlocutores tripartitos, a mejorar su capacidad de configurar las políticas económicas y sociales. Los conocimientos y las redes de los mandantes, junto con la capacidad técnica de la Oficina para promover el trabajo decente, pueden convertirse en una influencia importante en la formulación de políticas a nivel nacional e internacional.
47. Aunque el ritmo de los cambios de política es imprevisible, la Organización seguirá colaborando con las instituciones globales, regionales y nacionales interesadas a fin de promover no sólo la viabilidad de las políticas que sitúan el trabajo decente como elemento central de las políticas de desarrollo, el alivio de la pobreza y una globalización justa, sino también los medios necesarios para calcular los beneficios iniciales de semejante estrategia.

48. La eficacia de la Oficina en lo que respecta al cumplimiento de sus responsabilidades en el seno de la Organización depende de sus aptitudes para trabajar con los mandantes, tanto en el ámbito nacional como internacional. Además de mediante reuniones formales, ello se logra a través de consultas periódicas con los mandantes y de una estrecha relación con otros asociados en el desarrollo. También implica un mejor uso de nuestros recursos, tanto en la sede como en las estructuras exteriores, por medio de los programas nacionales de trabajo decente. La información comparada y los datos internacionales son el fundamento de nuestra capacidad para asesorar a los mandantes y apoyar las acciones llevadas a cabo en el ámbito nacional. La OIT debe garantizar que su personal tiene la visión y las competencias necesarias para ofrecer los conocimientos de gran calidad sobre los que reposan la labor y la credibilidad de la Organización. Es fundamental que haya un equilibrio óptimo y sinergia entre una fuerte presencia en las regiones y una capacidad adecuada en la sede.
49. Los objetivos de la OIT son globales, pero las prioridades y la aplicación dependen de circunstancias regionales, nacionales y locales. La OIT se ha comprometido a mejorar la pertinencia y eficacia de su labor en todos los planos. Durante el período 2006-2009, seguirá insistiéndose en la descentralización de la planificación y de la ejecución de los programas, respaldada por el apoyo efectivo de la sede, y ello mediante la ampliación progresiva de los programas nacionales de trabajo decente a tantos países como lo permita nuestra capacidad.
50. Los programas nacionales de trabajo decente constituirán la principal herramienta para planificar, programar y supervisar la labor desempeñada por la OIT sobre el terreno, así como para informar al respecto. Estos programas se están introduciendo en todas las estructuras exteriores de la OIT a lo largo del período 2004-2005. Los programas nacionales de trabajo decente proporcionan un instrumento para definir la función de la OIT en la programación más amplia y por países de las Naciones Unidas, como el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y las estrategias para el alivio de la deuda y de la pobreza. Los programas nacionales reflejan el marco estratégico de la OIT, al definir resultados a corto y medio plazo, en los que quedan plasmadas las características nacionales y las prioridades de los mandantes. A petición de los Miembros, permiten aplicar el marco estratégico de la OIT en un contexto nacional específico. Los programas nacionales se elaboran y aplican con la activa participación de los mandantes, y se financian con recursos procedentes del presupuesto ordinario, tanto en la sede como en las estructuras exteriores, además de movilizar recursos extrapresupuestarios.

Gestión basada en los resultados

51. La gestión basada en los resultados es una herramienta que la OIT viene empleando desde el año 2000 para traducir su objetivo principal, a saber, la promoción del trabajo decente, en un marco cuadrienal de políticas y un programa y presupuesto bienal coherentes. Ello se acompaña de la presentación de informes relativos a la aplicación y de la realización de evaluaciones periódicas. La gestión estratégica es una herramienta de gobernanza, que permite a los órganos responsables de la formulación de políticas determinar las orientaciones generales del programa y presupuesto de la Organización. También es una herramienta de gestión que se emplea para confrontar los resultados obtenidos con los resultados previstos.
52. La OIT ha colaborado con otras organizaciones de las Naciones Unidas a fin de incorporar y perfeccionar la gestión basada en los resultados. En un informe reciente de la Dependencia Común de Inspección (DCI), que versa sobre la gestión orientada a la

obtención de resultados en el régimen de las Naciones Unidas ⁶, se dan orientaciones útiles acerca de la experiencia adquirida hasta la fecha. La DCI identifica las técnicas fundamentales de una gestión orientada a la obtención de resultados y centrada en la mejora de los logros. Entre estas técnicas cabe citar la formulación de los objetivos y los resultados mediante indicadores adecuados y metas explícitas que permitan evaluar los logros, el control periódico de los avances, el análisis de los resultados obtenidos en comparación con las metas y las evaluaciones periódicas para completar la información sobre los logros. La DCI también destaca la importancia de las responsabilidades definidas para la obtención de resultados, así como del ajuste de la estructura orgánica a los objetivos. Estas técnicas han hecho que los propios esfuerzos de la OIT se orienten a la aplicación sistemática de una gestión basada en los resultados a la hora de preparar, aplicar, supervisar y evaluar los programas.

Mejorar el marco estratégico

53. En respuesta a las opiniones expresadas por el Consejo de Administración y a fin de mejorar el contenido operativo del Marco de Políticas y Estrategias, así como la evaluación de los logros, se ha mantenido y perfeccionado la estructura lógica de marco que se adoptó durante el período 2002-2005. Además, se solicitó una mayor transparencia en los créditos presupuestarios, sobre todo en relación con los recursos asignados a nivel regional y a las actividades intersectoriales.
54. En el marco estratégico propuesto para el período 2006-2009 se introduce un nivel adicional en la estructura lógica, a saber, los resultados operativos. Los resultados operativos definen a aquellos resultados que la Organización espera obtener y medir, a medio plazo, como consecuencia de las medidas adoptadas por la OIT. Un resultado operativo define uno de los resultados que se prevé obtener con la aplicación del programa en el marco de un objetivo operativo concreto. Además de abordar un componente de uno de los objetivos estratégicos, los resultados operativos también reflejarán los avances logrados en relación con cinco metas comunes e integradas, a saber, una globalización justa, el alivio de la pobreza, la mayor igualdad de género, el fortalecimiento del tripartismo y un mayor respeto de las normas internacionales del trabajo.
55. Cada uno de los resultados se complementa con una serie de indicadores y metas (descritos en cada programa y presupuesto correspondiente al período de planificación). Estos se enumerarán y podrán medirse con mayor precisión que anteriormente. El propósito de los indicadores es reflejar una serie de medidas de logro, que incluyen las dimensiones cualitativas. El nuevo marco y el esbozo de las propuestas de Programa y Presupuesto para el período 2006-2007 figuran en la Parte III. La estructura orgánica de la Oficina recibe información del marco estratégico aunque, por motivos prácticos, no coincidirá exactamente con la jerarquía de los objetivos estratégicos, los objetivos operativos y los resultados operativos.

Decidir qué medidas deben adoptarse

56. La gestión basada en los resultados nos ha enseñado a mirar hacia el exterior y a evaluar nuestros logros en términos de incidencia en las vidas de los trabajadores y trabajadoras. Para obtener un elevado nivel de desempeño, confiamos en infraestructuras, herramientas y sistemas modernos. En los últimos años, y debido a la presión ejercida para alcanzar

⁶ *Managing for results in the UN system*, 2004. Dependencia Común de Inspección, Naciones Unidas.

objetivos inmediatos de logro con recursos limitados, la OIT no ha invertido lo suficiente en desarrollo de los recursos humanos, las tecnologías de la información y la comunicación, los locales ocupados por las oficinas y la seguridad. Las últimas inversiones, realizadas con cargo al superávit de 2000-2001, han permitido colmar algunas de estas lagunas en lo que se refiere a nuestras capacidades. Es el momento de que la Organización defina una trayectoria sostenible para avanzar, basada en una visión seria y estratégica de los costos y los beneficios.

57. La OIT debe avanzar con decisión y con una ambición comedida, teniendo en cuenta los medios de que dispone. Hoy en día, la Organización no cuenta con los recursos necesarios para atender todas las peticiones de sus mandantes. Para hacer frente a la creciente demanda de sus servicios, la OIT debe fijar las prioridades, concentrar sus esfuerzos, evitar la dispersión y elaborar productos de calidad, sobre la base de su amplio mandato. De progresar demasiado lentamente en un momento en que la globalización avanza a pasos agigantados se perderá la oportunidad de realizar una contribución que, en opinión de muchos, es de importancia fundamental. Sin embargo, debe actuar con recursos limitados, de ahí que sea necesario un pensamiento estratégico.

Parte II: Fortalecimiento de las capacidades institucionales

58. Para cumplir el mandato de la OIT y hacer frente a los retos expuestos en este Marco de Políticas y Estrategias se requiere una base sólida de prácticas de gestión y de capacidades institucionales. Nuestra idea es contar con un personal altamente calificado y capacitado, apoyado por modernos sistemas e infraestructuras que le proporcionen las herramientas y el entorno que le permitan alcanzar los objetivos de la Organización, tanto en la sede como en las oficinas exteriores.
59. Gracias a los recursos disponibles de los superávits de 1998-1999 y 2000-2001, el período 2002-2005 comenzó satisfactoriamente al tratarse una serie de problemas de capacidad que se habían acumulado a lo largo de numerosos años. Sin la decisión de invertir una parte significativa de ese superávit en la creación de capacidades, esos problemas se hubiesen agravado. No obstante, habida cuenta de lo relativamente reducidas que son las asignaciones del presupuesto ordinario a sectores como la tecnología de la información y las comunicaciones, la gestión y el desarrollo del personal y los edificios e instalaciones, la tarea ha sido difícil.
60. Fortalecer esas capacidades y permitir a la Organización alcanzar el nivel de excelencia requerido en materia de gestión y organización para dar cumplimiento a nuestro mandato y a nuestras prioridades, exigirá que en el próximo período estratégico se preste una atención seria y cuidadosa a las inversiones de capital y al desarrollo de los recursos humanos. Será necesario aumentar las inversiones en esos ámbitos.

Capacidades estratégicas fundamentales

Ampliación de las asociaciones

61. El Programa de Trabajo Decente de la OIT es una contribución al desarrollo económico, ambiental y social sostenible, conforme a lo previsto en la Declaración del Milenio. En efecto, tal como lo propugna el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, hacer que el trabajo decente sea un objetivo global es fundamental para lograr una globalización justa. Como sostiene la Declaración de Filadelfia el progreso

social no se puede alcanzar solamente mediante políticas sociales, ni tampoco se puede lograr que el trabajo decente sea un pilar fundamental de las estrategias de desarrollo únicamente a través de políticas laborales. Los objetivos estratégicos de la OIT son una contribución importante al llamamiento de la Declaración del Milenio, según la cual sólo mediante los «esfuerzos amplios y sostenidos para crear un futuro común, basado en nuestra común humanidad en toda su diversidad, se podrá lograr que la mundialización sea plenamente incluyente y equitativa»⁷. El objetivo del trabajo decente exhorta a la OIT a trabajar en asociación con otras organizaciones e instituciones.

62. Por ser una organización creada sobre la base de la lógica de la asociación, la OIT ocupa una buena posición para asumir y actuar según el imperativo de la construcción de un proceso de convergencia política. Para ello, la OIT debe procurar llegar a una convergencia de la acción con interlocutores estratégicos. Lógicamente, se debe dar prioridad a la ampliación de las asociaciones con aquellas organizaciones cuyos mandatos tiene puntos comunes con el de la OIT. Por ejemplo, la OIT mantiene relaciones desde hace tiempo con la FAO, la OMS, la UNESCO y la ONUDI, centradas en cuestiones como el empleo y el desarrollo rural, la salud y la seguridad en el trabajo, la transición entre los estudios y el trabajo, el desarrollo industrial y el espíritu empresarial, que deberían profundizarse y hacerse más efectivas. Si bien en el pasado las relaciones con otras organizaciones eran una función aparte dentro de la Oficina, para un nuevo enfoque será necesario que la mayoría de las funciones de la Organización contribuyan a elaborar una estrategia de asociación. Para poner en práctica un enfoque semejante, tanto las directrices de política como el material destinados a explicar y conectar las políticas de la OIT con las de los interlocutores estratégicos, son herramientas esenciales.
63. La participación de la OIT como observador en el Comité Monetario y Financiero Internacional del FMI y el Comité de Desarrollo del Banco Mundial, nos brinda una oportunidad de estar presentes en importantes debates de política. Una tarea ininterrumpida de los mandantes tripartitos de la OIT y de la Oficina consiste en asegurarse de que en sus asesoramientos en materia de política financiera y bancaria se tendrá debidamente en cuenta el Programa de Trabajo Decente, que ya cuenta con un sólido apoyo nacional, regional y mundial⁸. Una evolución significativa de estos últimos años lo constituye la gran resonancia que los conceptos según los cuales el empleo es una manera sostenible de salir de la pobreza, el trabajo decente es una herramienta para lograr el desarrollo y una globalización justa, tienen entre sus mandantes (en particular los países en desarrollo, así como numerosos países desarrollados). Sin duda esto allana el camino para una mejor futura cooperación.
64. La relación con el PNUD y la UNCTAD es sin duda significativa para la OIT, y existen importantes ámbitos de convergencia que se pueden desarrollar aún más. Esto también es válido para el FIDA, el PNUMA, los Asentamientos Humanos, el UNICEF, así como el WIDER, el UNRISD y la Universidad de las Naciones Unidas, en nuestro programa de investigación.

⁷ Para consultar el texto completo véase: <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/ares552e.html>

⁸ Según el párrafo 17 del comunicado de la Reunión Ministerial del Grupo de los 24, celebrada el 1.º de octubre de 2004, «los ministros reciben con beneplácito el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, que brinda orientación para que el empleo ocupe el centro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y de los programas de desarrollo. Destaca el papel del empleo en la reducción de la pobreza y exhorta a las instituciones de Bretton Woods a que en sus programas y asesoramientos de política insistan en la creación de empleo». <http://www.g24.org/09-04ENG.pdf>

65. Durante los últimos años, los vínculos con la Unión Interparlamentaria y los parlamentos regionales se han reforzado, y se deberán intensificar habida cuenta de la importancia de los parlamentos en la aprobación de los convenios y de su influencia política en el Programa de Trabajo Decente a nivel nacional. Además, las autoridades locales desempeñan un papel fundamental en la ejecución de programas nacionales de trabajo decente, tanto a nivel de la comunidad como nacional. Se deberá establecer un vínculo más sistemático y efectivo con la recientemente creada Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (UCLG)⁹.
66. La participación regular de la OIT en el Foro Económico Mundial y en el Foro Social Mundial, así como su colaboración con otras organizaciones sobre cuestiones de la OIT, han demostrado ser una fuente importante de información, de contactos y de oportunidades para presentar las diferentes dimensiones del Programa de Trabajo Decente. Esas actividades deberían continuar.
67. La Oficina, claro está, mantendrá y cuando sea posible reforzará su prolongada y fructífera cooperación con una serie de asociaciones internacionales que reúnen profesionales de diferentes sectores que interesan directamente a la OIT, como la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT).

Fortalecer la capacidad analítica y estadística

68. Una investigación de alta calidad y datos estadísticos exhaustivos desglosados por sexo, son esenciales para que la OIT pueda brindar servicio a los mandantes e influir en las orientaciones políticas a nivel, tanto mundial como nacional. Gracias a las posibilidades de la OIT de utilizar la red tripartita global y las instituciones de investigación de todo el mundo, debería ocupar una posición de líder en el desarrollo del conocimiento, la información y el análisis de las cuestiones de actualidad del mundo laboral. Como catalizador de las redes de conocimientos organizadas en torno a esos temas, la OIT debería asegurar que la investigación, el análisis político y la cooperación técnica se refuerzan mutuamente y permitan brindar un asesoramiento en materia de políticas de la más alta calidad. Ello implicaría la realización de un trabajo analítico comparativo sobre las cuestiones del trabajo, en base a una vasta información estadística. El Instituto Internacional de Estudios Laborales, gracias a un vínculo más estrecho con los sectores y las regiones, puede desempeñar un papel fundamental en este esfuerzo¹⁰.
69. Para poder efectuar una buena investigación, es esencial contar con una base estadística adecuada para tratar las cuestiones de la OIT. Disponer de datos estadísticos fiables, exhaustivos y accesibles, que reflejen las prioridades fundamentales del Programa de Trabajo Decente, constituye un aporte vital para las opciones y los debates de política, así como para evaluar los progresos realizados con respecto a los objetivos perseguidos. Las estadísticas sólidas proporcionan las bases para la evaluación, para los buenos análisis, y para hacer llegar los mensajes de la OIT a un público más amplio. Es necesario dar al Programa de Trabajo Decente una base estadística firme, que aborde las cuestiones fundamentales como la igualdad de género, la seguridad, la representación y los niveles de vida. Durante el período 2002-2005, los recursos provenientes del superávit se invirtieron en reforzar las capacidades estadísticas de la OIT; en el período 2006-2009 debemos consolidarlas organizándonos mejor y fortaleciendo nuestro apoyo a nivel de los países que, en definitiva, es de donde proviene la información en primer lugar. Actualmente, los

⁹ Véase: http://www.lgib.gov.uk/index_es.html

¹⁰ Véase INS.B.XLVI/1.

trabajos estadísticos y de recolección de datos están dispersos en toda la Oficina. Se deben integrar en una estructura unificada de política y gestión, que refleje tanto las necesidades prioritarias como las necesidades técnicas de los sectores y regiones.

70. La OIT debería aplicar una estrategia con tres frentes. En primer lugar, el desarrollo de conocimientos, los análisis políticos y la compilación de datos estadísticos deberían corresponder mejor al programa de políticas. Debería mejorarse la coordinación de las actividades estadísticas de toda la Oficina, a fin de aumentar la capacidad de los países y la asistencia que se les brinda, para mejorar sus actividades estadísticas. En esos ámbitos, deberían aparecer reflejados las contribuciones de las normas internacionales del trabajo y del diálogo social.
71. En segundo lugar, la OIT debería reforzar su capacidad interna de investigación política, no sólo en lo que se refiere a la investigación principal directa sino, lo que es más importante, para orientar y capitalizar las capacidades externas procedentes de grupos de expertos, instituciones de investigación, universidades y otras redes de conocimiento de todo el mundo que trabajan con temas de la OIT. Ello debería reflejarse en la capacidad de investigación de todas las principales divisiones, incluidas las regiones. Esa actividad debería realizarse de manera descentralizada pero coordinada. Debería repercutir sustancialmente en los criterios de contratación de la Oficina, ya que ésta necesita un equipo de funcionarios jóvenes con capacidades técnicas del más alto nivel en cada una de sus principales disciplinas. Los intercambios y las relaciones de trabajo con instituciones académicas y de investigación deben proseguir. A ese respecto, el Instituto Internacional de Estudios Laborales tiene un papel particular que cumplir.
72. En tercer lugar, la OIT debería mejorar la calidad y el impacto de su enfoque en cuanto a la investigación y la formulación de políticas. Se debería preparar un número limitado de informes principales, incluido un informe de prestigio publicado regularmente sobre un tema de actualidad y realizado por un equipo multidisciplinario dedicado a ello. Ello se complementaría con noticias breves de política sobre las principales cuestiones. Diferentes tipos y formas de publicaciones deberían llegar a diferentes públicos, y se debería recurrir de manera extensiva a Internet. Todas las publicaciones importantes de la OIT deberían ser objeto de un examen a fondo antes de su publicación. La OIT debería publicar regularmente un boletín informativo electrónico sobre la investigación, a fin de compartir las informaciones recientes y futuras.

Compartir y administrar los conocimientos y la información

73. Para mantener su condición de institución líder en materia de conocimientos en el mundo laboral, e influir en los debates sobre políticas tanto mundiales como nacionales, la OIT debería invertir en estrategias sobre la gestión y repartición de los conocimientos. La experiencia y los conocimientos acumulados por la OIT son valiosos desde el punto de vista de la Organización, y se deberían salvaguardar y utilizar para informar a los mandantes acerca de las futuras actividades y los futuros servicios. Un enfoque integrado y sistemático para administrar los abundantes conocimientos acopiados por la OIT, además de administrar la amplia gama de sus productos, permitirá reforzar la capacidad de la OIT, y mejorar la calidad y la viabilidad operativa de sus servicios, para evitar la duplicación de esfuerzos, acelerar su proceso y facilitar la difusión de los conocimientos. Compartir los conocimientos permitirá un acercamiento mayor entre las oficinas exteriores y la sede, de manera de asegurarse de que los servicios y productos de la OIT se basan en las realidades locales y se adaptan más adecuadamente a éstas. Ello permitirá, asimismo, promover mejor las asociaciones dentro de la OIT y, a través de redes de conocimientos, fuera de ella.

74. Una estrategia para gestionar y compartir conocimientos requiere la intervención de personas, y de procesos y tecnología de apoyo. Durante el período 2006-2009, la Oficina deberá encarar los siguientes objetivos:

- ampliar y organizar sistemáticamente nuestros conocimientos sobre el mundo laboral, de manera que sea fácil encontrarlos y comunicarlos;
- poner a disposición por diversos medios los amplios y prácticos conocimientos de los propios mandantes de la OIT, incluso por región y por país;
- facilitar el acceso a bases de datos comparativas sobre indicadores y políticas del trabajo decente, tanto a los mandantes como al público en general;
- elaborar nuevos sistemas y herramientas para compartir los conocimientos, incluidas las comunidades de prácticas.

En la mejora de las capacidades de la Oficina para compartir y gestionar los conocimientos habrá de participar el Centro Internacional de Formación (Centro de Turín). El Centro trabaja en estrecho contacto con los mandantes de la OIT a fin de mejorar su capacidad para desempeñar un papel eficaz en el desarrollo económico y social. Esta competencia técnica será invaluable para contribuir al desarrollo de sistemas de gestión de los conocimientos y para adecuarlos a las necesidades de los mandantes. La continua integración de las capacidades del Centro de Turín con las de la Oficina ayudará a establecer una estrategia a escala de toda la Organización para gestionar y compartir los conocimientos. Asimismo, el Centro, en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, con la que comparte las instalaciones, proporciona servicios de formación al personal del sistema de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales. Esto contribuirá en gran medida al logro de los objetivos de ampliar las asociaciones y mejorar las capacidades del personal.

Reforzar las estrategias de comunicación para promover el trabajo decente

75. Una buena estrategia de comunicación y capacidades adecuadas son vitales para la promoción del Programa de Trabajo Decente. Ante todo, la Oficina debe proporcionar a los mandantes, en particular a los miembros del Consejo de Administración, información oportuna y accesible sobre las actividades de la Organización. Una política de comunicaciones eficaz permite, asimismo, a la OIT llegar a un público muy numeroso de todo el mundo, que a menudo apenas está al corriente de qué es la OIT, de sus valores y sus políticas. Hacer que el trabajo decente sea un objetivo global exige el compromiso de todos los mandantes de compartir la información, y de redactar informes sobre los avances y las experiencias, por ser un estímulo vital para una acción coordinada de toda la Organización. Además, la OIT debe comunicar sus mensajes tanto al público no especializado, como a los interlocutores técnicos y más informados.

76. La OIT debe crear una cultura de una información clara, concisa y oportuna a través de diversos medios (publicaciones, servicios de información, bases de datos, sitios Web, medios de comunicación), y en distintos idiomas. Una estrategia de comunicación debe ser un elemento inherente a los principales ámbitos de trabajo de la OIT, y utilizar Internet como el principal medio de difusión de sus conocimientos y sus productos. Ello debería también cambiar la naturaleza de los productos de la OIT, que describirán y analizarán las tendencias del mundo laboral. Mejorar las capacidades de comunicación del personal de la OIT es una prioridad para el desarrollo de ese personal, por ejemplo, para las relaciones con los medios de comunicación escritos y audiovisuales, para la capacidad de redacción especialmente para la Web, para hablar en público y para utilizar la ayuda de instrumentos

visuales. La creación de una nueva cultura de la comunicación es vital para el éxito futuro de la OIT. Se debería incorporar en todas las actividades principales, una dimensión de comunicación en la etapa de planificación.

Capacidades de gestión

Integración de los recursos de cooperación técnica

77. Durante los últimos seis años, los recursos extrapresupuestarios destinados a las actividades de cooperación técnica han aumentado más rápidamente que el presupuesto ordinario de la OIT. En el período 2002-2003, la OIT gastó 227 millones de dólares de los Estados Unidos de recursos extrapresupuestarios en cooperación técnica, es decir, el equivalente al 52,3 por ciento del presupuesto ordinario de 2002-2003, o al 34,3 por ciento de los recursos totales (presupuesto ordinario y contribuciones extrapresupuestarias) de que dispone como comparación, en 1996-1997 esos porcentajes fueron respectivamente el 31,4 y el 25,6 por ciento.
78. En los últimos años, se introdujeron tres medidas para administrar mejor los recursos de cooperación técnica:
- integrar los recursos del presupuesto ordinario y extrapresupuestarios en el presupuesto estratégico de la OIT, en 2004-2005;
 - continuar la descentralización en beneficio de las oficinas exteriores de las principales responsabilidades relativas a la aplicación de las actividades de cooperación técnica;
 - dar mayor transparencia a los procedimientos de preparación y aprobación de las propuestas de cooperación técnica.
79. En 2006-2009 se continuará mejorando la integración de las actividades extrapresupuestarias con las actividades del presupuesto ordinario, tal como se refleja en esas medidas, y se hará hincapié en los siguientes aspectos:
- fortalecer más la capacidad técnica y de gestión de las oficinas exteriores para poner en práctica las actividades de la OIT, mejorando el ámbito fundamental de las competencias de la OIT en todas las regiones, en particular en lo que se refiere a la formulación de proyectos y la movilización de recursos locales;
 - aplicar plenamente los programas nacionales de trabajo decente como un instrumento para hacer corresponder mejor los recursos extrapresupuestarios y las prioridades de los mandantes en los Estados Miembros, y establecer una mejor coordinación con la asistencia al desarrollo;
 - tener más en cuenta las orientaciones básicas de los recursos extrapresupuestarios en las propuestas de Programa y Presupuesto, para que el Consejo de Administración discuta y formule orientaciones.

Mejorar las capacidades y las competencias del personal

80. Para el año 2009, aproximadamente el 50 por ciento del actual personal de dirección y profesional (de P.5 para arriba), así como del personal de apoyo, se habrán jubilado, lo que traerá aparejada una pérdida significativa de conocimientos y experiencia en materia institucional. Administrar los recursos humanos en una organización compleja y diversa

como la OIT requiere un equilibrio entre la continuidad, la estabilidad y la entrega que representa una carrera profesional estable y segura, y un enfoque dinámico que sea flexible y adaptable a las necesidades cambiantes de la Organización. El reemplazo del personal jubilado representa una oportunidad para adaptar la contratación de personal altamente competente y calificado al compromiso del Director General de crear una estructura de grados más adecuada, incrementar el número de mujeres que ocupan puestos de dirección y garantizar el equilibrio geográfico ¹¹.

81. Para hacer frente a estos desafíos será necesario efectuar inversiones significativas en capacidad de personal en los tres ámbitos principales siguientes: prospección y contratación, formación inicial y continua, y desarrollo de las carreras y planificación de la sucesión.
82. En cada uno de los principales departamentos se introducirán planes ambiciosos de contratación de personal en base a requisitos de conocimientos y competencias y a las prioridades de la política de recursos humanos en torno a la edad, la estructura de grados, el equilibrio de género, la diversidad nacional y la movilidad del personal. Aunque se tenga en cuenta la realidad de la competencia por el personal de calidad, a plazo medio se debería poder reducir el punto promedio de la estructura de grados de la OIT para que corresponda a una distribución más equitativa del personal por edad y experiencia que la que ha prevalecido durante varios años. Para comienzos de 2006, se estará aplicando una nueva estrategia de prospección y nuevos procedimientos de contratación, a fin de llenar las vacantes dentro de los cinco meses a partir del anuncio de un puesto. Se aplicarán procedimientos transparentes, basados en los méritos, de conformidad con las prioridades de la OIT en materia de recursos humanos.
83. Se aplicarán los principios de las Naciones Unidas sobre formación y perfeccionamiento de la organización. En cuanto a la formación inicial y continua se brindará al personal competencias en aspectos fundamentales específicos de la OIT (a todo el personal), específicos de los diferentes niveles (necesarios para un grado particular), así como competencias técnicas (para cumplir con los requisitos de un puesto particular) necesarias para cumplir los objetivos estratégicos de la OIT. Durante 2006-2007 se destinarán a la formación y al perfeccionamiento, de conformidad con orientaciones acordadas, recursos equivalentes al 2 por ciento del costo de personal previsto en el presupuesto ordinario. El Centro de Turín será un instrumento clave para el fomento de la capacidad y para el aprendizaje y desarrollo del personal.

Control

84. En los últimos años, las funciones de control de la Oficina se han reforzado significativamente. Se elaboró un marco de evaluación y se evaluaron seis de los ocho programas InFocus. La evaluación de los dos restantes está prevista para 2005. La formulación estratégica del presupuesto de la OIT también se evaluará en 2005. La Oficina de Auditoría Interna y Control ahora informa directa e independientemente al Consejo de Administración, y el uso del análisis de riesgo y la publicación de un manual de auditoría interna han reforzado sus sistemas y procedimientos internos. No obstante, deberían reforzarse las funciones de evaluación y auditoría de la Oficina. La formulación de presupuestos y las actividades de gestión basadas en los resultados requieren que se disponga de medios para examinar programas y temas a fondo, aprovechar y transmitir las enseñanzas e informar acerca de las decisiones sobre formulación de presupuesto y gestión.

¹¹ Véase el documento GB.291/PFA/17: Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: Resumen de acontecimientos.

85. Las actuales disposiciones de la Oficina distinguen entre evaluación de proyecto y evaluación de programa, lo que fragiliza la idea de un presupuesto integrado que abarque todas las fuentes de financiación. El Consejo de Administración expresó su preocupación acerca de la necesidad de que haya una mayor independencia de las evaluaciones, y al mismo tiempo insistió en que se debía disponer de una función de auditoría tradicional fuerte, con una capacidad de investigación adecuada. El proceso de mejorar los sistemas de gestión de la OIT basados en los resultados, creará la necesidad de disponer de sistemas descentralizados para el control de los resultados y la autoevaluación. Deberían reforzarse los sistemas de contabilidad, realizando incluso, cuando sea necesario, reformas estructurales y recurriendo a la formación del personal superior.
86. Hacia fines de 2007, deberá estar en funcionamiento un sistema global de control y evaluación, que incluirá importantes actividades de orientación y apoyo a la política central, una mayor y clara independencia, descentralización de las capacidades en los programas técnicos y las regiones, así como un vínculo evidente con la elaboración de informes de resultados y la autoevaluación. Además, podría presentarse al Consejo de Administración, para que brinde una nueva orientación, un informe anual con el resumen de las actividades de evaluación, las principales conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones y el seguimiento, además de los planes futuros.

Inversiones e infraestructura

Apoyar las mejoras rentables de las tecnologías de la información

87. Las tecnologías de la información y la comunicación desempeñan un papel central al permitir a la OIT cumplir sus objetivos estratégicos y servir mejor a sus mandantes. La combinación de las tecnologías de la informática y de las telecomunicaciones permite mejorar el acceso a los conocimientos y compartirlos, así como modernizar las prácticas laborales y mejorar el suministro de servicio.
88. La infraestructura global de telecomunicaciones de la OIT (sede y oficinas exteriores) se debe seguir mejorando a fin de asegurarse de que las tecnologías de la información permitan utilizar los servicios existentes (por ejemplo, correo electrónico, Intranet), así como las nuevas aplicaciones (por ejemplo, el Sistema integrado de información sobre los recursos, IRIS), de los que la Oficina depende cada vez más para atender a sus mandantes y mejorar su eficacia administrativa. Por ejemplo, la instalación de IRIS, del sistema electrónico de gestión de documentos y del sistema de gestión del contenido de la Web en todas las oficinas de la OIT, debería completarse antes de finales de 2007. En 2006-2009 la videoconferencia debería utilizarse más ampliamente y se la debería considerar como una buena alternativa para reemplazar los viajes. Finalmente, esto conducirá a una expansión de servicios como las comunicaciones telefónicas a través de Internet y las videoconferencias entre computadoras.
89. Sería necesario crear una infraestructura tecnológica adecuada y rentable, que tenga debidamente en cuenta las necesidades — nuevas y existentes — en materia de tecnología y gestión de la información de todas las oficinas, desde el punto de vista individual y colectivo. La OIT proseguirá evaluando opciones a fin de brindar un entorno seguro, viable y ampliable a las aplicaciones, tanto nuevas como existentes. Las futuras decisiones deberán ser compatibles con la estrategia global del sistema de las Naciones Unidas sobre la tecnología de la información y la comunicación.

La seguridad en los locales de la Oficina

90. Los sucesivos presupuestos de crecimiento cero junto con la preocupación por mejorar los servicios prestados a los mandantes, han conducido a reducir de manera significativa los gastos de mantenimiento y seguridad básicos del edificio. Los nuevos compromisos tomados en materia de seguridad para el personal y los mandantes en vista de las preocupaciones crecientes relativas a la seguridad y de las manifestaciones de hostilidad hacia los funcionarios y los organismos internacionales han exacerbado esta situación.
91. Debido a las restricciones presupuestarias en materia de mantenimiento y mejora de los locales, se han deteriorado instalaciones como, por ejemplo, las cabinas de interpretación y el material de las salas de reunión de la sede en tal forma que han dejado de ser funcionales. Y la falta de fondos para la compra y la reparación del equipo ha provocado un aumento importante de los costos, pues es necesario alquilar equipos para las reuniones de los mandantes. La situación ha llegado a un punto tal que es preciso hacer inversiones en una amplia gama de equipos e instalaciones por razones de costo, funcionalidad y seguridad ¹².

Financiación de los costos a mediano plazo

92. Durante los últimos 10 años, la reducción constante del valor real del presupuesto ordinario y los esfuerzos por mantener la ejecución del programa previsto han conducido a reducir el mantenimiento de los edificios y el reemplazo del equipo de la OIT. Hoy en día, es necesario tomar medidas en estos dos sectores para mejorar los servicios y, en ciertos casos, impedir la deterioración de los servicios brindados a los mandantes. Además de las importantes inversiones hechas para la instalación del nuevo sistema de información sobre los recursos (IRIS), sería prudente prever un proceso continuo de perfeccionamiento general de las tecnologías de la información y de la comunicación, tanto en la sede como en las oficinas exteriores. La renovación, el acondicionamiento y la construcción de edificios alquilados o de propiedad de la OIT, que no cumplan las nuevas normas en materia de vigilancia y de seguridad y de salud en el trabajo, requieren importantes inversiones por parte de la OIT. La mejor opción para financiar estos gastos es una estrategia sobre varios bienios con cargo a recursos previstos en el presupuesto ordinario bienal.
93. Además, cabe considerar la cuestión de las obligaciones financieras que resultan del seguro de salud después de la separación del servicio de los funcionarios jubilados. Hasta el presente, la práctica de la OIT ha consistido en tratar este costo sobre la base del «pago a medida que se avanza» o sea un gasto corriente, imputando al presupuesto bienal el monto de la contribución de la Oficina en función de los gastos hechos. Actualmente, los principios de contabilidad generalmente aceptados requieren que una organización reconozca en los estados financieros las obligaciones futuras por los costos de los funcionarios jubilados y de los servicios correspondientes. Sólo unas pocas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han establecido mecanismos financieros para esta obligación; la mayoría sigue procedimientos idénticos a los de la OIT. La Secretaría de las Naciones Unidas está preparando un documento que será presentado para discusión en la Asamblea General sobre las diversas modalidades para tratar este costo futuro de importancia creciente. Un estudio actuarial, realizado por una empresa acreditada con experiencia en dichas cuestiones determinó, que para el período financiero 2002-2003 se

¹² El Consejo de Administración, a través de la Subcomisión de Construcciones, examina una reseña general de los locales ocupados por las oficinas de la OIT documento (GB.291/PFA/BS/4). La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración examina también un informe sobre vigilancia y seguridad del personal y de los locales documento (GB.291/PAF/5).

evaluaban en 437 millones de dólares de los Estados Unidos las obligaciones financieras potenciales máximas para el seguro de salud después de la separación del servicio para todos los funcionarios de la OIT jubilados en el presente y en el futuro. Todo cambio, a este respecto, de la práctica contable actual de la OIT sólo podría resultar de una decisión de carácter general de las Naciones Unidas ¹³.

Parte III: Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para el bienio 2006-2007

Esbozo general de las propuestas de Programa y Presupuesto

94. Las propuestas de programa y presupuesto para el bienio presentadas por el Director General serán sometidas al Consejo de Administración en marzo de 2005. De conformidad con el marco estratégico propuesto para dicho período, el esbozo del programa que figura a continuación comprende cuatro objetivos estratégicos, ocho objetivos operativos y 22 resultados operativos. Además, las propuestas de Programa y Presupuesto afinarán los resultados operativos con estrategias, indicadores y metas para cada período bienal y tendrán también un presupuesto establecido en función de los resultados esperados.
95. Este esbozo tiene por objeto atender la solicitud del Consejo de Administración que expresó interés en proceder a un examen preliminar de las propuestas desde las primeras etapas. Las propuestas de Programa y Presupuesto finales se beneficiarán de las opiniones expresadas en el Consejo de Administración sobre el Marco de Políticas y Estrategias y sobre el presente esbozo. Este examen preliminar es necesariamente breve, si bien proporciona informaciones y un contexto respecto de los cuales los mandantes tal vez deseen formular indicaciones.
96. El resumen de las propuestas de Programa y Presupuesto para el período 2006-2007 contiene:
- para cada objetivo estratégico, una breve sección sobre el contexto y la respuesta de la OIT, seguidamente, los objetivos operativos pertinentes, los resultados operativos propuestos y una lista preliminar de los indicadores en fase de elaboración;
 - una breve descripción de las innovaciones introducidas en las propuestas de Programa y Presupuesto, entre las cuales, los cambios de los procedimientos para su elaboración y una mayor transparencia en la presentación presupuestaria.

¹³ Los sucesivos informes financieros y estados financieros comprobados presentados a la CIT y al Consejo de Administración han considerado estas obligaciones.

Objetivos estratégicos, objetivos operativos, resultados e indicadores de logro para el Programa y Presupuesto para 2006-2007

Objetivo global: El trabajo decente como objetivo global

Contexto y respuesta de la OIT

97. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización promovida por la OIT transmitió un mensaje basado en el cambio de planteamiento de las políticas nacionales y globales de un enfoque limitado a los mercados a un enfoque que tuviera más en cuenta a las personas. La Comisión ha lanzado a la OIT el reto de convertir el trabajo decente en un objetivo global que deben perseguir todos los países y la comunidad internacional. Algunas recomendaciones tratan de mejorar la gobernanza global, en particular gracias a un mayor recurso a las normas internacionales del trabajo y al diálogo social, y de reforzar las políticas internacionales para promover el empleo y la protección social.
98. Esto requiere la adopción de medidas en cada uno de los objetivos estratégicos, así como de medidas integradas en diversos ámbitos. Entre ellos, cabe citar la coherencia de las políticas económicas y sociales para apoyar el trabajo decente en los planos nacional, regional y global, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza. Se espera lograr una mayor conciencia de la necesidad de propiciar la coherencia en materia de políticas y de aplicar medidas para promover dicha coherencia a nivel nacional, regional y mundial. La importancia de los sistemas de producción global mueve a la OIT a examinar las condiciones en las que dichos sistemas pueden convertirse en verdaderos promotores del trabajo decente. Esas actividades requerirán información y datos estadísticos para controlar las tendencias del trabajo decente y evaluar los efectos de las diversas políticas. Esta labor se caracterizará por un enfoque común en estrecha coordinación con las regiones y las actividades que se llevan a cabo en cada uno de los objetivos estratégicos.

Resultado

Una mayor coherencia y uniformidad entre las políticas económicas y sociales que favorecen el trabajo decente en el plano nacional, regional y global; la incorporación de los objetivos y políticas de trabajo decente en las estrategias de reducción de la pobreza, y en los sistemas de producción global; y una mejor información sobre los niveles y déficit del trabajo decente en todo el mundo para contribuir a lograr que el trabajo decente sea un objetivo global.

Indicadores de logro en fase de desarrollo:

- Los mandantes y socios multilaterales están de acuerdo en adoptar medidas para que haya una mayor coherencia en aspectos fundamentales de la política global.
- Los mandantes están de acuerdo en que debe adoptarse una metodología para examinar el trabajo decente, la incidencia de la globalización y las medidas de política para elaborar respuestas nacionales.
- Los objetivos de trabajo decente se incorporan en las políticas nacional e internacional sobre reducción de la pobreza.
- Los mandantes están en mejores condiciones de integrar los objetivos de trabajo decente en las estrategias nacionales de reducción de la pobreza.
- Los mandantes y los actores nacionales e internacionales incorporan las dimensiones del trabajo decente en las políticas para los sistemas de producción global.
- Los mandantes y otras organizaciones utilizan los datos y análisis de la OIT sobre trabajo decente en la formulación de políticas económicas y sociales.

Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Contexto y respuesta de la OIT

99. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo inscritos en la Declaración de 1998 se han consolidado ahora como un conjunto de requisitos mínimos para establecer una «base social mínima» en una economía en proceso de globalización. Esto ha dado lugar a un aumento notable del número de ratificaciones de los convenios fundamentales. Como consecuencia, ahora hay más países que requieren asistencia para aplicar las normas que han ratificado y adoptado. El diálogo en las actividades de control con participación tripartita es una forma constructiva de encontrar soluciones a los problemas y controlar los progresos. La promoción continua de las normas fundamentales debe traducirse en medidas específicas a nivel de los países o regiones. Puede ser necesaria la adopción de medidas específicas en los casos de violaciones graves y persistentes.
100. La lista de convenios y recomendaciones actualizados ofrece una serie de normas laborales más concisas relativas al trabajo decente en las que se podrían concentrar las labores de promoción. Eso también podría reforzar el papel del dispositivo de supervisión. Los enfoques que se promueven en las normas marítimas y en las relativas a la seguridad y salud en el trabajo constituyen un buen ejemplo para el futuro.
101. El interés renovado en la asistencia para la aplicación de las normas internacionales del trabajo tiene importantes consecuencias. Requiere vínculos más estrechos entre las normas y las políticas económicas y sociales a fin de utilizar bien las normas del trabajo como instrumentos para la promoción, el logro y el control de los progresos económicos y sociales.
102. Es necesario desplegar mayores esfuerzos a fin de obtener el apoyo de todas las organizaciones del sistema multilateral en pro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Todos los mandatos multilaterales deberían estar de conformidad con los principios y derechos humanos aceptados universalmente.

Objetivo operativo 1a: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

103. Los Estados Miembros de la OIT se rigen por los principios y derechos referentes a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva y llevan a la práctica la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Resultado 1a.1: Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los Estados Miembros son cada vez más conscientes del contenido de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (la libertad de asociación y la libertad sindical/el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación) y adoptan medidas progresivas para respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad, en particular en sus marcos nacionales de desarrollo y reducción de la pobreza, la legislación y prácticas nacionales, y en las políticas y prácticas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de sus miembros. Se proporciona a los mandantes instrumentos prácticos y orientaciones basados en las experiencias operativas acumuladas en lo que respecta a medidas eficaces que tengan en cuenta el género para apoyar la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Indicadores en fase de desarrollo:

- Medidas relacionadas con la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

- Políticas y programas sobre la discriminación por motivos de género y raza.
- Planes de acción nacionales sobre el trabajo forzoso.
- Nueva legislación sobre el trabajo forzoso y la trata.
- Utilización de instrumentos y de metodologías para aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado 1a.2: Los Estados Miembros adoptan medidas para luchar contra el trabajo infantil en consonancia con los convenios fundamentales

Los Estados Miembros adoptan medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil de conformidad con los convenios fundamentales de la OIT sobre el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación urgente de las peores formas de trabajo infantil y al ofrecimiento de alternativas a niños y niñas, así como a sus familias. Este resultado es el que se había esperado obtener de la acción de la OIT en lo que respecta a promover respuestas nacionales al problema del trabajo infantil, haciendo hincapié en las peores formas de trabajo infantil y en las necesidades particulares de las niñas. En líneas generales, se espera que los Estados Miembros apliquen medidas como las descritas en los Convenios fundamentales núms. 138 y 182 y en las recomendaciones pertinentes.

Indicadores en fase de desarrollo:

- Progresos en la aplicación de los Convenios núms. 138 y 182 a través de medidas con plazos de ejecución determinados.

Objetivo operativo 1b: Acción normativa

- 104.** Las normas internacionales del trabajo y el proceso de control de la aplicación de las normas influyen en la legislación y en las políticas de los Estados Miembros con miras a lograr el trabajo decente y los objetivos internacionales de desarrollo.

Resultado 1b: Aumentar la incidencia de las normas

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros tienen un mayor conocimiento de las normas de la OIT y pueden mejorar sus capacidades y aptitudes para aplicar las normas de acuerdo con las necesidades y prioridades nacionales que se hayan determinado, sobre la base de los comentarios del mecanismo de control de la OIT y de la asistencia prestada por la Oficina.

Indicadores en fase de desarrollo:

- Los Estados Miembros mejoran la aplicación de las normas.
- Los Estados Miembros mejoran la aplicación de las normas relativas a la libertad de asociación y la libertad sindical.
- Participantes en las actividades de formación sobre normas de la OIT.
- Mayores conocimientos y capacidades de los mandantes para promover y apoyar las normas de la OIT.
- Mejora continua del porcentaje de informes tratados a tiempo.

Objetivo estratégico núm. 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

Contexto y respuesta de la OIT

- 105.** Un empleo y unos ingresos decentes son las piedras angulares de la integración social y de las mejoras sostenidas de los niveles de vida. Muchos se han beneficiado de las nuevas oportunidades que ofrecía la globalización, pero para otros muchos la oportunidad de

conseguir un empleo decente sigue siendo algo difícil de alcanzar. Es necesario que el empleo se sitúe en el centro de la política económica y social. Dada la prioridad que se concede a las estrategias de reducción de la pobreza en los esfuerzos nacionales y multilaterales para alcanzar el Objetivo de Desarrollo del Milenio para 2015, es importante que se considere al empleo como un objetivo e instrumento central de las políticas locales, nacionales, regionales y mundiales.

- 106.** La entrada masiva de las mujeres en el mercado de trabajo presenta una oportunidad única para promover la igualdad de trato en el lugar de trabajo, en particular mediante la conciliación de las condiciones de empleo y de trabajo con las responsabilidades productivas y familiares. Muchos países están examinando la mejor forma de garantizar que la transición de la educación y la formación de los jóvenes a la vida laboral se lleve a cabo sin dificultades.
- 107.** El Programa Global de Empleo (basado en políticas macroeconómicas propicias, incluidas las inversiones con alto coeficiente de empleo, la promoción de las empresas, en particular las políticas relacionadas con las pequeñas empresas y la capacidad empresarial, el mercado de trabajo, las calificaciones y la empleabilidad) ofrece un amplio marco para examinar las políticas nacionales y prestar servicios de asesoramiento y asistencia. Las políticas empresariales pueden promover trabajo decente con un entorno normativo y reglamentario adecuado. A su vez, las políticas de trabajo decente pueden consolidar a las empresas. El apoyo tripartito a la responsabilidad social de las empresas, incluida la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social es fundamental para lograr un trabajo decente en las empresas.

Objetivo operativo 2a: Empleo, mercados de trabajo, conocimientos prácticos y empleabilidad

- 108.** Los mandantes de la OIT adoptan y aplican políticas y programas en materia de empleo, mercados de trabajo y conocimientos prácticos que promueven el empleo decente para las mujeres y los hombres.

Resultado 2a.1: El empleo como aspecto central de las políticas económica y social

Aumento de la capacidad de los mandantes de la OIT para lograr que el empleo ocupe un lugar central en las políticas económicas y sociales con miras a conseguir una globalización justa e integradora y a reducir la pobreza.

Indicadores de logro en fase de desarrollo:

- Divulgación de los indicadores y análisis del mercado de trabajo.
- Divulgación de las conclusiones derivadas de las investigaciones a través de importantes publicaciones.
- Adopción y aplicación de estrategias y políticas del Programa Global de Empleo.
- Adopción y aplicación de políticas de empleo y del mercado de trabajo.

Resultado 2a.2: Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad en favor del trabajo decente

Los mandantes de la OIT han reforzado su capacidad para desarrollar y aplicar políticas y programas eficaces en materia de calificaciones y empleabilidad con miras a la productividad, la inclusión social y el trabajo decente.

Indicadores de logro en fase de desarrollo:

- Exámenes de las políticas y sistemas de formación que tengan en cuenta el género.
- Políticas y programas eficaces en materia de calificaciones y empleabilidad.

Resultado 2a.3: Empleo de los jóvenes

Los mandantes de la OIT han mejorado los datos, las metodologías, los ejemplos de prácticas óptimas y el apoyo técnico con miras a formular y aplicar políticas y programas integrados, eficaces e inclusivos para promover las oportunidades de los jóvenes de ambos sexos de obtener un trabajo decente y productivo.

Indicadores de logro en fase de desarrollo:

- Evaluación de los problemas de empleo de los jóvenes.
- Instrumentos y estrategias adoptados para aplicar políticas relativas al empleo de los jóvenes que tengan en cuenta el género.

Objetivo operativo 2b: Creación de empleo

- 109.** Los mandantes de la OIT están en mejores condiciones de concebir, llevar a cabo y evaluar las políticas y programas destinados a promover el trabajo decente y reducir la pobreza a través del desarrollo empresarial y de las inversiones con alto coeficiente de empleo, prestando especial atención a las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables y afectados por las crisis.

Resultado 2b.1: Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT y de otras partes interesadas e intermediarios importantes para asistir a las empresas, incluidas las cooperativas, a crear empleos y aumentar los ingresos de las mujeres y de los hombres mediante la aplicación de instrumentos y de enfoques basados en los valores fundamentales de la OIT.

Indicadores de logro en fase de desarrollo:

- Utilización de los instrumentos de la OIT para mejorar los entornos normativos y reglamentarios que favorecen los empleos decentes mediante la puesta en marcha y desarrollo de las pequeñas empresas y cooperativas.
- Utilización de los instrumentos de la OIT para proporcionar servicios de financiación y desarrollo a las pequeñas empresas y cooperativas.
- Utilización de los instrumentos de la OIT para mejorar las empresas y cooperativas rurales y sectoriales.

Resultado 2b.2: Creación de empleo a través de mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT y de importantes partes interesadas para integrar las cuestiones relativas a las políticas social y del empleo en la política de inversión pública y privada en el sector de la infraestructura y la construcción.

Indicadores de logro en fase de desarrollo:

- Aumento de las inversiones en programas de infraestructura con alto coeficiente de empleo.
- Aplicación de métodos de inversión con alto coeficiente de empleo en los países afectados por las crisis.
- Programas de infraestructura y construcción que creen trabajo y empleo decentes.

Resultado 2b.3: Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT y de los principales interlocutores para aplicar estrategias de desarrollo local centradas en el empleo e integradas que reduzcan la pobreza y luchen contra la exclusión social de las mujeres y de los hombres, inclusive en la economía informal urbana y rural.

Indicadores de logro en fase de desarrollo:

- Las organizaciones comparten información sobre las estrategias de desarrollo local.
- Aplicación de actividades innovadoras de desarrollo económico local, promoción del empleo y generación de ingresos, incluida la microfinanciación, para reducir la pobreza y la exclusión social.

Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos**Contexto y respuesta de la OIT**

- 110.** Cada vez más se considera que la falta de una protección social y laboral adecuada representa un importante costo para la sociedad y la economía. En cambio, se reconoce que el acceso a la protección social y laboral es un importante medio para reducir la pobreza, aumentar la productividad laboral, en particular entre las pequeñas empresas y el sector agrícola, y facilitar el cambio estructural. Las posibilidades que ofrecen los sistemas de protección social y laboral de contribuir al bienestar, los resultados económicos y la estabilidad social pueden aumentar a través de mejoras en su concepción, financiación y gobernanza.
- 111.** La OIT está llevando a cabo una campaña mundial para promover la protección social para todos. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización apoya una base socioeconómica mínima universal de derechos, protección social y empleo. El reto reside en concebir políticas técnicamente factibles y financieramente viables para ampliar el alcance de la protección social, en particular en lo que respecta a la salud básica y las pensiones de jubilación. El trabajo decente en las pequeñas empresas requiere modalidades adecuadas de protección social y laboral.
- 112.** Cada vez más se reconoce que las políticas coherentes destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y el entorno laboral están estrechamente vinculadas a la calidad de los empleos y a la estrategia competitiva de las empresas. La Estrategia global de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporciona un marco para los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que se basa en los principios de prevención, protección e indemnización. Los salarios decentes, la organización del tiempo de trabajo, la conciliación del trabajo con la vida familiar y las condiciones generales de trabajo están convirtiéndose en importantes cuestiones no sólo en lo que respecta al diálogo social sino también en respuesta a las aspiraciones de los trabajadores y de sus familias de lograr una mejor calidad de vida.
- 113.** Como parte de la aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, la OIT continuará promoviendo campañas de prevención y actividades centradas en el lugar de trabajo, y facilitando el acceso a un trato y atención asequibles, por ejemplo a través de los servicios de salud en el trabajo. Como pidió la Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT llevará a efecto el plan de acción en el que se exige un trato justo para los trabajadores migrantes en la economía global. La asistencia a los mandantes tripartitos se centrará en el establecimiento de un marco multilateral no vinculante que permite adoptar un enfoque de la migración laboral basado en los derechos.

Objetivo operativo 3a: Mejora de la cobertura de la seguridad social

- 114.** Los Estados Miembros amplían el alcance de la seguridad social y el ámbito de aplicación de los instrumentos relativos a la misma, de suerte que queden cubiertas la economía informal, las zonas rurales y la población pobre; mejoran las prestaciones y las diversifican; consolidan la gobernanza y la gestión; mejoran sus métodos de aplicación de las normas técnicas de la OIT; elaboran políticas para combatir los efectos nocivos de la inseguridad social y económica, y establecen una base socioeconómica mínima para todos los hombres y mujeres a lo largo de los distintos ciclos vitales.

Resultado 3a.1: Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas

Los Estados Miembros aplican políticas y estrategias mejor elaboradas para dotarse de una protección social básica que asegura el acceso a la atención sanitaria, garantiza la seguridad de los ingresos, protege la salud y la seguridad en el trabajo, y promueve la inclusión social.

Indicadores de logro en fase de elaboración:

- Los Estados Miembros adoptan políticas y estrategias eficaces y las aplican con miras a consolidar los regímenes de seguridad social y a ampliarlos.
- Los Estados Miembros integran la seguridad social, la seguridad y la salud, y las actividades que generan ingresos en la economía informal y las zonas rurales para reducir la pobreza y la exclusión social.

Resultado 3a.2: Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social

Los Estados Miembros disponen de las herramientas técnicas y analíticas necesarias, así como de los conocimientos y las aptitudes fundamentales para formular políticas en materia de protección social y aplicarlas, y para mejorar la gestión de los regímenes de protección social, incluida su viabilidad financiera.

Indicadores de logro en fase de elaboración:

- Los Estados Miembros mejoran la capacidad para la buena gobernanza de la protección social.
- Los Estados Miembros utilizan herramientas, métodos y datos en los que se incorpora la dimensión del género, para formular políticas y mejorar la capacidad de gestión y administración de los regímenes de protección social.

Resultado 3a.3: Análisis del concepto de base socioeconómica para todos

Se investiga el alcance de una base socioeconómica mínima de protección social, empleo y oportunidades conexas, ingresos y situación, en cuanto objetivo fundamental con miras al progreso social y el trabajo decente.

Indicadores de logro en fase de elaboración:

- reuniones tripartitas en las que se delibera sobre las herramientas y políticas necesarias para lograr una base socioeconómica mínima,
- se elaboran políticas para lograr una garantía socioeconómica mínima y los Estados Miembros interesados las experimentan,
- se amplían las asociaciones con organismos encargados de distintas vertientes de la garantía socioeconómica mínima, como la educación y la salud.

Objetivo operativo 3b: Protección efectiva de los trabajadores

- 115.** Los mandantes de la OIT son los que mejor pueden establecer una protección para los trabajadores y aplicarla a escalas nacional y empresarial, tanto en la economía formal como en la informal, y adoptar medidas eficaces para fomentar una cultura de la seguridad como fundamento de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo, y para mejorar las condiciones de seguridad y de salud y el empleo, con especial atención a las condiciones más peligrosas existentes en los lugares de trabajo y a los grupos más vulnerables.

Resultado 3b.1: Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal

Los mandantes consolidan sus políticas y mejoran su capacidad para dar cumplimiento a los principios y derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo a fin de promover mejores condiciones de trabajo y empleo, así como de seguridad y salud.

Indicadores de logro en fase de elaboración:

- Los mandantes tienen mayor conocimiento de los principios clave contemplados en los convenios y recomendaciones pertinentes.
- Utilizan las herramientas que les facilita la OIT para mejorar la calidad de la vida laboral, especialmente en la economía informal y en las zonas rurales.
- Mejoran los sistemas nacionales de salud y seguridad en los Estados Miembros.
- Ratifican y aplican las normas de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo y la inspección del trabajo, así como sobre las condiciones de trabajo y empleo, con inclusión de los salarios, las horas de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

Resultado 3b.2: Programa de acción tripartito sobre migración

Los mandantes participan más en la formulación y la aplicación de políticas y prácticas eficaces que están basadas en los derechos y tienen en cuenta las cuestiones de género para la gestión de la migración laboral con arreglo a las conclusiones formuladas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004.

Indicador de logro en fase de elaboración:

- Los Estados Miembros adoptan políticas y programas que protegen los derechos y prevén la igualdad de trato para los migrantes de ambos sexos, y combaten la trata de los mismos.

Resultado 3b.3: Planes nacionales para combatir el VIH/SIDA en el mundo del trabajo

Se atenúa la incidencia socioeconómica del VIH/SIDA en el mundo del trabajo.

Indicador de logro en fase de elaboración:

- Los Estados Miembros introducen parámetros relativos al lugar de trabajo en sus estrategias y planes de acción nacionales para combatir el VIH/SIDA en las economías formal e informal.

Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Contexto y respuesta de la OIT

- 116.** El diálogo social no es tan sólo un objetivo, sino también un medio para que el trabajo decente se haga realidad. Para materializar el potencial de diálogo social es necesario que haya organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, representativas y democráticas dotadas de una capacidad de participación cabal y efectiva, así como ministerios de trabajo competentes. Igual importancia reviste el que los gobiernos y los interlocutores sociales generen un entorno propicio para promover el diálogo social y mejorar su calidad. La libertad sindical y de asociación y las instituciones de diálogo y negociación colectiva son indispensables para preservar los derechos fundamentales de los trabajadores y promover el trabajo decente.

- 117.** Con arreglo a la resolución relativa al tripartismo y al diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, la OIT seguirá fortaleciendo la capacidad de los mandantes tripartitos para entablar un diálogo social y utilizarlo como mecanismo para abordar y resolver cuestiones, prestando especial atención a la economía informal y la reducción de la pobreza.
- 118.** La relación de trabajo es un factor importante que ha de tenerse presente a la hora de gestionar el cambio del mercado de trabajo. En la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2006 se examinará un proyecto de recomendación sobre el ámbito de la relación de trabajo, como seguimiento del debate celebrado en 2003 sobre el mismo tema.
- 119.** Se aplicará un enfoque integrado respecto al diálogo social, el derecho laboral y la administración del trabajo para configurar un marco sólido que permita una buena gobernanza. El nuevo enfoque con respecto a las actividades sectoriales se centrará en programas prácticos en el ámbito de los países adaptados a las solicitudes de los mandantes, así como en exámenes globales que respondan a la innovación tecnológica, la integración regional, y otras cuestiones referentes a la globalización.

**Objetivo operativo 4a: Fortalecimiento
de los interlocutores sociales**

- 120.** Se refuerzan la representación, los servicios y la influencia de los interlocutores sociales.

**Resultado 4a.1: Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas
y atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros**

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores prestan servicios nuevos y más adecuados atendiendo a las necesidades de sus afiliados, y amplían la representación de sus organizaciones.

Indicadores de logro en fase de elaboración:

- Las organizaciones de empleadores prestan servicios nuevos o más pertinentes a sus afiliados.
- Las organizaciones de trabajadores prestan servicios nuevos y más adecuados.

**Resultado 4a.2: Influencia de los interlocutores sociales en las políticas
socioeconómicas y de gobernanza**

Las organizaciones de empleadores influyen en las políticas para generar un entorno que propicie el crecimiento económico y la creación de empleo. Las organizaciones de trabajadores contribuyen de manera efectiva a un desarrollo socioeconómico equitativo, sostenible y participativo.

Indicadores de logro en fase de elaboración:

- Las organizaciones de empleadores aprovechan las herramientas y el asesoramiento que les facilita la OIT para influir en las políticas en el ámbito nacional o internacional.
- Las organizaciones de trabajadores contribuyen de manera efectiva a un desarrollo socioeconómico equitativo, sostenible y participativo.

**Objetivo operativo 4b: Gobierno e instituciones
de diálogo social**

- 121.** Se refuerzan y utilizan los marcos jurídicos, las instituciones, los mecanismos y los procedimientos para el diálogo social.

**Resultado 4b.1: Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional
mediante una utilización efectiva y racional del diálogo social**

Los procesos de integración regional tienen una dimensión social mayor y suponen una utilización efectiva del diálogo social. Los mandantes de la OIT comprenden mejor las cuestiones clave relacionadas con los procesos de integración social y económica, y pueden incidir en ellos participando en el diálogo.

Indicadores de logro en fase de elaboración:

- Se incrementa la capacidad de los mandantes tripartitos presentes en agrupaciones regionales o subregionales para que participen en el diálogo social sobre las cuestiones de integración regional,
- Los mandantes tripartitos influyen en los acuerdos regionales/subregionales relativos a cuestiones de política económica y social que tienen en cuenta las cuestiones de género.
- Se constituye a escala internacional base de conocimientos sobre las cuestiones relativas a la integración regional.

**Resultado 4b.2: Mejora de la gobernanza mediante el diálogo social, la legislación laboral
y la administración del trabajo**

Mejora la gobernanza socioeconómica nacional, en el lugar de trabajo y en el mercado del trabajo nacional gracias al diálogo social, la legislación laboral y administraciones del trabajo más eficaces.

Indicadores de logro en fase de elaboración:

- Los Estados Miembros modernizan los ministerios responsables del ámbito laboral y mejoran las cualificaciones de sus funcionarios,
- Los Estados Miembros utilizan el tripartismo y el diálogo social como herramienta de gobernanza económica y social.
- Los Estados Miembros adoptan una legislación basada en las normas de la OIT, con la intervención de los interlocutores sociales.
- Los Estados Miembros aplican los convenios de la OIT relativos al diálogo social y la administración del trabajo.

**Objetivo operativo 4c: El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial
para mejorar los resultados globales en materia laboral y social**

- 122.** El papel reconocido de la OIT en tanto que centro principal de diálogo social en el plano internacional sobre las cuestiones específicas que afectan a diferentes sectores se desarrolla con el fin de tomar en consideración las dimensiones laborales y sociales de la creciente integración económica global.

**Resultado 4c: Mejora de los resultados laborales y sociales
en sectores específicos**

Los mandantes emplean el diálogo social para mejorar los resultados laborales y sociales en sectores económicos específicos y de este modo mejoran su rendimiento.

Indicadores en fase de elaboración:

- Estados Miembros que emplean el diálogo social para mejorar los resultados sociales y laborales en sectores económicos específicos.
- Estados Miembros que ratifican el Convenio sobre las normas de trabajo en el sector marítimo (que ha de adoptarse).
- Estados Miembros que ratifican el Convenio sobre la pesca (que ha de adoptarse).
- Estados Miembros que ratifican el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185).
- Mandantes que toman medidas para aplicar las directrices y los repertorios de recomendaciones prácticas sectoriales.
- Mandantes que buscan mecanismos para aumentar las posibilidades de trabajo decente en los sistemas globales de producción.

Innovaciones en las propuestas de Programa y Presupuesto

Objetivos integrados

- 123.** Los objetivos integrados provienen de las lecciones extraídas al buscar formas eficaces de documentar, tratar y presentar informes sobre temas que se refieren a todos los objetivos estratégicos. Los objetivos integrados permiten: *a)* una definición específica del resultado que se quiere obtener; *b)* la elaboración de una estrategia para toda la Oficina, y *c)* la determinación de indicadores de avance que midan simultáneamente los progresos realizados respecto de un objetivo integrado (como, por ejemplo, la igualdad de género o la erradicación de la pobreza) y de otro que corresponda a un objetivo estratégico específico (como, por ejemplo, las mejoras de las políticas de empleo de los Estados Miembros). De este modo, se reduce la fragmentación y se estimula una mayor concentración y una mayor integración, lo cual garantiza que los recursos limitados de la OIT se utilizan para obtener el mayor efecto posible sin comprometer la responsabilización y la coherencia.
- 124.** Las propuestas de Programa y Presupuesto comprenden cinco objetivos integrados que sólo se describen brevemente en este documento dado que las estrategias y los indicadores están aún en fase de preparación.

Una globalización justa

- 125.** Se avanza hacia un modelo de globalización más justo y más integrador mediante la elaboración y la aplicación de políticas económicas y sociales y reglas más coherentes e integradas en el plano local, nacional, regional y mundial, y la promoción de instituciones de representación, participación y diálogo que respalden una respuesta política más efectiva de los sectores considerados.

Superar la pobreza

- 126.** Los objetivos del trabajo decente influyen en las estrategias y los debates de política que tienen lugar sobre la erradicación de la pobreza en el plano nacional e internacional. Los Estados Miembros y los mandantes de la OIT disponen de las condiciones óptimas para diseñar, ejecutar y evaluar estrategias de reducción de la pobreza que combinen programas integrados de creación de puestos de trabajo, generación de ingresos y ampliación de la protección social en lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo, el fortalecimiento y la ampliación del diálogo social dedicando particular atención a la situación de las mujeres, los jóvenes, y los grupos vulnerables.

Impulsar la igualdad de género

- 127.** La estrategia de la OIT apuntará a que los principios de la igualdad de género sean integrados en todas las áreas de la labor de la OIT; a que se obtengan resultados concretos, y a que los mandantes de la OIT introduzcan cambios positivos en sus políticas, su legislación, sus programas o sus instituciones a fin de aportar mejoras importantes en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Una mayor influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo

- 128.** Se refuerza el impacto de las normas internacionales del trabajo en todos los Estados Miembros mediante la plena integración de las normas en el trabajo técnico y las actividades de la OIT en el terreno. Entre tanto, la importancia de las normas para el

desarrollo se sigue destacando a medida que se revisan ciertas normas y se elaboran normas nuevas.

Ampliar la influencia de los interlocutores sociales,
el diálogo social y el tripartismo

- 129.** La OIT debe actuar en varios niveles para fortalecer la organización de los trabajadores y de los empleadores para que el diálogo social y el tripartismo tengan mayor influencia en el plano nacional e internacional. La Oficina debería, cuando es solicitada, estar en condiciones de ofrecer asistencia para incrementar la representatividad, la capacidad y los conocimientos de los mandantes. Dicho apoyo debería también servir para respaldar su participación efectiva en el desarrollo económico y social, así como también para utilizar sus conocimientos y experiencias a fin de dar impulso al Programa de Trabajo Decente. La OIT debe incorporar en mayor medida el tripartismo y el diálogo social en tanto que principios e instrumentos para crear trabajo decente. Además, la OIT debe mejorar su campaña de sensibilización dirigida a la comunidad dedicada al desarrollo sobre las ventajas que se derivan del tripartismo y el diálogo social en materia de formulación y ejecución de políticas.

Iniciativas InFocus

- 130.** Para innovar dentro de un ámbito de trabajo o crear un ámbito de trabajo nuevo es necesario adoptar formas especiales de organización transversal. Se trata de las *iniciativas InFocus* por medio de las cuales la Oficina desarrollará nuevas capacidades técnicas en una esfera específica. Podría ser un ejemplo una iniciativa sobre sistemas globales de producción que ofrecería fundamentalmente una nueva perspectiva sobre la forma en que se organiza el trabajo en la economía global reuniendo conocimientos especializados provenientes de las regiones y de los cuatro sectores. Esto se basa en la experiencia adquirida con los programas InFocus durante los dos últimos ciclos presupuestarios. Se propone que las iniciativas se concentren en nuevos ámbitos de trabajo que requieran ser sometidos a algunas pruebas antes de ser incorporados a las actividades normales de la OIT. Los programas InFocus fueron concebidos de manera más flexible. Se considera que la mayor parte de la labor que han realizado forma ahora parte de las actividades en curso en los diferentes sectores.
- 131.** Las iniciativas InFocus deberían dar pruebas tangibles de la viabilidad de una orientación particular de la acción, diseñar conceptos, políticas e instrumentos aplicables que sean elaborados y validados mediante redes de conocimientos que reúnan hacedores y pensadores de diversas instituciones, y establezcan asociaciones con los principales actores en los respectivos campos. Las iniciativas InFocus estarán situadas en una unidad operativa, pero serán financiadas y ejecutadas con recursos provenientes de toda la Oficina y apuntan a generar importantes apoyos de fuentes extrapresupuestarias. Las iniciativas InFocus se derivan de los programas InFocus que combinan una unidad administrativa y un tema de trabajo. El Programa y Presupuesto para el bienio 2006-2007 contendrá un número reducido de iniciativas InFocus.

Información presupuestaria transparente

- 132.** Por primera vez, las propuestas de Programa y Presupuesto contendrán nuevos tipos de información presupuestaria que se presentarán con mayor claridad y rigor metodológico y que posibilitarán un examen más detallado de las asignaciones financieras en función de las prioridades estratégicas. Esta mayor transparencia es posible gracias al empleo de un módulo de gestión estratégica del nuevo sistema IRIS, el cual aumenta sustancialmente el alcance del intercambio de información y, por ende, la integración entre los programas de

los sectores y de las regiones. Esto permitirá gestionar los recursos de forma más eficaz y ofrecer al Consejo de Administración un panorama general estratégico de la asignación de los recursos. Los dos aspectos principales en que se hará hincapié en este panorama general serán los siguientes:

- la asignación de recursos por objetivo estratégico y operativo, especificándose la contribución presupuestaria directa de cada sector y región a cada uno de los objetivos, y
- la contribución presupuestaria de cada región, especificándose los recursos asignados a cada uno de los objetivos estratégicos y operativos.

El presupuesto de la OIT en perspectiva

133. Al discutir el Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 y las propuestas preliminares para 2006-2007, el Consejo de Administración deseará estar al corriente de los recursos financieros de que dispone la OIT y, en particular, de su presupuesto ordinario. En los últimos bienios, los presupuestos de la OIT adoptados por el Consejo de Administración y la Conferencia no han experimentado ningún aumento real. Como el Director General ha señalado en varias ocasiones — y, en particular, en su presentación del Programa y Presupuesto para 2004-2005 examinado por el Consejo de Administración en marzo de 2003 —, la OIT se ve confrontada con el difícil dilema que supone el aumento de la demanda de sus servicios y la disminución de los recursos. La situación actual no es sostenible, ya que los recortes sucesivos en servicios de apoyo esenciales y el aplazamiento de las inversiones han alcanzado un límite tal que, si se supera, el apoyo a los mandantes se verá claramente mermado. Con los fondos procedentes del superávit de 2000-2001 se ha contribuido a reforzar los servicios técnicos y se han efectuado algunas inversiones esenciales, especialmente en tecnología de la información y en seguridad, pero se requieren pautas de inversión sostenidas a más largo plazo.

Tendencias del presupuesto ordinario de la OIT

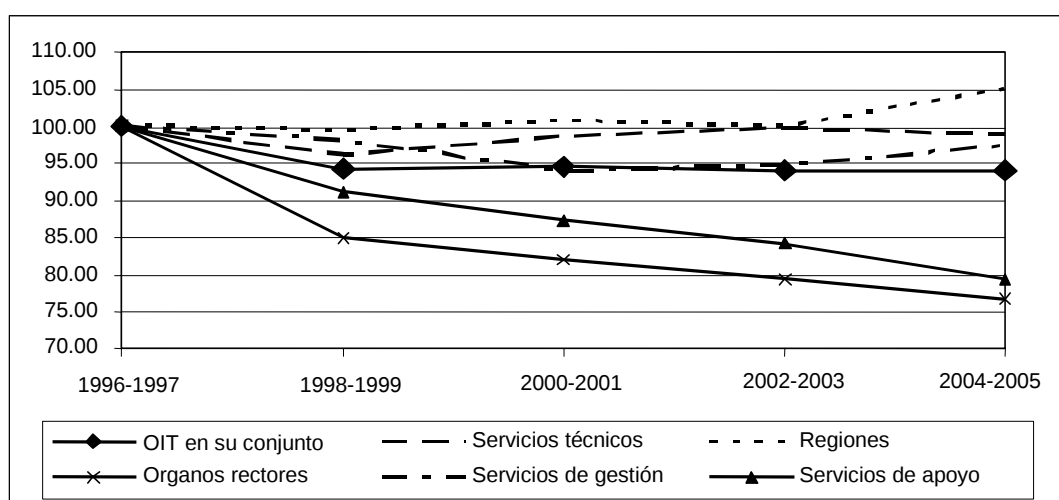
134. En términos reales, el presupuesto ordinario de la OIT para 2004-2005 es inferior al del bienio 1996-1997. Esta situación es la prolongación de una tendencia que se inició mucho antes; en efecto, entre 1978-1979 y 2004-2005, la disminución en términos reales es del 15,07 por ciento. En los últimos cinco bienios (de 1996-1997 a 2004-2005), el presupuesto ordinario de la OIT, en dólares constantes de 1994-1995, ha disminuido en un 5,8 por ciento. En el mismo período, los recursos destinados a las regiones han experimentado un aumento acumulativo del 8,2 por ciento. Por otro lado, los recursos destinados a los órganos rectores y a los servicios de apoyo han descendido en un 25 y un 23 por ciento respectivamente, mientras que los destinados a los servicios de gestión y a los servicios técnicos han disminuido en un 4,1 y un 0,8 por ciento respectivamente. Algunos servicios se han visto especialmente afectados por la disminución de los recursos a lo largo de estos cinco bienios, como los de publicaciones, administración interior, y programación y gestión.

Cuadro 1. Tendencias del presupuesto ordinario de la OIT desde 1996-1997 hasta 2004-2005, en dólares constantes de 1994-1995 (en porcentajes)

OIT en su conjunto	-5,85
Servicios técnicos	-0,81
Regiones	8,25
Organos rectores	-24,97
Servicios de gestión	-4,14
Servicios de apoyo	-22,56

Fuente: Programa y Presupuesto de la OIT. Cálculos basados en los presupuestos bienales aprobados, con exclusión de los fondos previstos para sufragar los aumentos de costos y los ajustes en el tipo de cambio.

Gráfico 1. Tendencias del presupuesto ordinario de la OIT por componentes, en dólares constantes de 1994-1995 (1996-1997=100)



135. Desde 1996 hasta 2003, los presupuestos — en dólares nominales — de las Naciones Unidas, la OMS y la FAO se han mantenido más o menos estables. En el mismo período, el presupuesto nominal de la OIT ha disminuido aproximadamente un 25 por ciento. Las fluctuaciones del tipo de cambio y la inflación afectan de forma diferente a los distintos organismos de las Naciones Unidas, por lo que es difícil evaluar de forma precisa los niveles presupuestarios reales. La disminución del presupuesto de la OIT es del 5,85 por ciento en términos reales (párrafo 134). A modo de comparación, el gasto de consumo estatal final en siete importantes países de la OCDE (que suman una contribución del 70,2 por ciento al presupuesto ordinario de la OIT) aumentó un 16,8 por ciento en términos reales entre 1996-1997 y 2003 ¹⁴.

Más servicios con menos recursos

136. Durante el mismo período, la OIT ha prestado un conjunto cada vez más exhaustivo de servicios a los mandantes. Se han puesto en marcha nuevas actividades, como las relacionadas con el VIH/SIDA, la respuesta a la crisis y la dimensión social de la globalización. A instancia de la Conferencia Internacional del Trabajo, se han emprendido proyectos importantes en las esferas de la reducción de la pobreza, el empleo de los

¹⁴ OCDE: *Quarterly national accounts*, 2004/2, cuadro 1b.

jóvenes, los empleadores y trabajadores del sector informal, el diálogo social y el tripartismo, y las normas marítimas, por nombrar sólo unas pocas. Algunas de estas actividades se han podido emprender gracias a las asignaciones de fondos de iniciación con cargo a los superávits. Ciertas actividades, como las sectoriales, han cambiado radicalmente de enfoque. En efecto, se observa una drástica reducción del número de reuniones, un mayor recurso a Internet para las publicaciones y, en general, un cambio de perspectiva en todos los programas principales hacia resultados más específicos y tangibles.

137. La mayor notoriedad de la OIT ha conllevado una cobertura periodística más amplia y un aumento de más del mil por cien del número de visitantes de las páginas Web de la OIT (entre junio de 1999 y junio de 2004), acompañado de un incremento igualmente importante del número de documentos y archivos colocados en Internet. La OIT está aplicando un programa de cooperación técnica mucho más amplio, cuyo gasto total en 2004 será, según los cálculos, de 134 millones de dólares de los Estados Unidos, en comparación con los 78,2 millones de dólares gastados en 1999 (lo que representa un aumento nominal del 71,4 por ciento). Sabemos que el costo de los servicios prestados al programa de cooperación técnica es más elevado que la cantidad que se invierte normalmente en concepto de apoyo a proyectos. En los casos de libertad sindical y de trabajo forzoso, los gastos también han aumentado.

Aumento de las presiones sobre el presupuesto de la OIT

138. En los últimos años, el Director General, a instancia del Consejo de Administración, ha dado prioridad a los servicios técnicos, especialmente en las regiones. En el marco de un presupuesto de crecimiento real cero, dicha prioridad ha debido financiarse mediante ahorros y recortes en otras partidas del presupuesto. Los recortes sucesivos de los fondos destinados a los servicios de apoyo, incluidos los servicios de conferencias y reuniones, han alcanzado un límite. En algunos casos, las inversiones en el mantenimiento y reforma de los edificios y del equipo, que no se han financiado durante varios años, no pueden posponerse por más tiempo. La Oficina está elaborando una estrategia a medio plazo y se propone reponer su Fondo de Construcciones y Alojamiento.
139. La seguridad del personal, de los mandantes y de las personas que visitan la OIT ha ocasionado nuevos gastos. La adecuación de las oficinas de la OIT en todo el mundo a las normas de seguridad de las Naciones Unidas requerirá recursos adicionales.
140. El costo del establecimiento de IRIS se ha financiado con el superávit de 2000-2001. La plena implantación de IRIS en sustitución de los obsoletos sistemas actuales requerirá la adopción de una perspectiva a más largo plazo para financiar los costos de funcionamiento y mantenimiento y las posibles actualizaciones.
141. La necesidad de invertir en edificios y equipo se produce en un momento en que las solicitudes de asistencia, asesoramiento, información y elaboración de políticas por parte de los mandantes están suponiendo para la OIT un nivel creciente de exigencias. Aunque este nivel de exigencias es reflejo de una apreciación de la pertinencia de los servicios de la Oficina que se acoge con satisfacción, esto está ocasionando presiones sobre sus recursos hasta el punto de que hay que optar, por alternativas claras.

Nivel del presupuesto ordinario

142. La OIT se ha comprometido a aumentar su eficacia, a seguir modernizando sus procesos, a ahorrar siempre que sea posible y a suspender las actividades que no sean prioritarias. La puesta en marcha de IRIS conlleva una reorganización de tareas y funciones, lo que permitirá controlar mejor los costos y el aumento de la eficacia; sin embargo, también

supondrá un aumento de los costos de funcionamiento de la tecnología de la información. Una de las lecciones extraídas de la presupuestación estratégica consiste en que se ha de prestar una mayor atención a las cuestiones de capacidad, además de a las prioridades programáticas.

- 143.** En el Programa y Presupuesto para 2004-2005 se introdujo una serie de criterios de medición del rendimiento destinados a los servicios de apoyo y de gestión de la Oficina. La supervisión y la presentación de informes al respecto permitirán ofrecer información útil para mejorar el rendimiento y la medición de los resultados en el futuro. El impacto de los nuevos sistemas de información de gestión se hará más patente cuando se prepare en 2006 el segundo Programa y Presupuesto para este Marco de Políticas y Estrategias.
- 144.** Si el nivel presupuestario actual se mantiene, la OIT se verá confrontada con la necesidad de llevar a cabo inversiones esenciales y de reducir las actividades programáticas y los servicios que se prestan a los mandantes en un período de demanda creciente. Para que esta Organización tripartita pueda afrontar de forma adecuada sus nuevas responsabilidades internacionales con un nivel de recursos suficiente como para poder apoyar las actividades y mantener el valor de los activos de capital de la Oficina, será indispensable que la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración examine seriamente el nivel del presupuesto ordinario y la forma de abordar las inversiones prioritarias para las que no se dispone de recursos.
- 145. *La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración tal vez desee invitar al Consejo de Administración a que:***
- a) ratifique el Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009, teniendo en cuenta las opiniones expresadas durante su discusión, y*
 - b) solicite al Director General que tenga en cuenta el Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2007, así como su discusión sobre el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007, a la hora de preparar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007.*

Ginebra, 19 de octubre de 2004.

Punto que requiere decisión: párrafo 145.



OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informes de la Comisión de Programa,
Presupuesto y Administración**

Primer informe: Cuestiones financieras

***Extracto: Párrafos relativos al Marco de Políticas
y Estrategias para 2006-2009
(y examen preliminar de las propuestas de
Programa y Presupuesto para 2006-2007)***

**Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009
(y examen preliminar de las propuestas
de Programa y Presupuesto para 2006-2007)
(Noveno punto del orden del día)**

97. La Comisión examinó un documento¹⁰ sobre el Marco de Políticas y Estrategias y la presentación del Director General (véase el anexo).
98. El Sr. Botha se refirió a la declaración del Director General y le solicitó que aclarase la relación que existe entre el Tesorero, la Directora Ejecutiva y él mismo.
99. El Grupo de los Empleadores consideraba que el debate sobre la propuesta de Marco de Políticas y Estrategias era clave para el futuro de la Organización en un momento en el que se estaba pidiendo a los interlocutores que adaptaran las características y los enfoques de la OIT. Para los empleadores, la OIT era una organización centrada en el mundo del trabajo. Sin embargo, les inquietaba que la OIT pudiera estar guiándose cada vez más por el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Estaban preocupados porque el informe de dicha Comisión aún no formaba parte de la política de la OIT y todavía no se había debatido a fondo ni en la Comisión PFA ni en el Consejo de Administración. A los empleadores les inquietaba que la Organización desempeñara una función de promoción a escala mundial centrada en opiniones en vez de en la representación, y en todos los aspectos de la globalización y la reducción de la pobreza en general en vez de centrarse en el mundo del trabajo y las necesidades de los trabajadores y los empleadores para luchar contra la pobreza. Asimismo, los empleadores estaban preocupados ante la perspectiva de que la Organización se adentrara en el mundo de las finanzas y la política macroeconómica.
100. El orador consideraba que la contribución de la OIT a los desafíos que planteaba el mundo actual consistía en la lucha efectiva por alcanzar su objetivo histórico, adaptado por los órganos rectores de la Organización a lo largo del tiempo. Esa era la única perspectiva que permitía que la OIT pudiera considerarse un actor fiable en la formulación y aplicación de políticas. Los empleadores tenían que poder identificarse con lo que representaba la OIT. La visión que tenían era la de una organización tripartita con un espíritu tripartito; una organización que intentaba ayudar a establecer entornos adecuados en los mercados de trabajo nacionales. Esos entornos propiciaban la creación de negocios y empresas que promovían en el empleo, protegían a los trabajadores en el trabajo y, mediante la protección social, garantizaban una red de seguridad asequible y sostenible en épocas de ajuste y de necesidad. Para los empleadores, en eso consistía el trabajo decente.
101. El Sr. Botha no consideraba que el documento sobre el Marco de Políticas y Estrategias fuera suficientemente claro a ese respecto. La única manera en que la OIT podía contribuir a mitigar la pobreza en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio era fomentar un entorno favorable a la creación de negocios y empresas. Asimismo, gracias a las empresas que obtienen buenos resultados, podrían conseguirse los objetivos de la Organización relacionados con la creación de empleo y la promoción de normas laborales de mayor nivel. El orador deseaba que esas prioridades se reflejaran tanto en el Marco de Políticas y Estrategias como en las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
102. El primer objetivo estratégico era uno de los pilares fundamentales de la Organización. Sin embargo, era preciso mantener su pertinencia para los lugares de trabajo actuales del

¹⁰ Documento GB.291/PFA/9.

mundo real, y ello exigía la adopción de nuevos enfoques con respecto a las normas y los principios fundamentales. Los empleadores seguían considerando que el fortalecimiento y la mejora de la Declaración eran actividades prioritarias a las que debían destinarse recursos suficientes.

103. Con respecto al fortalecimiento de la Declaración, los empleadores eran partidarios de aplicar programas que aumentaran la visibilidad y eficacia de la cooperación técnica. Para ello, la Organización debía garantizar la participación activa de los mandantes en la concepción y ejecución de programas de cooperación técnica. En cuanto a la mejora de la Declaración, los empleadores respaldaban la asignación de recursos para la revisión de los mecanismos de seguimiento.
104. La expresión «elaboración de normas» debería abarcar la creación de nuevos instrumentos, la revisión de los instrumentos obsoletos, la refundición de instrumentos existentes y la discusión en el marco del enfoque integrado. Se debería conceder prioridad a la revisión de las normas obsoletas identificadas por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, así como a la puesta en práctica de las discusiones celebradas en el marco del enfoque integrado y su seguimiento.
105. Los empleadores seguían apoyando al IPEC, en particular en sus esfuerzos por eliminar las peores formas de trabajo infantil. No obstante, la Oficina debería involucrar más estrechamente a las organizaciones de empleadores en sus actividades.
106. El texto del primer objetivo estratégico era general y demasiado amplio. El orador preguntó qué haría la Oficina para intentar alcanzar esos objetivos. Cuestionó la elección de los indicadores, la garantía de un resultado y la función del mecanismo de control de la OIT para la promoción de normas. Por ejemplo, la Oficina tenía que explicar el motivo por el que había etiquetado la lista actualizada de convenios y recomendaciones como «una serie de normas laborales más concisas relativas al trabajo decente». La Oficina debería hacer todo lo posible a fin de conseguir cooperación técnica para la aplicación de normas y no sólo para el IPEC y la Declaración.
107. Los empleadores escuchaban con frecuencia que el empleo debería ser un aspecto central de la política económica y social y de la OIT. Se debería respaldar al sector del empleo en su conjunto otorgándole los fondos necesarios con cargo al presupuesto ordinario para que cumpliera su mandato, y la Oficina debería darle prioridad en la asignación de recursos extrapresupuestarios. El desarrollo empresarial, junto con la mejora de la productividad y de la competitividad, eran factores de igual importancia a la hora de contribuir a la creación de empleo. Los empleadores no podían aceptar que esos objetivos recibieran proporcionalmente menos fondos en el futuro.
108. Los resultados y su consecución deberían exponerse de forma más detallada. Las prioridades fundamentales para los empleadores eran la creación de empleo y el desarrollo de la empresa. El orador creía firmemente que la OIT gozaba de una posición única para prestar asistencia a sus mandantes con miras a ejecutar programas provechosos de creación de puestos de trabajo, en especial en relación con la capacidad empresarial y las microempresas y pequeñas y medianas empresas, ya fuera en la economía formal o en la informal. En ese sentido, esperaba que el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa recibiera el mayor apoyo posible. El informe publicado recientemente por el PNUD, titulado *El impulso del empresariado*, y el informe del Banco Mundial *Un mejor clima para la inversión en beneficio de todos* podrían ser útiles en esa esfera.
109. El segundo aspecto prioritario era la economía informal y el entorno reglamentario. Con respecto a la coherencia de políticas, ese tema ayudaría a aunar los esfuerzos de diversos

organismos y donantes para definir estrategias específicas basadas en los conocimientos técnicos de especialistas en derecho laboral, desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, empleo y microfinanzas. Esas estrategias darían lugar a recomendaciones específicamente concebidas para abordar las causas de la economía informal que se hubieran determinado.

110. La tercera cuestión prioritaria era el Programa Global de Empleo. Para el orador, el Programa era una respuesta colectiva de la OIT al problema del empleo. Los empleadores esperaban que se realizaran exámenes y se emprendieran iniciativas nacionales encaminados a conseguir que dicho Programa se tradujera en actividades que propiciaran una mayor aplicación del mismo en cada país.
111. El cuarto tema prioritario era el establecimiento de vínculos empresariales. La OIT debería crear estrategias para favorecer la integración entre las empresas multinacionales y las PYME locales en los países en desarrollo. Ello ofrecía grandes posibilidades con miras a promover los objetivos económicos y sociales de forma simultánea.
112. La quinta prioridad eran las capacidades. La OIT debería examinar detenidamente la manera de dar curso a la nueva recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos. El Grupo de los Empleadores no podía respaldar una campaña mundial de promoción a ese respecto que hiciera caso omiso de sus preocupaciones. Sin embargo, casi todos los aspectos eran positivos y deberían promoverse en el marco de un esfuerzo colectivo tripartito.
113. La sexta prioridad era el empleo de los jóvenes. Se necesitaba un programa específico de la OIT sobre el empleo de los jóvenes con objetivos claros y líneas de coordinación bien definidas en toda la Oficina. La OIT debía poner en práctica la reciente resolución de las Naciones Unidas sobre el empleo de los jóvenes, en la que se solicitaba de manera explícita a la OIT que participara en la elaboración de planes de acción nacionales sobre ese tema.
114. Con respecto a la estrategia de empleo, la Oficina tenía que elaborar estrategias innovadoras para el desarrollo nacional, nuevos métodos de capitalización, de finanzas y de asociación entre el sector público y el privado, a fin de mejorar la capacidad de los mandantes de influir en las políticas económicas y sociales nacionales con miras a desempeñar un papel más decisivo en los procesos de los DELP.
115. En cuanto a las empresas multinacionales, el orador respaldó la base de datos BASI como fuente de prácticas adecuadas en la esfera de la responsabilidad social de la empresa. Además, deberían destinarse más recursos a la promoción de la Declaración sobre las EMN, que el orador consideraba una referencia importante para las compañías en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa. Dado que el Pacto Mundial se centraba fundamentalmente en las empresas y aspiraba a conseguir su intervención en la promoción de los diez principios fundamentales, la OIT debería garantizar una estrecha participación de los empleadores en las actividades que se llevaran a cabo en el futuro en relación con dicho Pacto.
116. Las actividades de la OIT en materia de protección social deberían basarse en la Resolución relativa a la seguridad social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2001 y en las conclusiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo de 2003, así como en la labor realizada en relación con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Para los empleadores había tres aspectos prioritarios con respecto a ese objetivo. En primer lugar, cabía citar la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos. En la reunión de la CIT de 2003, se presentó oficialmente esa Campaña con la participación de los interlocutores sociales. Se trataba de un buen ejemplo de proyecto de la OIT respaldado

por los trabajadores y los empleadores y en cuya ejecución ambos habían participado activamente, incluso mediante un grupo de apoyo informal. Por consiguiente, la Campaña debería financiarse con cargo al presupuesto ordinario y mediante otros mecanismos como el TC-RAM para llevar a la práctica las prioridades de los mandantes. En segundo lugar, respecto de la seguridad y salud en el trabajo (SST), los empleadores consideraban que la OIT debía poner en práctica las prioridades enumeradas en las conclusiones adoptadas en la reunión de la Conferencia del mes de junio. Era necesario suscitar una amplia conciencia acerca de la importancia de la SST y reforzar las capacidades de los mandantes de la OIT al respecto. Asimismo, había que aumentar la visibilidad de los instrumentos de la OIT relativos a la seguridad y salud en el trabajo, con inclusión del libre acceso a la información. Era necesario también promover una cultura de la prevención, elaborar programas nacionales con la participación de las organizaciones de empleadores y proporcionar servicios de asesoramiento técnico y apoyo financiero a los países en desarrollo. Por último, era necesario colaborar con otras organizaciones internacionales sobre una base tripartita, en particular con la Organización Mundial de la Salud en el ámbito nacional.

117. En cuanto al VIH/SIDA, se debería conceder más importancia y apoyo a la cuestión del VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Los mandantes, en especial los interlocutores sociales, parecían haber sido olvidados en los textos relativos a los resultados propuestos. La Oficina debería proporcionar recursos suficientes para la aplicación de la declaración y los esfuerzos conjuntos de la OIE y la CIOSL. El VIH/SIDA estaba teniendo costos importantes para los empleadores por la pérdida de trabajadores calificados y la necesidad de formar nuevos trabajadores. El aumento de la sensibilización en la educación de los trabajadores y los empleadores en esa esfera debería ser prioritario. Al igual que en el caso de la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos, ello podría llevarse a cabo mediante iniciativas InFocus. El orador esperaba que se aclarase el tercer resultado, relativo a la base socioeconómica mínima, antes de concederle su apoyo, ya que planteaba problemas.
118. En relación con el diálogo social, la prioridad fundamental era reforzar los servicios de representación y la influencia de las organizaciones de empleadores. Sin embargo, los empleadores deseaban que sus preocupaciones sobre el tripartismo en el marco de la OIT y la función de ACT/EMP también se tuvieran en cuenta. ACT/EMP tenía que estar preparada para establecer alianzas y redes de comunicación en la Oficina y para garantizar que se consultara a los empleadores en relación con todos los proyectos de la OIT. También era preciso que contara con los recursos necesarios para poder ejecutar los programas de cooperación técnica destinados a fortalecer las organizaciones de empleadores. En opinión del orador, la situación actual era sumamente contraproducente en términos tanto de recursos humanos como financieros. La cuestión de las diferencias de financiación entre ACT/EMP y ACTRAV ya se había planteado en el pasado. ACT/EMP debía financiarse adecuadamente con cargo al presupuesto ordinario para aumentar su influencia en la labor que realiza la OIT en todos los sectores y, en particular, para financiar actividades de cooperación técnica destinadas a los empleadores, así como para contribuir a garantizar que la estrategia del Grupo de los Empleadores se reflejara en los planteamientos y el trabajo de la Oficina.
119. El orador se opuso firmemente a cualquier recorte en los presupuestos de ACT/EMP y ACTRAV, y solicitó que se les concedieran fondos adicionales. El diálogo social debería seguir centrándose en los mandantes, es decir, en los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. Las referencias de los párrafos 17, 20 y 131 a una comunidad mundial compuesta por múltiples actores o actores principales eran confusas. La OIT debería establecer asociaciones claras y transparentes. La Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social adoptada por la 90.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en

2002 debería orientar a la Organización a ese respecto. El párrafo 32 del documento debería reformularse para tener en cuenta esa Resolución.

120. En cuanto al tripartismo, el orador se mostró sorprendido de que la OIT deseara trabajar directamente con los parlamentos (párrafo 65) y no a través de los gobiernos. Se preguntó cómo funcionaría eso en la práctica.
121. El Sr. Botha señaló que la OIT no era la única organización que podía reunir a las ONG, los empleadores y los trabajadores. En relación con las actividades sectoriales, era preciso garantizar el seguimiento de las conclusiones de las numerosas reuniones que se habían celebrado. Los recursos financieros de las actividades sectoriales deberían estar más claros para que los empleadores pudieran supervisar mejor las actividades en curso. Las actividades sectoriales debían seguir basándose en los mandantes y contar con la participación de ACT/EMP en su concepción y aplicación. El resultado 4.c exigía una explicación más detenida en relación con los indicadores.
122. El orador consideraba que la OIT debía centrarse en el Programa de Trabajo Decente de manera más práctica para determinar oportunidades relacionadas con el mundo del trabajo. En opinión de los empleadores, el Programa podía ser más realista, por ejemplo fomentando la creación de empleo sostenible mediante un funcionamiento efectivo de los mercados de trabajo. Otro aspecto preocupante era la tendencia a medir el trabajo decente con indicadores estadísticos, aunque el propio concepto de trabajo decente seguía siendo muy subjetivo y abarcaba algunos aspectos intangibles, en especial en las esferas de los derechos y el diálogo, que no podían medirse. A pesar de la oposición de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT y de la decisión del Consejo de Administración, la Oficina había dejado de lado esas recomendaciones y había elaborado un índice compuesto de todos los países. El orador mostró su inquietud por la manera en que se habían elaborado los instrumentos de medición y los indicadores estadísticos, que no siempre estaban vinculados con el mundo del trabajo. Esperaba que se celebrara un debate tripartito sobre esa cuestión antes de que se adoptaran nuevas medidas. Cualquier intento de recurrir a estadísticas debería discutirse primero en el plano político para evitar usos incorrectos y mensajes erróneos, y el trabajo llevado a cabo recientemente en ese sentido perjudicaba a la credibilidad de la OIT.
123. Con respecto al informe de la Comisión Mundial, las actividades de seguimiento pertinentes para la OIT deberían mantenerse en el marco de los objetivos estratégicos de la Organización y quedar sometidas a la orientación del Consejo de Administración. La función de la OIT en el seguimiento de las recomendaciones del informe de la Comisión Mundial sólo tenía que referirse a aquéllas que respaldara el Consejo de Administración por considerarlas pertinentes para la labor de la OIT con arreglo al Marco de Políticas y Estrategias. En el informe figuraban varias propuestas relacionadas con las responsabilidades fundamentales de la OIT. Su aplicación tenía que ser examinada teniendo en cuenta otras prioridades y las necesidades de los mandantes. La Organización no debería plantearse el seguimiento del informe de la Comisión Mundial a expensas de las necesidades manifestadas por los mandantes.
124. En su opinión, la OIT no debería competir con otros organismos de las Naciones Unidas en ámbitos tratados en el informe de la Comisión Mundial. Las restricciones financieras irían en detrimento de los objetivos fundamentales de la Organización.
125. En el Programa y Presupuesto para 2004-2005 se hacía hincapié en la lucha contra la pobreza. Sin embargo, la OIT debería centrarse en temas laborales relacionados con el lugar de trabajo y el mercado laboral. Se corría el peligro de que el objetivo de la Organización dejara de ser el de responder a las necesidades de los mandantes en esas

esferas. La reducción de la pobreza y la justicia social deberían ser consecuencias de las actividades llevadas a cabo por la OIT en el mundo del trabajo.

126. El orador deseaba que la opinión de los empleadores acerca de la estrategia de la OIT quedara reflejada en el Marco de Políticas y Estrategias, y quería saber cómo ejecutaría la Oficina sus programas. Los empleadores no estaban satisfechos con algunas partes del texto actual del documento, ya que no se centraba en sus prioridades y sólo ofrecía indicaciones generales sobre la futura labor sin aportar ideas suficientes acerca de la manera en que ésta se llevaría a cabo. No podían apoyar la propuesta relativa a los sistemas globales de producción al no considerarla prioritaria, dadas las restricciones financieras actuales. No respondía a necesidades urgentes de los países en desarrollo. De forma análoga, la propuesta de establecer una base socioeconómica mínima seguía siendo vaga. Las referencias del párrafo 34 a cuestiones no relacionadas con el mundo del trabajo, el alivio de la deuda y el acceso al comercio, aunque eran ciertas no eran pertinentes para el mandato de la OIT y no debían apartar la atención de la necesidad de centrarse en el empleo productivo. La Oficina también debía reconocer la situación real actual de las finanzas. El presupuesto no estaba aumentando, el apoyo extrapresupuestario estaba disminuyendo y se tomaban demasiadas decisiones con respecto a gastos no previstos ni en el programa ni en el presupuesto.
127. El párrafo 7 era muy preocupante porque entrañaba recortes en las actividades técnicas, en especial en el sector del empleo. Las actividades identificadas por el Consejo de Administración como adecuadas para el seguimiento por la OIT de la labor de la Comisión Mundial también deberían ejecutarse con cargo a fondos extrapresupuestarios cuando los donantes estuvieran dispuestos a apoyarlas. Los empleadores desearían que el marco de políticas se elaborase teniendo en cuenta las expectativas de los mandantes. El orador esperaba disponer en marzo de un documento que reflejara esas opiniones para poder examinarlo junto con el Programa y Presupuesto para 2006-2007. Los empleadores agradecerían que se presentaran las actividades futuras mediante planes de trabajo elaborados por cada Director Ejecutivo.
128. En el plano nacional, era necesario contar con una mayor participación de los interlocutores sociales. La Oficina tenía que explicar exactamente en qué consistían los programas nacionales de trabajo decente y la forma en que funcionaban y contribuían a la consecución del mandato de la OIT. Sólo dos de cerca de 40 empleadores presentes habían intervenido en programas de trabajo decente puestos en práctica en sus países. En el Programa y Presupuesto para 2004-2005, se determinaron seis objetivos de política comunes presentes en los cuatro objetivos estratégicos. El orador solicitó información sobre el propósito de los cinco objetivos integrados. Era evidente que no se trataba necesariamente de prioridades fundamentales sino de elementos para tener en cuenta cuando la Oficina trabajara para alcanzar las metas de la OIT. El primer objetivo — una globalización justa — era muy amplio y no siempre fácil de vincular al mandato histórico de la OIT. Con respecto a la cooperación técnica, la discusión principal tendría lugar en la comisión técnica, pero se podían subrayar algunas cuestiones en la reunión actual: los empleadores se habían mostrado preocupados el año pasado por el uso del mecanismo de asignación de recursos para la cooperación técnica (TC-RAM) para financiar actividades que no se encontraban entre las prioridades de los mandantes. Ese mecanismo se había creado supuestamente para financiar proyectos que respondían a necesidades de los mandantes. Los mecanismos deberían ser transparentes y regirse por los mandantes. El orador mostró su desacuerdo con la evolución de la cooperación técnica con un presupuesto reducido. La Oficina debería determinar una estrategia para adaptar las prioridades de los donantes a las necesidades de los mandantes.
129. Algunas cuestiones de gestión figuraban en otros puntos del orden del día de la Comisión PFA, como la seguridad, el IRIS, los proyectos sobre tecnologías de la información y la

estrategia en materia de recursos humanos. Los empleadores deseaban que se adoptara un enfoque nuevo, ambicioso y exhaustivo de dicha estrategia. Como se indicaba en el párrafo 80, varios funcionarios iban a jubilarse, y también tenía que tenerse en cuenta su sustitución y la transmisión de los conocimientos. Había habido pocas mejoras en cuanto a los resultados sobre la cuestión general de incorporar personal adecuado con experiencia empresarial en la OIT, y los empleadores consideraban que ello iba en detrimento de la institución.

130. Con respecto a la evaluación, la Oficina debía analizar con los mandantes la manera de mejorar el proceso de evaluación para lograr que fuera independiente y transparente y conseguir resultados sólidos. En el texto se mencionaba un sistema que entraría en funcionamiento hacia finales de 2007, y la Oficina tenía que proporcionar información detallada sobre ese programa. Los empleadores tampoco podían estar de acuerdo con el párrafo 43.
131. Los empleadores esperaban una planificación y aplicación prudente desde el punto de vista financiero de un programa centrado en las necesidades de los mandantes, y esperaban que se elaborase un nuevo documento que incorporara todas las opiniones que se habían expresado.
132. El Sr. Blondel, tomando la palabra en nombre de los trabajadores, dio las gracias al Director General por haber indicado en sus observaciones iniciales que la pérdida de poder financiero de la Organización desde 1996-1997 era del orden del 6 por ciento. De hecho, el solo restablecimiento de este poder sería de por sí un motivo de gran satisfacción. Los trabajadores acogieron con satisfacción el hecho de que el 2 por ciento del presupuesto se destinara a la formación, pero deseaban que la gestión de ese 2 por ciento fuera objeto de algunas precisiones lo antes posible. Por otro lado, la función del Tesorero debía quedar perfectamente definida, de conformidad con el Reglamento Financiero.
133. En cuanto al Marco de Políticas y Estrategias propuesto, el orador celebró que éste se fundara en parte en las observaciones de los trabajadores. El presupuesto de la Organización era de alguna forma un reflejo de su política y no un simple instrumento financiero. Los trabajadores apoyaban el enfoque basado en los resultados utilizado. Estaban especialmente convencidos de la importancia crucial que suponía la ventaja comparativa de la OIT, a saber, su carácter tripartito, sus normas y su función singular dentro del sistema de las Naciones Unidas. Asimismo consideraban que la Organización debía integrar en su propia labor las conclusiones pertinentes de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. A los tres conceptos enumerados en el párrafo 10 del documento, los trabajadores deseaban añadir el del tripartismo como instrumento prioritario. El fortalecimiento de las capacidades institucionales, especialmente en relación con la gestión de los conocimientos, las estadísticas y la comunicación no debía incumbir únicamente a la Oficina, sino también a los mandantes tripartitos de la Organización. Los trabajadores estaban dispuestos a poner sus competencias y sus amplias redes a disposición de la OIT.
134. El documento tenía algunas lagunas. Su respuesta a los desafíos con que se veía confrontado el mundo del trabajo no era suficientemente concreta. En cuanto a los párrafos 33 y 101, los trabajadores recordaban que sus derechos fundamentales eran derechos humanos, independientemente de toda consideración económica. Los mecanismos de control debían mantenerse o incluso mejorarse, y la promoción de la ratificación y de la aplicación de las normas debía seguir siendo un aspecto central de la labor de la Organización.
135. Paralelamente al objetivo del trabajo decente y en el marco del Programa Global de Empleo, la OIT no debía descuidar la situación de los trabajadores que habían perdido su

empleo como consecuencia de las deslocalizaciones y de aquellos cuya situación económica se había agravado o que habían perdido su protección social, problemas que en el párrafo 35 sólo se trataban superficialmente. A este respecto se debían adoptar medidas concretas para paliar, por ejemplo, las consecuencias de la terminación del Acuerdo Multifibras, que dejaría sin empleo a millones de personas, sobre todo en los países en desarrollo.

136. Los trabajadores se sumaban a la propuesta formulada en el párrafo 43 de una acción conjunta de los distintos actores de la comunidad global emergente. No obstante, la OIT no debería alejarse de su mandato fundamental, que consistía en prestar servicio a sus propios mandantes, esto es, los interlocutores sociales, cuya función en la esfera del trabajo no podía compararse a la de los distintos actores de la comunidad global.
137. Con respecto al Marco de Políticas y Estrategias a largo plazo, las seis esferas de acción para una globalización equitativa enunciadas en el párrafo 44 deberían traducirse en programas de acción integrados en los objetivos estratégicos y operativos definidos por el Consejo de Administración. En cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, la resolución adoptada al respecto en junio de 2004 debía aplicarse, y, en el período 2006-2009, se debía seguir aplicando la resolución sobre el tripartismo y el diálogo social. La puesta en práctica de programas nacionales de trabajo decente con la participación activa de los interlocutores sociales podría convertirse en un instrumento importante para la planificación de las actividades de la OIT sobre el terreno.
138. En el marco de programas más amplios, el trabajo y el ejercicio de la libertad sindical en las zonas francas no se mencionaban en el documento. Ahora bien, era imperativo que la OIT adoptara medidas a ese respecto, así como que abordara los problemas de la deslocalización, que era la causa de la precariedad de la mano de obra y del empleo.
139. En el párrafo 62, en el cual se trataba la cuestión de la asociación, no se mencionaba la Organización Mundial del Comercio, organización que los trabajadores deseaban integrar en su reflexión. Para reforzar la gobernanza y la transparencia de la gestión, los trabajadores estarían dispuestos a contribuir al fortalecimiento de la función del Consejo de Administración a ese respecto, siempre y cuando la responsabilidad del Director General quedara intacta. Apoyaban la idea de una mayor transparencia en los procedimientos de preparación y aprobación de los proyectos de cooperación técnica a los que se aludía en los párrafos 73 y 74 y consideraban que la utilización del sistema IRIS debería contribuir a ello. Como se subrayaba en el párrafo 77, en el período 2002-2003, los recursos extrapresupuestarios que la Organización destinó a la cooperación técnica equivalieron al 52 por ciento del presupuesto ordinario para ese mismo bienio. El Consejo debería pronunciarse de forma más clara y periódica a ese respecto. Por otro lado, el Director General debería precisar más los aspectos siguientes: la toma en consideración, en el Marco de Políticas y Estrategias, de los acontecimientos regionales, como la dimensión social de la integración regional y subregional; el equilibrio financiero entre las grandes reuniones y su seguimiento; el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, y la participación de ACTRAV y ACT/EMP en la cooperación técnica y en la aplicación del Marco de Políticas y Estrategias.
140. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores contaban con competencias de alto nivel, que deberían tener un impacto importante en los criterios de contratación. En cuanto a la gestión de los recursos humanos, era menester elaborar una estrategia a largo plazo de contratación y fortalecimiento de las capacidades del personal. En el Marco de Políticas y Estrategias se debían definir claramente las esferas y los criterios de utilización del 2 por ciento del presupuesto destinado a la formación del personal.

141. En la Parte III del documento, consagrada al Programa y Presupuesto para 2006-2007, convendría indicar la asignación de recursos presupuestarios por objetivo operativo, y los resultados por país y por región. La Oficina debería indicar las contribuciones técnicas del presupuesto ordinario para todos los objetivos estratégicos.
142. En cuanto al objetivo estratégico núm. 1, los trabajadores manifestaban su inquietud por ciertos pasajes del párrafo 99, ya que consideraban que la aplicación de las normas debía ser competencia de mecanismos de control independientes, aunque, los esfuerzos desplegados por los países en materia de ratificación serían siempre apreciados. Había que evitar la utilización de una terminología ambigua respecto del control de las normas y referirse a un sistema o a un mecanismo más que a un proceso. La cuestión de la ratificación de las normas debía seguir siendo un aspecto central de las preocupaciones de la OIT. Este era el precio del trabajo decente para todos.
143. Tal como recomendó la Comisión Mundial, convendría analizar el impacto de las políticas de otras organizaciones como el FMI, el Banco Mundial o la OMC sobre el derecho de los trabajadores, con el fin de velar por que esas políticas no fueran contrarias a la de la OIT. En aras del interés general, habría que alentar también a los trabajadores a afiliarse a los sindicatos.
144. Con respecto al objetivo estratégico núm. 2, la estrategia debía ir encaminada al fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para garantizar su participación efectiva en la elaboración y aplicación de las políticas económicas y sociales. Asimismo debía aspirar a transformar la economía informal en un marco integrado de trabajo decente. La elaboración de políticas y programas orientados a la creación de empleos decentes y el ofrecimiento de posibilidades de educación y de formación a los trabajadores de la economía informal facilitarían la integración de éstos en la economía formal.
145. En el documento no se hacía referencia suficientemente al Programa Global de Empleo ni a la función de los sindicatos. En el resultado 2b.1 no debería aludirse a los *valores*, sino más bien a las *normas* fundamentales de la OIT. Los trabajadores apoyaban la idea de una formación encaminada a mejorar las relaciones laborales. La responsabilidad social de las empresas debía definirse a partir de las normas y la Declaración de la OIT.
146. En cuanto al objetivo estratégico núm. 3, la protección social era un factor indispensable para la reducción de la pobreza, y los interlocutores sociales deberían participar en su gestión. La protección social debía fundarse en los principios de la solidaridad, la universalidad, la igualdad y la dignidad.
147. En relación con la seguridad y salud en el trabajo y con las condiciones de trabajo, el Programa de Trabajo Decente debía basarse en la gran diversidad de normas adoptadas por la OIT. Los trabajadores se congratulaban en particular del último párrafo del resultado 3b.1, que figuraba en el párrafo 115. En cuanto al trabajo relativo a las migraciones y al VIH/SIDA, había que colaborar más con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La resolución sobre el tripartismo, adoptada en 2002, debería posibilitar el fortalecimiento del proceso de consultas con los interlocutores sociales. Los trabajadores deseaban que las preocupaciones de los mandantes quedaran debidamente reflejadas en los objetivos y los resultados operativos del Programa y Presupuesto para 2006-2007.
148. Se debía proseguir de forma continuada la campaña en favor de la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

149. Con respecto al objetivo 4b, no bastaba con ofrecer servicios a la economía informal, sino que se debía favorecer su formalización. Los trabajadores deseaban que se les informara mejor de las nuevas iniciativas InFocus evocadas en los párrafos 130 y 131.
150. De forma general, la formación, ya se dirigiera al personal o a los mandantes, presentaba graves lagunas. Así pues, la OIT debía elaborar una política de formación e investigación más integrada, junto con el Instituto Internacional de Estudios Laborales, el Centro Internacional de Formación de Turín y los centros de formación sobre el terreno, con el fin de alcanzar todos los objetivos operativos.
151. Respecto de la sección titulada «Más servicios con menos recursos» y, en particular, del párrafo 137, el orador recordó que, en 1997-1998, la parte del presupuesto de la cooperación técnica destinada a ACTRAV y ACT/EMP era del 10 por ciento. En 2002-2003, ese porcentaje descendió al 3 por ciento, a pesar del aumento constante de las solicitudes de asistencia por parte de las organizaciones sindicales de todo el mundo.
152. Los trabajadores se preguntaban por qué los recursos de la OIT disminuían constantemente y por qué la Organización no parecía tener la intención de abandonar el principio del crecimiento cero, a pesar del ejemplo proporcionado por otras organizaciones internacionales. Deseaban que se entablara una discusión al respecto.
153. El orador concluyó su intervención deseando que el presupuesto para 2006-2007 fuera un presupuesto en expansión.
154. La representante del Gobierno del Reino Unido, tomando la palabra en nombre de los PIEM, apoyó el objetivo general de convertir el lema «hacer del trabajo decente un objetivo global» en el principio integrador por el que se rigieran las actividades de la OIT durante el período 2006-2009. Si bien la Organización tenía un importante papel que desempeñar en el seguimiento de la Comisión Mundial, preocupaba a la oradora que algunos de los seis objetivos a medio plazo propuestos en el párrafo 44 eran demasiado ambiciosos. La propuesta de un marco multilateral para el movimiento transfronterizo de personas era muy diferente del marco multilateral no vinculante para un enfoque de la migración laboral basado en los derechos contemplado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de 2004. La OIT tenía un papel que desempeñar con respecto al empleo y los derechos laborales de los trabajadores migrantes, pero el movimiento transfronterizo de personas en general trascendía el alcance de su mandato y de su experiencia y conocimientos. La oradora solicitó que se aclarase el significado de la expresión «base socioeconómica».
155. En el documento se señalaba la necesidad de que la Organización invirtiera en su propia eficacia y, en opinión de la oradora, éste debería ser un objetivo permanente más que un objetivo a medio plazo. Tanto en el Marco de Políticas y Estrategias como en el Programa y Presupuesto deberían incluirse estrategias para la mejora de la gestión de la OIT en lo relativo a las finanzas, los recursos humanos, los bienes, los conocimientos y la tecnología de la información. En dichas estrategias se establecerían las metas para cada bienio y se incluirían indicadores de logro. Se deberían destinar recursos al logro de este objetivo, con el fin de que en lo sucesivo no volviera a producirse una situación de financiación insuficiente.
156. En cuanto a la Parte I del documento, la oradora solicitó aclaraciones sobre qué se quería decir con «reforzando el sistema de normas del trabajo» en el párrafo 25. Los PIEM apoyaban plenamente el enfoque asociativo esbozado en el párrafo 37. La creación por la OIT y otras organizaciones internacionales de un foro sobre política de globalización podía tomarse en consideración, pero la idea de que la OIT organizara un acontecimiento global de ese tipo requería una reflexión más detenida y el mantenimiento de más consultas. Los

PIEM también consideraron atinado el establecimiento de resultados operativos, pero insistían en que los indicadores y las metas tenían que ser pertinentes, específicos y realistas.

157. Respecto de la Parte II, los PIEM apoyaban con firmeza las asociaciones ya establecidas y alentaban a que se siguieran realizando esfuerzos por contribuir a la elaboración de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) y al Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Los PIEM estaban de acuerdo en que la Organización tenía que reforzar su capacidad analítica y estadística y, en particular, la calidad y el impacto de su enfoque en cuanto a la investigación y la formulación de políticas. Se requería más información sobre el informe temático de prestigio mencionado en el párrafo 72 y sobre la forma en que dicho informe se diferenciaría de otras publicaciones de la OIT. Los PIEM apoyaban la elaboración de una estrategia de comunicación eficaz como objetivo permanente. En el párrafo 86 se hacía referencia a un sistema de control y evaluación que se debería poner en marcha hacia fines de 2007. Los PIEM alentaban una mayor rapidez en la aplicación de este objetivo. Si bien existía un vínculo claro entre el Marco de Políticas y Estrategias y una estrategia relativa a los locales, dicha estrategia todavía no se había elaborado, a pesar de la solicitud formulada al respecto por los PIEM en junio de 2004. Había una apremiante necesidad de examinar la estructura sobre el terreno para garantizar que las oficinas exteriores dieran satisfacción a las necesidades de los mandantes y fueran rentables.
158. Los PIEM apreciaban la inclusión del examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para el bienio 2006-2007 y reiteraban la necesidad de que los indicadores y las metas fueran pertinentes y específicos. La Oficina no debía dudar en descartar aquellos indicadores que ya no estuvieran en consonancia con el nuevo Marco. Las propuestas formuladas en los párrafos 130 y 131 no eran claras, por lo que se solicitaban aclaraciones adicionales. Dado lo extenso de las discusiones, los PIEM esperaban recibir un documento revisado en el que se reflejaran las opiniones del Consejo de Administración. El Programa y Presupuesto debería distribuirse con antelación suficiente para poder examinarlo.
159. En nombre de los Gobiernos del Reino Unido y Australia, la oradora afirmó, en relación con la cuestión del crecimiento presupuestario, que el aumento de los gastos debería paliarse mediante una mayor eficacia y el ajuste de las prioridades. En esta fase, ninguno de los dos Gobiernos podía estar de acuerdo con un aumento del presupuesto ordinario.
160. El representante del Gobierno del Japón, tomando la palabra en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, apoyó muchos de los elementos del Marco. No obstante, era necesario establecer prioridades claras. El grupo de Asia y el Pacífico siempre había creído que se debía dar prioridad a los objetivos estratégicos núms. 2 y 3, pero las opiniones de la Oficina al respecto le parecían atinadas. El orador apoyó el proceso de descentralización esbozado en el documento y expresó su deseo de que la OIT atribuyera el grado de prioridad apropiado a su trabajo en la región. Dado que el establecimiento de prioridades sólo tenía sentido si iba ligado a la asignación de recursos, el orador solicitó que el Programa y Presupuesto para 2006-2007 se distribuyera lo antes posible. El grupo de Asia y el Pacífico no podía pronunciarse acerca del nivel futuro del presupuesto sin antes ver dicho documento.
161. En su opinión, varios aspectos del Marco y el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007 suscitaban considerable confusión. Si la prueba de un buen plan estratégico era la medida en que establecía claramente sus objetivos, las medidas que habrían de adoptarse para alcanzarlos y la forma de medir el logro de los mismos, el grupo de Asia y el Pacífico consideraba que el Marco de Políticas y Estrategias requería más elaboración antes de su adopción. Los esfuerzos adicionales que se requerían en ese sentido deberían centrarse en los cuatro aspectos siguientes: 1) debería clarificarse

la relación entre el Marco de Políticas y Estrategias y el Programa y Presupuesto, teniendo en cuenta sus propósitos específicos. En las dos primeras partes del documento se examinaba una serie de objetivos de amplio alcance. No obstante, cuando se analizaban los objetivos estratégicos, los objetivos operativos y los resultados operativos incorporados en el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto, se observaba que sólo algunos de los objetivos incluidos en las Partes I y II estaban indicados de manera explícita; otros no estaban especificados en absoluto. Análogamente, si bien en el examen preliminar se incluyeron los cuatro objetivos estratégicos que sustentaban el Programa y Presupuesto para 2004-2005, no había un análisis detenido de los mismos en las dos primeras partes; 2) debería precisarse claramente el alcance del nuevo objetivo global y los resultados correspondientes. El grupo de Asia y el Pacífico tomaba nota de que se había añadido en el Programa y Presupuesto un objetivo global — el trabajo decente como objetivo global — con su correspondiente resultado. Quería saber si este nuevo objetivo — y su consiguiente resultado — constituía la meta central de la Organización y era, por lo tanto, el propósito fundamental de la OIT. Preguntó también si se preveía que este objetivo abarcara el período 2006-2007, es decir el período del nuevo Programa y Presupuesto, o el período 2006-2009, esto es, el período del nuevo Marco de Políticas y Estrategias; 3) debería explicarse la razón por la cual se habían vuelto a plantear los objetivos estratégicos del Programa y Presupuesto para 2004-2005, y se debería indicar de manera más explícita su relación con los nuevos resultados. Dado que los cuatro objetivos estratégicos del Programa y Presupuesto para 2004-2005 se habían vuelto a incluir, quería saber si podía entenderse que se mantenían sin cambios aun cuando ahora hubiese un nuevo objetivo global y su correspondiente resultado. Preguntó también cómo se relacionaban los nuevos resultados con el anterior objetivo estratégico, y 4) deberían definirse mejor los nuevos resultados y describir más claramente las medidas que han de tomarse para lograrlos.

162. El Programa y Presupuesto incluía varias capas de objetivos o resultados pero en ninguna parte se indicaba claramente qué medidas tomaría la OIT para alcanzarlos. Preguntó qué productos específicos se concretarían para lograr los resultados identificados. Los «indicadores de logro en fase de desarrollo» proporcionaban cierta información a partir de la cual podía deducirse lo que se pretendía, pero el lector de este tipo de documentos no debería tener que hacer ese tipo de deducciones. Algunos de los resultados estaban también definidos de manera muy vaga. Por ejemplo, ¿cómo podía medirse la mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos?
163. Reconocía que los indicadores estaban aún en fase de desarrollo, pero a veces se confundían con los resultados en lugar de consistir realmente en medidas de logro. Tampoco se proporcionaba información sobre la calidad de los productos obtenidos o el costo de los mismos. Asimismo, el grupo de Asia y el Pacífico seguía estando sumamente interesado en la evaluación. La determinación adecuada de estos indicadores de logro brindaría una base de información sólida para llevar a cabo evaluaciones más detalladas de los resultados del programa a lo largo del tiempo.
164. Esperaba poder contar con una serie de indicadores de logro que permitieran a todos los interesados en la labor de la OIT poder evaluar fácilmente si había logrado los objetivos que se había fijado en el nivel requerido y con un costo razonable.
165. El grupo de Asia y el Pacífico pensaba que la Comisión PFA debería recomendar al Consejo de Administración que solicitara a la Oficina que prosiguiera la labor de elaboración del Marco de Políticas y Estrategias para abordar las cuestiones planteadas. También propuso que las deliberaciones sobre el tema estuviesen supeditadas a nuevas consultas en el lapso de tiempo que habría de transcurrir hasta la reunión de marzo del Consejo de Administración. Sería posible entonces adoptar en esa reunión el texto final del Marco de Políticas y Estrategias junto con el Programa y Presupuesto para 2006-2007.

- 166.** En nombre del Gobierno del Japón, otro representante hizo una declaración en apoyo de las intervenciones del grupo de Asia y el Pacífico y de los PIEM. Dijo después que creía que para poner en práctica el Marco, los programas conjuntos entre la OIT y algunos países o regiones eran muy eficaces en términos de eficacia en relación con los costos, y citó como ejemplo el Programa para Asia y el Pacífico de Desarrollo de las Calificaciones Profesionales (APSDEP), un programa conjunto con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, destinado a mejorar el nivel de la formación profesional en la región. Este programa desempeñaba un papel fundamental en el desarrollo de las calificaciones profesionales en la región. Confiaba en que la OIT tomaría nuevas iniciativas respecto a este programa. Se refirió asimismo a las propuestas de presupuesto para 2006-2007 y dijo que la piedra angular para la preparación del nuevo Programa y Presupuesto consistía en la disciplina financiera más eficaz posible para absorber el incremento de los costos mediante ahorros eficaces. Deseaba ver datos numéricos concretos sobre el resultado de los esfuerzos tendentes al ahorro de los costos en el presupuesto en curso. Asimismo, deseaba ver esos resultados y nuevos esfuerzos reflejados en la propuesta de presupuesto, junto con los resultados de los esfuerzos por lograr una mayor eficiencia presupuestaria mediante la terminación de los programas obsoletos y un nuevo examen de cada programa basado en los resultados de la evaluación del programa.
- 167.** El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, acogió con agrado los principales objetivos planteados en el documento y el compromiso de la OIT de mejorar la pertinencia y eficacia de su labor como se indicaba en el párrafo 49. Instó a la Oficina a que se centrara en el Programa de Trabajo Decente. Los cuatro objetivos estratégicos relativos al trabajo decente seguían siendo pertinentes y tenían que potenciarse mediante referencias a los resultados logrados. Era necesario afinar más los objetivos operativos y los indicadores de logro, y el grupo africano apoyaba la idea de los resultados operativos que figuraba en el párrafo 54. El fortalecimiento de la capacidad de los recursos humanos seguía siendo una cuestión crucial, particularmente en Africa donde muchos miembros del personal con gran experiencia se jubilaban y no se proveían las vacantes. Alentó a la OIT a seguir desarrollando sus asociaciones con grupos regionales en la región de Africa. Por último, el grupo africano acogía con satisfacción la información transparente sobre el presupuesto que se elaboraría a través de IRIS. La puesta en funcionamiento de IRIS en las regiones era vital.
- 168.** La representante del Gobierno de Alemania explicó que sería bastante difícil para su Gobierno aceptar cualquier incremento en el presupuesto de la OIT, sobre todo porque se estaba proponiendo un crecimiento cero para su propio presupuesto nacional. Las contribuciones voluntarias para proyectos específicos no estaban sujetas a las mismas limitaciones y esperaba que su Gobierno siguiese proporcionando tales contribuciones.
- 169.** El representante del Gobierno de España apoyó la declaración de los PIEM, pero reconoció que no podía ignorarse la solicitud del Director General de un aumento de los recursos. Su Gobierno consideraría la solicitud al mismo tiempo que examinaría con más detenimiento el documento sobre el Marco de Políticas y Estrategias.
- 170.** El representante del Gobierno de El Salvador, hablando en nombre del GRULAC, acogió con satisfacción la atención que se prestaba al trabajo decente como objetivo global. La globalización tenía repercusiones importantes en la esfera laboral en la región e instó a la Oficina a que promoviese una discusión con miras a formular respuestas nacionales a las cuestiones planteadas por la globalización, incluida la posibilidad de que se establecieran comisiones nacionales sobre la dimensión social de la globalización. El documento sobre el Marco carecía de claridad y requería un enfoque más analítico de las cuestiones de que se trataba, tales como la definición del trabajo decente como objetivo global. En cuanto al Presupuesto, los objetivos integrados no estaban definidos de manera clara y la relación entre esos objetivos y los objetivos estratégicos no era evidente. Si bien el GRULAC podía

comprender la solicitud de un incremento de los recursos, instaba no obstante a la Oficina a que hiciera todo lo posible por evitar un aumento del presupuesto.

171. La representante del Gobierno de México apoyó la declaración formulada en nombre del GRULAC. Aunque reconocía las diversas demandas financieras con que se enfrentaba la Organización, recordó a la Oficina que muchos Estados Miembros estaban atravesando circunstancias financieras difíciles. Por ello alentó al Director General a que teniendo en cuenta esa difícil situación financiera, realizara todos sus esfuerzos para impedir incrementar en el Presupuesto del próximo bienio y a elaborar un presupuesto apegado a los objetivos estratégicos a fin de lograr el objetivo global del trabajo decente.
172. El representante del Gobierno de Francia agradeció a la Oficina el informe sintético que había elaborado y se asoció a la declaración formulada en nombre de los PIEM, excepto en lo que concierne al principio del crecimiento cero. La delegación francesa aprobaba la primera parte del documento titulada «Mandato y prioridades» y se adhería a los objetivos planteados en la misma. El período 2006-2009 sería decisivo en ese sentido para la eficacia y la credibilidad de la Organización. La vía para lograr el éxito consistía en el establecimiento de prioridades, la concentración en las herramientas más eficaces y la integración de los distintos aspectos del funcionamiento de la Oficina. El orador tomó nota de la voluntad de centrar la cooperación técnica en torno a programas por país, de proseguir el proceso de descentralización hacia las oficinas exteriores, y de reforzar las capacidades de los actores del tripartismo, en especial la de quienes participan en el proceso de los DELP.
173. Expresó su preocupación ante la insuficiente prioridad atribuida a los países menos adelantados, y en particular a los de África. Por otra parte, el hecho de que las contribuciones extrapresupuestarias hubieran pasado del 34 por ciento en 1998-1999 al 52 por ciento en 2002-2003, y de que pudieran llegar al 70 por ciento para 2009, denotaba una evolución que podría invalidar todo esfuerzo de programación presupuestaria. Otras instituciones del sistema intentaban por su parte remediar ese fenómeno, y Francia reiteraba su solicitud de que se llevase a cabo un debate en profundidad sobre esta cuestión antes de fijar el presupuesto para 2006-2007. Por último, Francia no se adhería al principio del crecimiento cero. Además, las cifras presentadas en los párrafos 134 y 135 del documento denotaban una inquietante regresión del 15 por ciento en términos reales entre 1978 y 1979. El Consejo de Administración debería emprender una apreciación más positiva de los medios necesarios para lograr los ambiciosos objetivos del proyecto estratégico.
174. El orador manifestó su apoyo a dos innovaciones: la introducción de objetivos y resultados operativos a nivel intermedio, y la información sistemática y transparente de la asignación de los recursos por objetivo estratégico y operativo y por región, que se indicaba en el párrafo 132. El orador concluyó su intervención apoyando el punto que requería decisión en el párrafo 145, y recordando la necesidad de un debate sobre la evolución respectiva del presupuesto ordinario y de las contribuciones extrapresupuestarias.
175. El representante del Gobierno de la Argentina apoyó la declaración del GRULAC y destacó la necesidad de que la OIT coordinase sus iniciativas en el ámbito del trabajo decente con las de otras organizaciones internacionales. Varias de las propuestas de la Comisión Mundial estaban dirigidas a la OIT y, dada su estructura tripartita, pensaba que la Organización podía desempeñar un papel importante con miras al logro de la coherencia de las políticas, tanto a nivel nacional como internacional, cuestión a la cual se había referido la Comisión Mundial. En este sentido, apoyaba lo señalado en los párrafos 26 a 30 y 43 y 44 del documento. Alentó al Director General a que evitase un aumento del presupuesto, aunque reconocía el derecho de la OIT a proponer un nivel presupuestario apropiado en función de las demandas a las que debía responder la Organización. Su

delegación prestaría la mayor atención a los argumentos y razones que esgrima la Oficina y las tendrá debidamente en cuenta a la hora de tomar una decisión al respecto.

176. El representante del Gobierno del Brasil apoyó la declaración del GRULAC y dijo que aunque reconocía las cuestiones relativas a los recursos con que se enfrentaba el Director General al elaborar el Programa y Presupuesto para 2006-2007, deseaba recordar a la Oficina las limitaciones financieras imperantes en muchos países en desarrollo. Esperaba que los esfuerzos tendientes al ahorro de los costos seguirían siendo parte integrante de la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto.
177. La representante del Gobierno de Nueva Zelandia expresó su apoyo a las declaraciones formuladas en nombre de los PIEM y del grupo de Asia y el Pacífico y refrendó las prioridades estratégicas que apuntaban a reforzar la importancia fundamental que la OIT atribuía al logro de los objetivos del Programa de Trabajo Decente. Apoyó que se diese prioridad al empleo en el Marco de Políticas y Estrategias. La OIT desempeñaba un papel importante tanto por lo que respecta a apoyar a los Estados Miembros en sus esfuerzos para lograr resultados en el plano nacional en materia de trabajo decente como a facilitar el intercambio de informaciones sobre las prácticas óptimas entre los Estados Miembros. Acogió con agrado la referencia que se hacía en el párrafo 98 al establecimiento de una metodología para el examen del trabajo decente y del impacto de la globalización. Dada la creciente demanda de recursos, aprobaba el reconocimiento por parte de la OIT de la necesidad de establecer prioridades y esperaba que se distribuyeran con suficiente antelación las propuestas de Programa y Presupuesto.
178. El representante del Gobierno de Italia dijo que apoya la declaración de los PIEM y que le complacía comprobar que se había incluido en el documento sobre el Marco el papel del Centro Internacional de Formación de Turín. Compartía las inquietudes expresadas por el representante de Francia con respecto a la financiación de la cooperación técnica y consideraba que la Comisión podía actuar como un foro importante para la discusión de las cuestiones derivadas de esta fuente de financiación.
179. La representante del Gobierno de Barbados apoyó la declaración del GRULAC y dijo que le preocupaba la referencia que se hacía en el párrafo 144 a una posible reducción de las actividades programáticas y los servicios en el caso de mantenerse el nivel presupuestario actual. Apoyaba en principio las propuestas formuladas en el Marco pero consideraba que las políticas y programas contra la discriminación a que se refería el resultado 1a.1 deberían ampliarse para incluir otros grupos vulnerables tales como los jóvenes, las personas con discapacidades y quienes viven con el VIH/SIDA. También deseaba que se pusiera más énfasis en los programas específicos por país y subregionales.
180. El representante del Gobierno de Kenya apoyó la declaración formulada en nombre del grupo africano. Los cuatro objetivos estratégicos de la OIT seguían siendo pertinentes y el orador apoyaba plenamente el punto que requería decisión.
181. La representante del Gobierno de los Estados Unidos apoyó la declaración de los PIEM y destacó la importancia del fortalecimiento de la capacidad fundamental para apoyar las actividades técnicas. El Marco carecía de claridad en varios aspectos y se preguntaba por qué los objetivos integrados que figuraban en los párrafos 123 a 129 del documento parecían coincidir con lo que anteriormente se había denominado cuestiones transversales u objetivos de política comunes. Además, la forma en que se asignaban las actividades a determinados objetivos estratégicos carecía de lógica. Lo que parecía ser un cambio en la terminología daba lugar a confusión y recomendó encarecidamente a la OIT que conservara las mismas denominaciones para sus objetivos en el Programa y Presupuesto para 2006-2007 a efectos de facilitar su coherencia.

- 182.** El representante del Gobierno de la Federación de Rusia apoyó las prioridades y objetivos planteados en el Marco. Esperaba poder examinar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007 con suficiente antelación, pero hacía hincapié en que todo aumento de los gastos debería cubrirse mediante el ahorro de costos y la reasignación de las prioridades.
- 183.** El representante del Director General (Sr. Thurman) dijo que se tendrían en cuenta cuidadosamente todos los comentarios. Gran parte de los mismos se había expresado en términos orientados a los resultados y esto facilitaría la labor de la Oficina al elaborar las propuestas de presupuesto. Se habían hecho muchos progresos con respecto a un sistema de elaboración del presupuesto y de gestión basado en los resultados, aunque era necesario aún avanzar más en ese sentido. Esto se respaldaría mediante una evaluación externa durante 2005. IRIS también permitiría a la Oficina proporcionar datos más detallados sobre los recursos y una mayor transparencia. Manifestó su acuerdo con muchos de los comentarios respecto de la necesidad de reforzar la evaluación. Muchos de los oradores habían solicitado que se aplicasen a los servicios de apoyo técnicas de elaboración del presupuesto y de gestión basadas en los resultados. Esto se estaba haciendo, y se propondrían resultados más específicos y mensurables en este área. La exigencia de producir indicadores de mayor calidad aplicados a toda la Organización y a todos los sectores y regiones de la OIT estaba presente en el proceso como parte de la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto.
- 184.** Tomaba nota de los comentarios relativos a la complejidad del proceso de elaboración del Programa y Presupuesto. Los programas transversales, los objetivos de política comunes y los objetivos integrados habían evolucionado y era importante asegurarse de que las propuestas finales fueran lo más claras posible. Era difícil vincular las propuestas presupuestarias con las propuestas estratégicas debido al crecimiento cero, lo que tendía a hacer que el proceso de examen de las propuestas fuese más bien un ejercicio administrativo y no un ejercicio estratégico.
- 185.** La finalidad del Marco de Políticas y Estrategias era proporcionar un marco estratégico amplio, no una indicación detallada del contenido del Programa y Presupuesto. Muchos delegados habían solicitado que se distribuyesen los documentos de Programa y Presupuesto con antelación, lo cual, en realidad, implicaba que dichos documentos tuviesen que estar prontos para su traducción antes de finales de 2004. Ese calendario no dejaría tiempo para llevar a cabo una revisión formal del Marco, pero proseguirían las consultas sobre el Programa y Presupuesto.
- 186.** El Director General acogió favorablemente los muy diversos comentarios formulados por la Comisión. Evocó la discusión del Marco de Políticas y Estrategias para 2002-2005, y recordó que éste tenía dos objetivos, a saber, señalar la orientación general de las actividades de la OIT y examinar la estructura del próximo presupuesto. Muchos de los comentarios se referían a cuestiones específicas, pero en términos generales se observaba un acuerdo básico en cuanto a la necesidad de mantener la continuidad con el marco estratégico amplio definido en su momento. Por lo que se refería al próximo Programa y Presupuesto, se habían formulado numerosas sugerencias en cuanto a las prioridades. Asimismo, se había debatido la cuestión de si el Marco reflejaba una influencia excesiva del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. El Director General no creía que éste fuera el caso, y señaló que se habían conservado los cuatro objetivos estratégicos fijados en el anterior Marco de Políticas y Estrategias. No planteaba en absoluto un eventual cambio de la naturaleza institucional de la OIT. Como se había reiterado en numerosas ocasiones en el documento, la identidad de la OIT era el tripartismo, y sus actividades se orientaban a fortalecer dicho tripartismo y a atender las prioridades de los mandantes.

- 187.** En esta perspectiva, la OIT estaba perfeccionando el concepto de los programas nacionales de trabajo decente. Ya se habían elaborado varios programas piloto, que se habían diferenciado entre sí en función de los puntos de vista de los mandantes y de los contextos nacionales respectivos. La OIT actuaba basándose en las demandas de cada país, cuyo número estaba aumentando considerablemente, por lo que iba a seguir perfeccionando su labor relativa a los programas nacionales. Tal como se había hecho con respecto a los indicadores del trabajo decente, el concepto se había ido ajustando progresivamente a las circunstancias locales, en parte porque parecía atinado dejar margen para cierto grado de creatividad en la elaboración de un nuevo concepto. Esto no tenía nada de extraordinario en el contexto de las organizaciones internacionales, que solían difundir documentos destinados a estimular la reflexión y suscitar reacciones a las ideas propuestas. La OIT no disponía de una política en materia de indicadores de trabajo decente y, en su momento, le correspondería al Consejo de Administración adoptarla.
- 188.** De la discusión se deducían dos mensajes claros: había que fortalecer las capacidades institucionales y había que reforzar la presencia en las regiones. Ambos quedaban reflejados como componentes esenciales del documento sobre el Marco de Políticas y Estrategias, y revestían una importancia especial para los países menos adelantados. La Cumbre celebrada recientemente en Ouagadougou había puesto de relieve algunos aspectos interesantes del papel que la OIT podría desempeñar en este ámbito. Uno de ellos era que los ministros de Hacienda de los países en desarrollo apoyaban firmemente las ideas de la OIT en cuanto a la importancia crucial del trabajo decente para la reducción de la pobreza y el logro de la equidad en el proceso de globalización. Un segundo aspecto era que los interlocutores sociales (a los que se sumaban en este caso las organizaciones de la sociedad civil) podrían hacer una contribución importante a las políticas de desarrollo. En cuanto al tercer aspecto, la OIT había colaborado con otras 15 organizaciones internacionales en la preparación de un documento sustantivo para la Cumbre. La coherencia era una propuesta práctica y resultaba esencial para asegurarse de que el sistema internacional iba a ofrecer respuestas a las necesidades de los mandantes.
- 189.** Respondiendo a las inquietudes planteadas en el sentido de que la orientación futura de la Organización se estaba configurando en función del informe de la Comisión Mundial, el Director General recordó cuál había sido el proceso para crear la Comisión y tratar de sus recomendaciones. El Consejo de Administración había considerado que sería adecuado que una comisión independiente procediera a un examen exhaustivo de la globalización, dado que ello iba a entrañar el examen de una amplia gama de áreas de la política. El informe de la Comisión había tenido una acogida muy favorable en muchos ámbitos, y ello por tres motivos fundamentales: criticaba el hecho de que los beneficios de la globalización no llegaban a un número suficiente de personas, pero tenía una visión positiva respecto de las posibilidades de reformar el proceso y formulaba 57 recomendaciones realistas y equilibradas. El informe se encontraba ahora en poder de los gobiernos y otras entidades, como la OIT, para su examen. En la OIT, el Consejo de Administración había solicitado al Director General que preparara un informe, destinado a la Conferencia, sobre el papel que incumbiría a la OIT en una globalización justa. Los seis ámbitos generales de acción se habían analizado extensamente, y habían suscitado un amplio apoyo. A la Comisión correspondía ahora determinar la forma de integrarlos en los programas de la Organización. El debate en curso era una de las etapas en la preparación del próximo Programa y Presupuesto. El Grupo de Trabajo se encargaría de debatir la cuestión de las relaciones con otras organizaciones.
- 190.** Se había planteado la cuestión de la deslocalización. Evidentemente, para la OIT era importante responder a este tipo de preocupaciones de los países industrializados y, al mismo tiempo, trabajar en pro de la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. La necesidad de abordar ambas cuestiones era un reflejo de la importancia de que el sistema internacional aunara sus esfuerzos para aumentar el crecimiento, la inversión y el empleo.

La Declaración de Filadelfia confería a la OIT el mandato de examinar la forma en que las políticas financieras, económicas y de otra índole afectaban al objetivo del trabajo decente. El problema de los altos niveles de desempleo y del gran número de trabajadores pobres y de personas que trabajaban en la economía informal debía atajarse mediante la puesta en marcha de un ciclo de desarrollo empresarial, inversiones, creación de puestos de trabajo y aumento de la demanda de los consumidores. Los países esperaban que el sistema internacional respondiera de forma coherente a ese reto. La OIT podría sumarse a dichos esfuerzos si así lo decidía.

191. En cuanto a la labor propuesta en relación con los trabajadores migrantes, ésta consistiría en un seguimiento de las decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo más que del informe de la Comisión Mundial, informe en el que la cuestión de la migración se había tratado de forma más general.
192. El foro sobre política de globalización había suscitado un gran número de observaciones. El Director General aclaró que la idea no afectaría en modo alguno a la estructura tripartita de la OIT. Podía considerarse como un posible mecanismo para atraer apoyos potenciales al Programa de Trabajo Decente de la OIT. La estructura tripartita de la OIT era de una solidez notable y podía realizar una aportación considerable a la hora de abordar las cuestiones globales. No obstante, era necesario seguir con la discusión y la reflexión relativas al concepto de un foro sobre política de globalización.
193. Por último, el Director General resumió diciendo que, en su opinión, no era necesario volver a redactar el Marco de Políticas y Estrategias. Las observaciones formuladas en las discusiones servirían para orientarlo en el futuro. La tarea más urgente era elaborar un Programa y Presupuesto para 2006-2007 con miras a su examen en el mes de marzo. Además de las opiniones expresadas en el debate, deberían mantenerse consultas durante la elaboración del mismo. El Director General dijo que también aprovecharía su introducción al próximo Programa y Presupuesto para presentar una orientación estratégica basada en la discusión que se había mantenido en la Comisión. Una cuestión fundamental iba a ser el nivel del presupuesto. Había escuchado las distintas opiniones de los oradores, algunas a favor de un aumento real, otras en contra y otras expresando reservas. Iba a estudiar esta cuestión detenidamente, pero las posibles opciones no iban a facilitar el proceso de toma de decisión. Su responsabilidad consistía en proponer un Programa y Presupuesto en el que figuraran todos los gastos y que se basara en una gestión acertada, mientras que a la Comisión le iba a corresponder formular en el mes de marzo recomendaciones respecto de sus propuestas.
194. El Presidente señaló a la atención de la Comisión el punto que requería decisión propuesto en el documento. El Sr. Botha dijo que los empleadores no estaban en disposición de adoptar el Marco de Políticas y Estrategias y que, en su opinión, éste no era el sentido de las observaciones finales del Director General. El Director General convino en que lo mejor era tomar nota del documento y de lo dicho en la discusión, dado que el primero no se había aprobado en su totalidad y que se habían formulado muchas observaciones. El documento y las observaciones iban a servir de base para las etapas siguientes. El Presidente expresó su conformidad y esta aclaración se aceptó.
195. ***La Comisión recomienda al Consejo de Administración que:***
 - a) ***tome nota del documento GB.291/PFA/9 (Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009) de la Oficina, teniendo en cuenta las opiniones expresadas durante la discusión, incluidas las observaciones finales del Director General, y***

- b) solicite al Director General que, en la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para el próximo bienio, tome en consideración la discusión del Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 y el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007.***

Anexo

Observaciones del Director General ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (Ginebra 10 de noviembre de 2004)

Señor Presidente,

Portavoces del Grupo Gubernamental, del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores,

Miembros del Consejo de Administración,

Estimados amigos:

La presente reunión de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración tiene ante sí importantes puntos del orden del día relativos al programa y presupuesto.

En muchos sentidos, estos puntos se reflejan en el Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 que se ha sometido a su consideración y que se centra en hacer del trabajo decente un objetivo global. Ese objetivo puede lograrse de manera progresiva y utilizando distintos medios, que van desde la aplicación de programas nacionales de trabajo decente, respecto de los cuales tantos de ustedes han solicitado la colaboración de la Oficina, hasta situar al empleo como un elemento central de los ODM, los DELP y del examen de la Declaración del Milenio al que se procederá el año que viene.

Las decisiones que ustedes tomen respecto de cuáles deban ser las prioridades orientarán la línea de acción de nuestra Organización a medio plazo.

El examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007 les permitirá determinar con mayor precisión los programas y actividades en los que deberíamos centrarnos en el próximo bienio.

Permítanme empezar diciéndoles lo motivado que me siento ante los retos a los que se enfrenta nuestra Organización tripartita.

Ya se trate de la protección y la dignidad en el trabajo, de la creación de empleo, de la iniciativa y el desarrollo empresarial o de los derechos de los trabajadores, la participación, la organización y el diálogo para solucionar los problemas, los temas de los que nos ocupamos son fundamentales para la vida de las personas y los procesos políticos en todos los países. Defendemos valores que los ciudadanos y las sociedades aprecian. Tanto nuestros objetivos como nuestros medios de acción responden a esperanzas muy extendidas en el mundo actual.

De hecho, ya se está empezando a lograr que el trabajo decente sea un objetivo global.

El terreno que compartimos y las propuestas de sentido común que emanan de nuestro equilibrio tripartito despiertan interés más allá de nuestra Organización.

Hoy eso se manifiesta en las reacciones positivas que suscitan los tres conceptos políticos, sencillos pero esenciales, que hemos planteado: el empleo como forma sostenible de superar la pobreza, el trabajo decente y sus cuatro objetivos estratégicos como instrumento de desarrollo, y una globalización justa que cree oportunidades para todos como fuente de estabilidad en el plano mundial.

No hay motivo para cambiar nuestra línea de acción. El Marco de Políticas y Estrategias es un llamamiento a la continuidad sobre la base del consenso tripartito de estos últimos años y del reto institucional y político que nos plantea la globalización, como ya se dijo en la reunión de junio de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se atiene estrictamente al mandato conferido por nuestra Constitución.

Sus discusiones y decisiones determinarán la orientación futura de nuestros programas. Permítanme situar el debate en el contexto de tres factores que nos afectarán en los próximos años:

1. las oportunidades que nos brinda el cambio de orientación del debate internacional hacia los objetivos de la OIT;
2. las consiguientes exigencias que ello plantea para la capacidad de la Oficina, y
3. lo cual me lleva a referirme a las restricciones presupuestarias de la Organización.

Desearía abordar estos puntos uno por uno.

1. Oportunidades

Desde la celebración en Copenhague de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que se centró en la erradicación de la pobreza, el fomento del pleno empleo y la promoción de la cohesión social, la reflexión internacional en materia de políticas se ha ido orientando hacia los objetivos de la OIT. Un objetivo fundamental es el de reducir a la mitad la pobreza para 2015.

El debate sobre cómo alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio ha dado un paso adelante al subrayar el papel del empleo productivo y del trabajo decente en las estrategias de alivio de la pobreza.

Esto se ha visto reflejado en varias reuniones recientes de alto nivel, desde la primera Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa, celebrada en Ouagadougou, hasta la Cumbre Extraordinaria de las Américas, celebrada en Monterrey, Nuevo León, México, en la cual los dirigentes dieron su apoyo a «los principios del trabajo decente establecidos por la Organización Internacional del Trabajo» y la importancia que tienen los derechos y la dignidad de los trabajadores para el desarrollo.

El Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, amplió esta idea durante la presentación, en el mes de septiembre, en las Naciones Unidas, del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

Dijo lo siguiente: «El mejor programa contra la pobreza es el empleo. Y el mejor camino para llegar a la potenciación económica y al bienestar social reside en el trabajo decente».

El mensaje de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización ha tenido una amplia difusión y una buena acogida en general. La necesidad de lograr una globalización justa que cree oportunidades de empleo para todos se está perfilando como un enfoque razonable y de sentido común del cual pueden beneficiarse todos los países.

Sin embargo, sabemos que en demasiados países existen importantes déficit de trabajo decente y que no todos los países tienen las mismas oportunidades. La noción simple, pero potente, de que nadie debería quedarse atrás es el medio más razonable para lograr sociedades estables y la seguridad mundial.

El desperdicio de talento en todo el mundo que representa el desempleo de los jóvenes a gran escala es un indicio revelador de los desafíos con que nos enfrentamos.

Y no utilizo la palabra «seguridad» con ligereza. Todos sabemos que si persisten los numerosos desequilibrios en la vida de las personas, las familias y las comunidades, entonces la estabilidad social está en peligro.

La aplicación del mandato y de las políticas tripartitas de la OIT es una de las vías más seguras para lograr la seguridad de la gente y esto constituye una sólida base para la seguridad mundial.

Ahora bien, estas dificultades nos abren una oportunidad que podemos aprovechar. La letra y el espíritu de nuestra Constitución nos impelen a actuar.

El nuevo contexto internacional ha aumentado la demanda de nuestros mandantes para consolidar los cuatro pilares del trabajo decente. Esta continuidad es un rasgo fundamental del Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 que tienen ante ustedes.

Hacer del trabajo decente un objetivo global significa primero y ante todo intensificar nuestra labor con los mandantes en los países revisando, diseñando, demostrando y apoyando soluciones viables para aumentar las oportunidades de trabajo decente para las mujeres y los hombres. En cada Estado Miembro, nuestros mandantes deberían poder medir los progresos alcanzados en el logro de sus propios objetivos de trabajo decente y evaluar las políticas en consecuencia.

Las instituciones regionales y subregionales son las más adecuadas para definir una vía equilibrada hacia la integración económica regional que apoye el trabajo decente. Un ejemplo excelente al respecto es el enfoque adoptado recientemente en la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en África en la cual se señaló a los Estados Miembros junto con las comunidades económicas regionales y a la Unión Africana como los principales órganos responsables de la aplicación de dicho enfoque.

La reunión de nuestros mandantes en la Reunión Regional Europea, que se celebrará en el próximo mes de febrero en Budapest, así como la Reunión Regional Asia y el Pacífico, que se celebrará en Corea en octubre de 2005 tratarán sobre cuestiones relativas al empleo, la pobreza y la gobernanza. También tratará sobre estos temas la Cumbre de las Américas, que se celebrará en Buenos Aires en diciembre de 2005. En ese contexto, quisiera mencionar el éxito logrado por el Foro del Empleo de China en el pasado mes de abril.

También es fundamental llevar a cabo actividades con instituciones multilaterales y con interlocutores de nivel mundial.

El empleo es el eslabón ausente entre el crecimiento y la reducción de la pobreza en la formulación de políticas internacionales. De hecho, la desigualdad y la informalidad empeoran cuando el crecimiento, que crea riqueza, no va acompañado de empleos decentes, que generalizan la riqueza mediante las inversiones y el consumo. Cuando ese ciclo sano del mercado se rompe, tenemos problemas, como es el caso hoy en día. Ninguna institución puede pretender encontrar una solución por sí sola, pero juntos podemos lograr mejores resultados para la gente a cuyo servicio estamos. Respecto de este punto clave, el sistema multilateral no está dando la talla.

2. Nuevas demandas: refuerzo de nuestra capacidad institucional para actuar

Las oportunidades a las que aludí suponen nuevas presiones sobre nuestra capacidad institucional para actuar y lograr resultados. Se pide a la Organización y a la Oficina que se pongan manos a la obra. Permítanme mencionar algunos desafíos cruciales, tal como yo los percibo.

A. Mejorar la capacidad técnica

Debemos mejorar, de forma continua, nuestras contribuciones al logro de resultados identificables y mensurables. La introducción de una gestión basada en los resultados en todos nuestros programas debe proseguir y reforzarse.

Nuestra capacidad técnica para llevar a cabo análisis prácticos en materia de políticas debe mejorarse, sobre todo la capacidad de lograr una integración de las políticas en el plano nacional. Debemos ofrecer un examen y un análisis cuidadosos de las últimas tendencias, una demostración contundente de la viabilidad de distintas líneas de acción correspondientes a realidades diversas, y la validación de las líneas propuestas a través de unas asociaciones y de tripartismo entusiastas.

Ello exige ampliar la información estadística y los análisis comparativos, es decir, contar con un verdadero acervo de conocimientos relativos al mundo del trabajo. En todas nuestras actividades, deben explorarse sistemáticamente las dimensiones de género del trabajo decente.

B. Brindar un mayor asesoramiento sobre políticas en relación con nuestros cuatro objetivos estratégicos en los países y regiones

Este punto puede ilustrarse mejor si consideramos las cuatro dimensiones del trabajo decente como elementos fundamentales de la dimensión social de la globalización, con las cuestiones de género y el desarrollo como ejes transversales de las mismas:

- consolidar una base mínima universal de derechos en el trabajo, ayudando a los mandantes y a los Estados Miembros, así como a otros actores pertinentes, a promover y aplicar las normas del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- situar el empleo en el centro de las políticas económicas y sociales, y promover el desarrollo de las empresas;

- financiar y gestionar una cobertura ampliada de la protección social y laboral;
- fortalecer el tripartismo y el diálogo social, y fomentar una amplia participación de los interlocutores sociales en la concepción y aplicación de las políticas.

A pesar del aumento de los recursos asignados a las regiones desde el año 2000, nuestra capacidad en los países, regiones y subregiones dista de ser adecuada debido a las crecientes demandas de nuestros mandantes. La nueva generación de administradores de la OIT en las oficinas exteriores debería poder contar, paulatinamente, con un reparto apropiado de las competencias esenciales de la Oficina.

La ayuda que ofrecemos en respuesta a las solicitudes de los mandantes se traducirá cada vez más en programas integrados y basados en los resultados, en los que nuestras prioridades estratégicas se ajusten a las características locales; los programas nacionales deberían estar plenamente arraigados en las actividades de las unidades técnicas de la sede.

Ello acelerará la integración de los programas financiados con cargo al presupuesto ordinario con los financiados con recursos extrapresupuestarios. Debemos responder a la creciente demanda de las regiones de mayores recursos para la cooperación técnica en el marco de un diálogo con los donantes orientado hacia el futuro.

C. *Fortalecer el tripartismo y mejorar las asociaciones externas*

Nuestra identidad institucional se basa en el tripartismo; por ello, tenemos que seguir reforzándolo de forma sistemática. A partir de la fuerza institucional que nos confiere nuestra estructura tripartita, la OIT debe ampliar su capacidad para trabajar en colaboración con otros actores, instituciones y organizaciones que compartan nuestros mensajes y enfoques.

La mejor forma en que la OIT puede lograr nuestros objetivos comunes es trabajando de forma eficaz con interlocutores que tengan ideas afines, o por conducto de los mismos, en los países, regiones y a nivel global. Después de todo, la OIT no puede aplicar el Programa de Trabajo Decente sin que el sistema multilateral u otros actores clave se centren en una globalización justa. Sin embargo, el sistema en su totalidad no logrará una globalización justa si no responde a la demanda democrática de trabajo decente en el plano de los países.

D. *Invertir en el desarrollo del personal*

Para lograr una OIT más fuerte, deben desarrollarse las capacidades del personal. A partir de 2006, he decidido destinar un mínimo del 2 por ciento del presupuesto correspondiente a los gastos de personal, en el marco de cada uno de los programas principales, al desarrollo de los recursos humanos y la formación.

La Oficina se verá confrontada con una importante renovación del personal. Durante los próximos cinco años, casi la mitad del actual personal directivo y del cuadro orgánico, así como del personal de apoyo, estará en edad de jubilarse.

Ello nos plantea un gran desafío en cuanto a la transmisión de conocimientos y el trabajo en equipo, y nos ofrece una oportunidad de adaptar la contratación a fin de contar con profesionales altamente competentes y calificados, de ampliar las oportunidades para que las mujeres puedan ocupar cargos de dirección y de ofrecer posibilidades de carrera profesional atractivas a nuestro personal más meritorio y productivo. Deberíamos seguir reforzando el carácter multicultural de nuestro personal.

3. Restricciones presupuestarias: los límites del crecimiento cero

Al pasar de las oportunidades a las capacidades, me referiré ahora a las implicaciones presupuestarias.

Durante muchos años, la OIT ha gestionado su presupuesto dentro del límite de crecimiento cero fijado por la Conferencia Internacional del Trabajo. El crecimiento cero ha supuesto una

disminución de los recursos reales: en dólares constantes, el presupuesto de la OIT ha disminuido en casi un 6 por ciento desde el bienio de 1996-1997.

Dentro de las limitaciones de un presupuesto real en disminución, he aplicado una gestión muy prudente de nuestros recursos financieros. He procurado obtener mejoras en la eficiencia y generar ahorros siempre que ello ha estado justificado y ha sido posible. Esto me ha permitido canalizar recursos adicionales hacia las regiones y los programas técnicos que brindan apoyo directo a los mandantes.

Desde 1996, los recursos de las regiones han aumentado en términos reales en un 8,3 por ciento, mientras que los recursos de los servicios técnicos se han mantenido básicamente sin cambios. Durante ese mismo período, los recursos asignados a los servicios de gestión han disminuido en un 4,1 por ciento, los de los servicios de apoyo han bajado en un 22,6 por ciento y los de los órganos rectores se han reducido en un 25 por ciento.

Permítanme reiterar que nuestra resolución de lograr una mayor eficiencia es un compromiso constante. Estamos racionalizando con firmeza las estructuras administrativas, reduciendo gastos generales innecesarios y adoptando métodos de trabajo más eficaces en todos los niveles. Recientemente he nombrado a una nueva directora ejecutiva encargada de todos los servicios de gestión y administración de la OIT, así como a una directora ejecutiva para mi oficina, entre cuyas responsabilidades figuran la supervisión de la cooperación técnica y de las regiones. Mi implicación en las actividades y programas llevados a cabo por la OIT en dichas esferas es ahora mucho mayor, habida cuenta de la creciente importancia política que se les está otorgando.

Heredé una estructura en la que, además de los servicios financieros, el Tesorero y Contralor de Finanzas también era responsable de las publicaciones, la biblioteca, las tecnologías de la información y la administración interna. He decidido que el Tesorero debería consagrarse exclusivamente a las funciones financieras, tal como se indica en la Reglamentación financiera detallada y el Reglamento Financiero. Por consiguiente, el Tesorero me informará a través de la Directora Ejecutiva del Sector de Gestión y Administración.

Estos nombramientos se han realizado en consulta con la Mesa del Consejo de Administración. No tienen consecuencias financieras y se han efectuado en el marco del actual Programa y Presupuesto aprobado por el Consejo de Administración. Espero que estos nombramientos se traduzcan en una eficiencia y sinergia mayores en apoyo de nuestros programas técnicos y sobre el terreno.

Sin embargo, estamos llegando a los límites en lo que respecta a las mejoras de la eficiencia.

Los aumentos reales del programa sólo han sido posibles mediante recortes equivalentes en otras partes del presupuesto. En varios de nuestros servicios, la sucesión de recortes ya ha llegado a su límite.

Resulta cada vez más difícil financiar a partir de los ahorros generales las actividades adicionales decididas por el Consejo de Administración. Esto se debe a que el gasto real del programa se acerca mucho a las asignaciones aprobadas.

Y es sumamente urgente que se realicen algunas inversiones «institucionales» fundamentales.

Entre éstas figuran inversiones importantes en el desarrollo de las capacidades del personal, la seguridad física de nuestros locales, las tecnologías de la información y el mantenimiento de edificios e instalaciones. La aplicación de las Normas Mínimas de Seguridad Operacional de las Naciones Unidas requiere nuevas inversiones. Las situaciones de crisis entrañan costos significativos de reubicación. Nuestro enfoque de la seguridad del personal y de los locales debe consistir siempre en mantener un equilibrio que garantice un nivel adecuado de seguridad y, al mismo tiempo, respete el carácter tradicionalmente abierto de la OIT y la privacidad del personal.

Varios locales de la OIT, incluida nuestra sede, se están deteriorando, y los costos de mantenimiento van en aumento. Es urgente reponer el Fondo de Construcciones y Alojamiento. Habrá que abordar también los gastos de explotación de IRIS y su aplicación en el terreno.

Con la aprobación de ustedes, una parte del superávit de 2000-2001 se ha destinado a gastos urgentes. Pero las inversiones realizadas no se corresponden con las necesidades.

Compromiso de aumentar los ahorros y la eficacia

Así pues, será claro. Estoy decidido a seguir tratando de obtener ahorros y una mayor eficacia en la utilización de nuestros recursos. La aplicación diligente de una gestión basada en los resultados constituye una herramienta para incrementar el control de los gastos y la supervisión del rendimiento.

Como en bienios anteriores, he pedido a todos los directores de programa que preparen sus propuestas para el bienio 2006-2007 con un nivel de recursos equivalente al 95 por ciento de sus asignaciones actuales. Para lograrlo, los directores de programa han propuesto recortes en los gastos generales, en los cargos de dirección, estructuras más racionales, la reducción de los viajes y de la colaboración externa y otras medidas. Actualmente estoy examinando estas propuestas.

La cruda realidad es que las inversiones que hemos aplazado durante mucho tiempo y que mencioné anteriormente son mayores que los importantes ahorros que hemos identificado provisionalmente.

Esto plantea a la Oficina decisiones muy difíciles.

No sería responsable de mi parte pasar por alto las urgentes inversiones en capacidad del personal, tecnologías de la información, seguridad, instalaciones y edificios que, como he dicho, no pueden seguir aplazándose.

Tampoco puedo pasar por alto las peticiones que ustedes han hecho para aumentar el apoyo y los servicios. Sólo hemos respondido de manera insuficiente a las peticiones para ampliar nuestros programas regionales o incrementar el apoyo que con cargo al presupuesto ordinario se presta a los programas financiados principalmente con cargo a recursos extrapresupuestarios. Los donantes proponen que invirtamos más en el desarrollo de productos con objeto de renovar nuestros programas. Ustedes han pedido una evaluación más exhaustiva y periódica de todos nuestros programas. La Conferencia Internacional del Trabajo prestó su apoyo a seis esferas de actividad relativas a la contribución de la OIT a una globalización justa. Se precisa financiación para la celebración de una reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Esto sitúa la preparación de mis propuestas de Programa y Presupuesto para el bienio 2006-2007 en un contexto muy difícil.

Apelo a ustedes para que formulen orientaciones a este respecto.

La situación se presenta en toda su crudeza en el párrafo 144 del Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009: *«Si el nivel presupuestario actual se mantiene, la OIT se verá confrontada con la necesidad de llevar a cabo inversiones esenciales y de reducir las actividades programáticas y los servicios que se prestan a los mandantes en un período de demanda creciente... será indispensable que la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración examine seriamente el nivel del presupuesto ordinario y la forma de abordar las inversiones prioritarias para las que no se dispone de recursos.»*

La discusión que lleven a cabo orientará mis decisiones al preparar las propuestas de Programa y Presupuesto que les presentaré en el próximo mes de marzo. Dado el contexto que acabo de describir, no puedo tomar estas decisiones sin haber oído primero sus opiniones.

Sé muy bien que no se trata de cuestiones fáciles para nadie, y en especial para aquellos países desarrollados y en desarrollo que soportan una carga presupuestaria más pesada. Conozco muy bien los problemas a los que se enfrentan y las posturas que han adoptado. Sé que no tenemos respuestas fáciles.

Pero sería negligente en mis responsabilidades si no explicase las consecuencias que hemos ido acumulando a lo largo de estos últimos diez años a raíz de la disminución del 6 por ciento de nuestro presupuesto ordinario.

A modo de conclusión, permítanme decir que, cualesquiera que sean las opiniones que ustedes tengan sobre estos asuntos, pueden contar con el pleno compromiso de la Oficina en todos sus programas y actividades para seguir prestándoles servicios en la mayor medida de sus posibilidades. Seguiremos haciendo todo lo que podamos para hacer del tripartismo una voz sólida, positiva y respetada en los círculos nacionales e internacionales. Y no me cabe la menor duda de que juntos lo conseguiremos.