

PUBLICADO EL 19 DE NOVIEMBRE DE 2009

MEJORA DEL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT: CONTRIBUCIÓN DEL GRUPO DE LOS EMPLEADORES

Para el Grupo de los Empleadores, la mejora del funcionamiento del Consejo de Administración se plantea desde la perspectiva de la aparición de nuevas oportunidades para lograr una OIT fuerte y pertinente, aprovechando que el mundo sale de la crisis económica global.

También consideramos que hemos de velar por que nuestro cometido de gobernanza, tanto en términos de la estructura que escogemos como del contenido de nuestros debates, aporte un valor añadido a efectos de la capacidad de la OIT para participar en nuevos y futuros procesos globales tales como el del G-20. Ésta también tiene que desarrollar al máximo su capacidad para cumplir con su mandato constitucional y responder a las expectativas de sus mandantes, tal y como se reflejan en la Declaración de 2008 sobre la justicia social.

De las discusiones mantenidas en el marco del primer Grupo de Trabajo, por más que fueran provisionales, se desprende claramente una voluntad de reforma que se manifiesta no sólo a través de los debates anteriores sobre esta cuestión, sino también de la nueva realidad que se ha instaurado.

El mundo ha cambiado, y tenemos que cambiar con él. Las consecuencias de no hacerlo son evidentes. Lo cierto es que si nosotros, a través de nuestra gobernanza efectiva y eficaz de la OIT, no somos capaces de ofrecer un respaldo a su merecida pertinencia, otros asumirán el protagonismo. Nadie nos va a esperar. Esto puede parecer dramático, pero nuestro Grupo considera esta cuestión como algo trascendental – o bien la OIT se refuerza y se hace pertinente en este nuevo entorno, o bien continúa debilitándose y quedando marginada. Las actividades de este Grupo de Trabajo serán las que determinen en gran medida cuál es la vía que vamos a escoger.

Esta contribución se basa tanto en las reflexiones del Grupo de los Empleadores como en las contribuciones de la primera reunión del Grupo de Trabajo. Estamos abiertos a todas las ideas y esperamos una mayor interacción entre todos los Grupos, la Presidencia y la Oficina a medida que vayamos avanzando. Todos hemos de sentirnos comprometidos con el resultado de este proceso.

¿CÓMO PODRÍA PRESENTARSE UN CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN REFORMADO?

Hemos abordado esta cuestión desde la perspectiva de:

- Concebir, partiendo de cero, un Consejo de Administración (CA) que se adapte a las nuevas realidades;
- Reforzar, y no debilitar, la gobernanza de la OIT;
- Evitar las repeticiones en la labor del CA;
- Mejorar, y no menoscabar, la implicación de los Grupos en la labor del CA;
- Velar por la transparencia en la aplicación y el seguimiento de la toma de decisiones;
- Dar efecto a las responsabilidades constitucionales del CA, así como al Marco de Políticas y Estrategias y al Programa y Presupuesto;
- Responder a las expectativas expresadas por los mandantes a través de la Declaración sobre la Justicia Social de 2008;
- Contribuir al fortalecimiento de la labor que desarrolla la Oficina con el G-20 y el sistema multilateral en general, según lo estipulado en el Pacto Mundial para el Empleo y en la Declaración sobre la Justicia Social de 2008;
- Garantizar, al menos a medio plazo, una respuesta efectiva de la OIT a las necesidades de los mandantes durante la fase de recuperación de la crisis y después;
- Vincular la reforma a la mejora de los métodos de trabajo de la Oficina al servicio del CA.

De las discusiones del Grupo de Trabajo debe surgir una nueva estructura pero, al mismo tiempo, tenemos que evitar un debate sin fin. Dado que en junio de 2011 se elegirá a un nuevo CA, proponemos que la nueva estructura que se acuerde para el CA entre en funcionamiento a partir de dicha fecha. Esto permitiría a la Oficina elaborar un calendario para consultas, reuniones y documentos, fijando un "objetivo" en términos de la toma de decisiones y de la puesta en práctica del cambio.

También consideramos que la reforma ha de abordar nuevas maneras de trabajar. En la situación actual, todo ha de discutirse y decidirse en el marco del CA, ya que es la única "instancia" prevista para celebrar tales debates. Esto ha dado lugar a unos órdenes del día extensos, pero faltos de debate.

Una manera de abordar este desafío sería examinar los métodos de trabajo durante el periodo que transcurre entre dos reuniones, un enfoque habitual en numerosos organismos de las Naciones Unidas. Ello permitiría al Órgano Político de Alto Nivel (véase más adelante) aplicar un método de trabajo específico entre reuniones a los temas de trabajo que requieran una mayor discusión y elaboración. Los resultados de esta labor se transmitirían de nuevo al CA para su aprobación. Dentro de esta configuración general, serán muchos los detalles que habrá que resolver, pero si se considera conveniente el recurso a métodos de trabajo específicos entre reuniones, el Grupo podría discutir acerca de las modalidades concretas. Siempre que fuera posible, habría que aprovechar la tecnología para facilitar esta labor. Teniendo presente en todo momento que la OIT es una organización tripartita, deberían estudiarse las experiencias de otros organismos de la ONU a este respecto, como una contribución a efectos de la elaboración de los citados métodos de trabajo.

Un concepto

En términos sencillos, el Consejo de Administración tiene que cumplir dos cometidos:

- (a) El de un foro para las discusiones políticas de alto nivel - esto es, lo que la OIT debería hacer;
y
- (b) Una función de gobernanza y supervisión, es decir, la acción que ha llevado a cabo la OIT y sus repercusiones.

Existen varios modelos para cumplir estos dos cometidos. En el siguiente modelo, que se somete a debate, se propone un CA integrado por dos órganos de la Plenaria que se reunirían de manera secuencial. No existirían las actuales "Comisiones", sino únicamente un Consejo. Todos los miembros del CA estarían presentes en ambos órganos, y ambos órganos cumplirían un cometido de "gobernanza" en el que habrían de inspirarse sus órdenes del día y sus métodos de trabajo. Este modelo también se basa en el recurso a los trabajos en el periodo entre reuniones.

Este concepto también reconoce que el CA no tiene por qué tener la misma configuración en todas las ocasiones. La duración de una reunión debería determinarse en función del orden del día acordado para la misma. Al mismo tiempo, también hay que tener presente la necesidad de reuniones más cortas, eficaces y efectivas para lograr la mejor participación posible de los Grupos.

(a) Órgano Político de Alto Nivel

El contenido de la labor desarrollada por esta Comisión Plenaria podría regirse, por ejemplo, en función de los pasos necesarios para:

- i) Poner en práctica el Marco de Políticas y Estrategia y el programa de la OIT, tanto en Ginebra como en las oficinas exteriores;
- ii) Velar por el seguimiento político de las cuestiones que están ligadas o bien a decisiones adoptadas en reuniones anteriores del Consejo, o bien a los debates de la Conferencia;
- iii) Llevar a la práctica la Declaración de 2008 sobre la Justicia Social;
- iv) Definir los temas de trabajo entre reuniones;
- v) Adoptar los resultados de las labores entre reuniones.

El propio orden del día debería determinar la duración de la reunión de esta Comisión.

(b) Órgano de Supervisión y Ejecución

Este Órgano también se considera como una Comisión Plenaria. Su orden del día se centraría en la ejecución y las repercusiones de las actividades de la OIT, y en el seguimiento de la puesta en práctica del programa de la OIT y del Marco de Políticas y Estrategias. Abarcaría tanto a la sede de Ginebra como a las oficinas exteriores. De manera similar, llevaría a cabo un seguimiento del gasto presupuestario y las evaluaciones de los programas. También remitiría a la Mesa las cuestiones políticas que pudieran plantearse a raíz de su análisis, con miras a su posible inclusión en el orden del día del Órgano Político o, en otro caso, en las labores previstas en el periodo entre reuniones.

Al igual que en el caso del Órgano Político de Alto Nivel, la duración de la reunión vendría determinada por el orden del día.

OTROS ASUNTOS

Dentro de este concepto, hay otras cuestiones que también habría que estudiar, algunas de las cuales se tratan a continuación:

- El Comité de Libertad Sindical proseguiría su labor al margen de este concepto, pero consideramos que sus informes deberían ser adoptados por el Órgano de Supervisión.
- Las actividades del actual Consejo de Administración relacionadas con las reclamaciones en virtud del artículo 24 y las quejas en virtud del artículo 26 de la Constitución, la tramitación de la Memoria del Director General y otras cuestiones, deberían ser examinadas a efectos de la estructura propuesta. Las cuestiones relativas al artículo 33 se tratarían en el seno de la Comisión de Supervisión, si bien la decisión sobre las medidas que el CA pueda tomar en virtud del artículo 33 podría quedar en manos del Órgano Político.
- El Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización ya no debería reunirse un día fijo durante la reunión del nuevo Consejo, sino que podría convocarse a éste u otro órgano similar cuando exista alguna cuestión que lo justifique.
- La presente contribución tiene que contrastarse con el Reglamento de la OIT, a fin de determinar los ámbitos que requieren enmienda.
- La Mesa del CA asumiría una mayor responsabilidad a efectos de la fijación de los órdenes del día, así como de la definición de los métodos de trabajo para los períodos entre reuniones.
- Cada Comisión Plenaria adoptaría sus propias decisiones.
- La Comisión LILS seguiría existiendo, aunque la fijación de su orden del día y su orientación debería incluirse en el debate general sobre la reforma.

MEJORA DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO EXISTENTES (PARA APLICACIÓN INMEDIATA)

Al tiempo que prestamos atención al futuro, consideramos igualmente importante seguir mejorando la estructura y los métodos de trabajo actuales del CA. A tal efecto, es evidente que es preciso aplicar las medidas de mejora de su funcionamiento propuestas y aceptadas anteriormente. Éstas figuraban en el documento oficioso y han sido objeto de alusiones en numerosas intervenciones durante la reunión del Grupo de Trabajo. La Oficina tiene que ponerlas en práctica rápidamente, ya que se trata únicamente de prácticas idóneas que no requieren una nueva reflexión. En particular, la Oficina tiene que mejorar sus actividades de consulta con todos los grupos. Ningún grupo debería percibir una desigualdad de trato.

Deberían extraerse, catalogarse y confirmarse todas las sugerencias destinadas a mejorar los procesos y la administración, que figuran en las declaraciones por escrito de los PIEM y los ASPAC, así como en las contribuciones orales de otros gobiernos. Desde nuestro punto de vista, entre estas cuestiones figuran, sin orden de preferencia:

- El estudio de las normas de procedimiento relativas a las intervenciones;
- La entrega de documentos en el momento oportuno;
- La aclaración del proceso seguido para clasificar los documentos "para decisión", "para debate y orientación" (e "información"), así como para destacar los puntos que requieren decisión en los documentos;
- Que se consignen las decisiones adoptadas y que se informe de las mismas a los miembros del Consejo de Administración, incluida la identificación de los funcionarios de la OIT responsables de llevarlas a la práctica;
- Respeto de los horarios de las sesiones;
- Los miembros de la Mesa deberían aprobar verdaderos "documentos de información" para su distribución a los miembros del Consejo de Administración, sin que cumplan ninguna finalidad política.

Sin embargo, no debe considerarse que estos esfuerzos equivalen a una reforma. Es preciso abordar continuamente la cuestión de la eficacia y de la mejora de la efectividad de la gestión y los procesos del Consejo de Administración.

REFLEXIONES FINALES

Esta contribución se ha concebido para responder a la nueva realidad a la que se enfrenta la OIT. No se trata de una mera cuestión de reducción de costes ya que, de hecho, las labores que se lleven a cabo durante los períodos entre reuniones exigirán una asignación de recursos.

También reconoce que los miembros del Consejo tendrán que poder dedicar más tiempo a las labores de los períodos entre reuniones, dependiendo de las modalidades definitivas.

De manera similar, para poder analizar cualquier reforma, habrá que presentar un nuevo modelo de costes para el mismo.

El Grupo de los Empleadores espera que prosigan las discusiones relativas a la reforma, incluidos los aspectos de mayor alcance ligados a la reforma de la Conferencia, y se mantiene a la disposición de los trabajadores, los gobiernos y la Oficina.

* * * * *