



## Consejo de Administración

309.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2010

GB.309/11 (Rev.)

### UNDÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Informe de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración

### Índice

	<i>Página</i>
Cuestiones financieras.....	1
Programa y Presupuesto para 2010-2011: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones.....	1
Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 .....	3
Utilización de la Cuenta de Programas Especiales .....	14
Puesta en funcionamiento de la estructura revisada de las oficinas exteriores .....	15
Evaluaciones .....	21
a) Informe de evaluación anual de 2009-2010 .....	21
b) Evaluación independiente del programa por país de la OIT para la República Unida de Tanzania: 2004-2010 .....	24
c) Evaluación independiente del Programa de Trabajo Decente por País de la OIT para Kirguistán: 2006-2009.....	27
d) Evaluación independiente de la estrategia de la OIT destinada a ampliar la cobertura de la seguridad social.....	29
e) Evaluación externa independiente (EEI) de la función de evaluación de la OIT.....	32
Informe de la Subcomisión de Construcciones.....	35
Informe de la Subcomisión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación .....	37
Cuestiones financieras relativas al Instituto Internacional de Estudios Laborales: Autorización para aceptar contribuciones y donativos .....	38
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín.....	38
a) Documentos presentados a la 72.ª reunión del Consejo del Centro (Turín, 4 y 5 de noviembre de 2010).....	38
b) Informe de la 72.ª reunión del Consejo del Centro.....	38
Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): informes de la DCI..	41

Otras cuestiones financieras .....	41
a) Sustitución de los ascensores .....	41
b) Disposiciones financieras relativas a los nombramientos que deben efectuarse en relación con el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) .....	42
Cuestiones de personal .....	42
Declaración del representante del Sindicato del Personal .....	42
Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional .....	45
Enmiendas al Estatuto del Personal .....	46
Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: financiación del Tribunal .....	46
 <i>Anexos</i>	
I. Alocución del Director General ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración .....	49
II. Declaración del representante del Sindicato del Personal ante la Comisión de Presupuesto, Programa y Administración (309. <sup>a</sup> reunión – noviembre de 2010) .....	54

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración (PFAC) se reunió el 11 de noviembre de 2010, bajo la presidencia del Embajador Jemal. Actuaron como Vicepresidentes el Sr. Julien y Sir Roy Trotman. El Sr. Julien, representante del Grupo de los Empleadores, fue elegido para actuar como Ponente.
2. Se acordó seguir el orden de discusión propuesto en el documento GB.309/PFA/TOB.
3. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, abordó la cuestión de la acción sindical del personal de la OIT llevada a cabo el día anterior. Señaló que, en noviembre de 2009, el Consejo de Administración había expresado preocupación respecto del estado de las relaciones entre la Dirección y el personal y de los posibles efectos perjudiciales que tal situación podría tener para los mandantes y el Consejo de Administración. Creía haber entendido entonces que la Oficina estaba realizando todos los esfuerzos posibles para resolver estas cuestiones, lo que incluía la mediación.
4. El orador recordó que, en marzo de 2010, el Consejo de Administración había expresado gran preocupación por el deterioro de la situación. Su Grupo había previsto que la situación podría dar lugar a una acción sindical y en ese momento había confirmado que el Grupo de los Trabajadores no cruzaría la línea de piquete. El Consejo de Administración había llegado a la conclusión de que no podría terminar sus deliberaciones sobre los cambios relativos al Estatuto del Personal, a menos que las conversaciones con el Sindicato del Personal hubieran concluido, y pidió al Director General que encontrara soluciones mutuamente aceptables. Su Grupo había tomado conocimiento con satisfacción de que el proceso de mediación se había confiado a altos directores ejecutivos y esperaba que se realizasen importantes esfuerzos con ese fin.
5. El orador preguntó por qué la Comisión no había recibido un informe de avance sobre las conversaciones mantenidas con el Sindicato del Personal un año después de la solicitud inicial de resolver el caso. Se preguntaba también por qué no se habían resuelto las cuestiones que habían derivado en una situación en la que el Consejo de Administración se había visto confrontado a un piquete de huelga y a la amenaza de una nueva acción sindical la próxima semana. Deseaba saber si la Oficina había hecho caso omiso de las preocupaciones del Consejo de Administración, y por qué no se había incluido un punto en el orden del día a fin de que la Oficina diera cuenta de los esfuerzos hechos para resolver la situación y del estado de la mediación. El orador concluyó manifestando su preocupación en cuanto a si se había prestado la debida atención a las opiniones del Consejo de Administración o si no se habían tenido en cuenta.

## **Cuestiones financieras**

### **Programa y Presupuesto para 2010-2011: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones**

(Primer punto del orden del día)

6. La Comisión tuvo ante sí dos documentos <sup>1</sup> sobre la cuenta del presupuesto ordinario y el Fondo de Operaciones al 31 de octubre de 2010.

<sup>1</sup> Documentos GB.309/PFA/1 y GB.309/PFA/1 (Add.).

7. El representante del Director General (Sr. Johnson, Tesorero y Contralor de Finanzas) informó de que, desde el 31 de octubre de 2010, se habían recibido de tres Estados Miembros contribuciones correspondientes a 2010 y años anteriores por un monto total de 4.266.650 francos suizos, que se desglosaban de la manera siguiente:

Estado Miembro	Pago de contribuciones correspondientes a 2010	Pago de contribuciones atrasadas	Total de contribuciones recibidas (en francos suizos)
Afganistán	3.856	7	3.863
China	115.056	-	115.056
República de Corea	4.147.731	-	4.147.731
<b>Total</b>	<b>4.266.643</b>	<b>7</b>	<b>4.266.650</b>

La cuantía total de las contribuciones recibidas en 2010 ascendía a 268.675.065 francos suizos. Esta suma comprendía 242.858.678 francos suizos en concepto de contribuciones correspondientes a 2010 y 25.816.387 francos suizos en concepto de pagos por contribuciones atrasadas. El saldo deudor al 11 de noviembre de 2010 ascendía a 192.055.666 francos suizos.

8. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, agradeció a los Estados Miembros que habían abonado sus contribuciones pendientes de pago durante estos tiempos de dificultades económicas, en particular, al Japón, el Reino Unido, Francia y España. Instó a otros contribuyentes más importantes, especialmente a los Estados Unidos, Italia y Alemania, que todavía no habían abonado sus contribuciones, que aceleraran sus pagos con el fin de permitir que la OIT cumpliera su mandato.
9. El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, agradeció a la Oficina el documento sometido a examen, que como siempre era muy útil y daba cuenta de la relativa buena salud financiera de la Organización. Los empleadores tenían conocimiento de los problemas que enfrentaban algunos países debido a la crisis y a las repercusiones de los tipos de cambio. No obstante, era importante que la Organización pudiera contar con un presupuesto sólido a fin de llevar a cabo el Programa aprobado por los mandantes. Por lo tanto, los empleadores felicitaban a los 26 Estados que ya habían pagado la totalidad o parte de su contribución correspondiente a 2011.
10. El representante del Gobierno de Nigeria anunció que su país había pagado la contribución prorrateada para 2010.
11. La representante del Gobierno de Italia explicó que la demora en el pago de la contribución de Italia se debía a una dificultad técnica. Esta dificultad se estaba resolviendo y la contribución se pagaría en breve plazo.
12. La representante del Gobierno de Alemania señaló que el motivo de la demora en el pago de la contribución de Alemania también se debía a una dificultad técnica. Esta dificultad se estaba resolviendo, y la suma adeudada llegaría rápidamente a la Oficina.
13. La Comisión tomó nota de los documentos.

## Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 (Segundo punto del orden del día)

14. La Comisión tuvo ante sí dos documentos <sup>2</sup> sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013.
15. La Directora Ejecutiva del Sector de Gestión y Administración leyó, en nombre del Director General, una declaración, en la que se presentaban las propuestas de Programa y Presupuesto a la Comisión. La declaración se adjuntó al presente informe como anexo I.
16. El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, agradeció a la Oficina el documento sometido a examen, así como las consultas que había mantenido con todos los mandantes con miras a elaborar esa reseña preliminar.
17. Los empleadores apoyaban sin reservas la primera parte del documento relativa al papel fundamental de los conocimientos, lo que confirmaba la estrategia adoptada al respecto por el Consejo de Administración y estaba en consonancia con la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, de 2008. En su opinión, la gestión de los conocimientos contribuía a una mayor racionalización de los instrumentos de la OIT. Como ejemplo, el orador destacó la urgente necesidad de unificar los estudios realizados en el plano de los países a fin de evitar un gran número de traslapes entre los programas por país, los perfiles por países y el Pacto Mundial para el Empleo. Esta necesidad de una mayor racionalización se aplicaba también a las estadísticas elaboradas por la OIT, actualmente poco conocidas debido a su falta de homogeneidad. El Departamento de Estadística debería abarcar todas las actividades estadísticas de la Oficina, incluida la herramienta ICMT (KILM). Por consiguiente, los empleadores respaldaban las tres áreas de trabajo indicadas en el gráfico 1 del documento, si bien la centralización y la gestión de los conocimientos requerían, en su opinión, ciertas aclaraciones. Además de los ahorros importantes que estas políticas permitirían realizar, la armonización de la labor estadística era una prioridad establecida en la Declaración de 2008, que instaba a los diferentes servicios de la Oficina a incrementar su colaboración.
18. El orador expresó dos preocupaciones de los empleadores relativas a la cuestión de los conocimientos. En primer lugar, los empleadores habían comprobado con inquietud que, debido al desequilibrio que se había creado entre la sede y las regiones, la Oficina había perdido buena parte de su competencia en áreas como la inspección del trabajo o la seguridad y la salud en el trabajo. Era importante mantener un cierto nivel de especialización en la sede, cuya función era preparar y coordinar los productos globales y las actividades sobre el terreno. Esto no podría lograrse con equipos reducidos más allá del mínimo en Ginebra. En segundo lugar, los empleadores estaban preocupados por el cumplimiento del mandato de la Organización. Apoyaban el incremento de la colaboración con otros organismos internacionales, como lo recomendaba la Declaración de 2008, pero consideraban que la OIT debía procurar no apartarse de sus áreas de especialización y no debía inmiscuirse en las esferas de competencia de otros organismos internacionales, especialmente en lo referente a las cuestiones económicas y financieras. Estaba en juego su credibilidad. Por otra parte, los empleadores habrían deseado que en el documento figuraran informaciones más detalladas acerca del papel que correspondía a la OIT en el marco de la reforma de las Naciones Unidas. A la inversa, la OIT debía aportar sus conocimientos especializados cuando las organizaciones económicas y financieras abordaban las cuestiones sociales. Para los empleadores, la intensificación de los vínculos

<sup>2</sup> Documentos GB.309/PFA/2 y GB.309/PFA/2 (Add.).

de cooperación, en particular en el marco del G-20, brindaría a la OIT numerosas oportunidades de mejorar la pertinencia y la calidad de su trabajo.

- 19.** En relación con el orden de prioridades que debía determinarse respecto de los resultados y los programas de la OIT, los empleadores consideraban que era importante definir lo que la OIT podía y debía hacer por sus mandantes. El orador señaló que el nivel de los fondos extrapresupuestarios era satisfactorio, mientras que el de la CSPO seguía siendo bajo. Evidentemente, algunos programas periféricos del mandato de la Organización deberían financiarse únicamente con cargo a los fondos de cooperación técnica, los que, en cambio, no se deberían utilizar para financiar las actividades fundamentales.
- 20.** El orador consideraba que, en el cuadro 1, la Oficina daba una primera respuesta a la solicitud hecha en la Declaración de 2008 en relación con la determinación de las necesidades de los mandantes. En opinión de los empleadores, este cuadro planteaba numerosas interrogantes. Por ejemplo, se podría deducir que los resultados 13, 14, 15, 17 y 19 no respondían a las demandas de los mandantes y que habría que renunciar a alcanzarlos, lo que evidentemente sería muy simplista; sin contar que no se había tomado en cuenta la demanda global. El cuadro se había elaborado a partir de los planes de trabajo basados en los resultados y los programas por país. Los empleadores acogían con agrado este procedimiento, si bien lamentaban no haber recibido información acerca de estos planes. Confiaban en que este ejercicio, aún reciente, cuyo objetivo era centrarse en los resultados, se perfeccionaría en el futuro. En cambio, los empleadores todavía tenían algunas dudas respecto de los programas por país, que en ciertas oportunidades se aparentaban más a un catálogo de actividades de la OIT que a un verdadero programa definido en función de las demandas de los mandantes. Los empleadores desearían que los mandantes nacionales se sintieran dueños de estos programas.
- 21.** Volviendo a la cuestión de la escasa demanda registrada respecto de algunos resultados, el orador señaló que el resultado 13 se refería a las actividades sectoriales y que respondía en mayor medida a una demanda mundial que a la demanda de tal o cual país. Por lo tanto, era evidente que debía mantenerse. Los resultados 14, 15 y 17 abarcaban tres de los cuatro principios fundamentales, por lo que difícilmente podrían dejar de considerarse prioritarios. Aquí se planteaba la cuestión de la atención prestada por la Oficina a estos temas. Por ejemplo, cabía preguntarse si un tema como el trabajo forzoso no debería financiarse en mayor medida con recursos de los fondos extrapresupuestarios y no con el presupuesto ordinario. La escasa demanda relativa al resultado 19 planteaba el problema del papel de la OIT respecto de determinadas políticas económicas y sociales. Por último, los empleadores no estaban del todo convencidos por la explicación sobre las metas que excedían las demandas que figuraba en el addendum y, por lo tanto, invitaban a la Oficina a corregir esta constatación.
- 22.** La definición de prioridades era una tarea difícil pero necesaria. En opinión del orador, lo fundamental a este respecto no era centrarse en los bajos niveles de las demandas prioritarias, sino por el contrario en sus altos niveles. Para los empleadores, la principal prioridad era el apoyo y los servicios prestados a los mandantes, como se subrayaba en los párrafos 15 y 16 del documento. Los empleadores concedían gran importancia a esta cuestión y lamentaban que la primera discusión recurrente no hubiera respondido de mejor manera a esta prioridad esencial enunciada en la Declaración de 2008. En relación con el apoyo y los servicios prestados a las organizaciones de los empleadores, el orador dijo que éstas debían participar en el logro de todos los resultados y, por lo tanto, era preciso trabajar con todos los departamentos y todas las regiones. No podía haber un monopolio de las actividades relativas a los empleadores, como se desprendería claramente de un programa y presupuesto basado en resultados. El Grupo de los Empleadores pedía a todos los directores que participaran en actividades con los representantes de las empresas, que la OIT aún no integraba suficientemente en numerosos ámbitos.

23. El orador hizo hincapié en el papel fundamental de coordinación desempeñado por la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), especialmente en relación con las actividades de los empleadores en la Oficina. Por consiguiente, ACT/EMP debía ser informada de todas las actividades relativas a los mandantes empleadores o ser asociada a las mismas. Además, ACT/EMP se esforzaba por desarrollar sus propios programas con el fin de fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores, sin las cuales no podría haber un verdadero diálogo social. La voluntad de dialogar no era suficiente; también se necesitaban interlocutores fuertes y representativos. Actualmente, debido a la falta de recursos humanos y financieros, ACT/EMP no podía cumplir plenamente sus funciones, a pesar de que tenía una tasa de ejecución notable y que utilizaba de la mejor manera posible los medios de que disponía. Su gestión era ejemplar e inspiraba a muchos funcionarios con responsabilidades.
24. Habida cuenta de la atención prioritaria prestada a la gestión de los conocimientos, ACT/EMP pasaba a tener un papel crucial para la Organización, ya que constituía la única fuente de información sobre los mandantes empleadores. Por ello, el Grupo de los Empleadores consideraba esencial que en el próximo Programa y Presupuesto se otorgara una mayor importancia a los servicios prestados a los mandantes para los empleadores. Eso significaba, por un lado, que habría que reforzar los recursos propios de ACT/EMP, especialmente en lo atinente a los recursos no relacionados con el personal y para la cooperación técnica y, por otro, que se tendría que fomentar la participación de las organizaciones de empleadores en la consecución de todos los resultados. Con este fin, en el próximo Programa y Presupuesto podrían incluirse más metas que abarcaran a los interlocutores sociales.
25. El Grupo de los Empleadores pedía una mejor racionalización de las actividades de la Oficina, para que ésta pudiera centrarse eficazmente en las verdaderas prioridades de los mandantes. Era necesario reestructurar algunos sectores a fin de que pudieran concentrar sus esfuerzos en un número limitado de actividades y avanzar eficazmente hacia los resultados esperados. El orador citó en particular el ejemplo del Sector del Empleo. La Oficina debería centrarse en la aplicación de las prioridades en materia de empleo y en el desarrollo de las competencias. Esto se desprendía claramente de los resultados 1 y 2 que figuraban en el cuadro 1. El resultado 2 respondía a la petición dirigida a la OIT por el G-20 relativa a la elaboración de una estrategia mundial en materia de formación.
26. El orador subrayó que en un momento en que otras organizaciones hacían suya la cuestión del empleo, era imprescindible que la OIT conservara su lugar en la escena internacional y tomara medidas más contundentes. Además, la Oficina debía asegurarse de que no hubiera puestos redundantes en algunos sectores o unidades, en particular al nivel de la Dirección. Esta preocupación también se aplicaba a las regiones, cuya utilización de recursos presupuestarios o extrapresupuestarios quedaba todavía poco clara. El orador reiteró la petición de los empleadores de conocer los detalles de las asignaciones a nivel regional y que esperaban que para marzo de 2011 se dispusiera de un presupuesto relativo a las regiones desglosado por resultados, además del presupuesto por objetivos estratégicos.
27. El orador prosiguió exponiendo algunas ideas para realizar economías. En primer lugar, en lo referente al fondo para las reuniones técnicas, los empleadores se preguntaban si no sería más atinado destinar estos recursos al programa específico para los mandantes. En segundo lugar, el papel del Departamento INTEGRATION planteaba al Grupo de los Empleadores algunos interrogantes. El orador consideraba que sería conveniente revisar el mandato de ese Departamento, para hacerlo más eficiente y específico. Lo mismo se aplicaba al papel del Instituto, que debería estar mejor integrado en la Oficina para evitar la duplicación de actividades. En opinión del orador, el Instituto debía centrarse en su mandato, a sabiendas de que algunos premios no se traducían en una mayor visibilidad

para la Organización. Algunos temas de la OIT eran tratados por diversas unidades, lo cual se prestaba a confusiones. Reiteró la voluntad de los empleadores de que la OIT se impusiera con más fuerza y mayor visibilidad. En tercer lugar, si bien era importante mantener un diálogo regional entre los mandantes, los empleadores consideraban que el costo de las reuniones regionales era demasiado alto. Al respecto, se podría utilizar la reunión de la Conferencia para evitar la duplicación de actividades con las reuniones regionales. También se podría revisar la duración de esas reuniones o incluso explorar mejores medios de cofinanciación con los países anfitriones. Las reuniones regionales también eran costosas para los gobiernos, que debían cubrir el costo de la participación de los mandantes. Por lo tanto, había que interrogarse sobre su valor añadido. En cuarto lugar, el Grupo de los Empleadores recordaba que las reformas del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo debían continuar para satisfacer mejor las necesidades actuales. El orador señaló que las actividades relacionadas con las estadísticas generaban costos excesivos de funcionamiento y acusaban importantes deficiencias. Al igual que para el Sector del Empleo, este ámbito necesitaba una reformulación de las asignaciones. El Grupo de los Empleadores reconocía los considerables esfuerzos realizados por la Oficina, pero estimaba que aún había importantes vías por explorar, tales como la subcontratación o la reubicación de algunos servicios, como se mencionaba en el párrafo 37 del documento.

Antes de concluir, el orador insistió en subrayar la importancia de la transparencia y la gobernanza de la Oficina. Los esfuerzos realizados podían seguir desarrollándose y orientarse, en particular, a reforzar la actuación de la Oficina de Auditoría Interna. El Grupo de los Empleadores deseaba también que la Oficina garantizara una mayor transparencia en las regiones. Éstas llevaban a cabo actividades que estaban en el centro de la acción de la Oficina e influían de manera determinante en la aplicación del Programa y Presupuesto. Por esta razón, los empleadores desearían una mayor transparencia de las asignaciones relativas a las regiones y las actividades realizadas en ellas. Por último, el orador destacó que, en el actual contexto de salida de una crisis difícil, la OIT debía mostrar en su próximo Programa y Presupuesto que estaba a la vanguardia en términos de optimización de recursos y de gobernanza, y que hacía suyas las preocupaciones en cuanto al logro de economías y al aumento de la eficiencia que guiaban la acción de las administraciones nacionales y las empresas. Refiriéndose al párrafo 4 del documento, el orador señaló que los ajustes marginales deberían dar paso tarde o temprano a una revisión exhaustiva de las prioridades y los recursos. El Grupo de los Empleadores esperaba que la Oficina proporcionaría una respuesta adecuada a un mundo que tenía grandes esperanzas depositadas en la Organización. Precisó que los empleadores seguían a disposición de la Oficina para toda reflexión sobre las vías mencionadas, y que expresarían su apoyo al Programa y Presupuesto en función de los criterios que había enunciado.

29. Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores dijo que suscribía la opinión según la cual el Programa y Presupuesto para 2012-2013 se vería influenciado por la lenta recuperación del empleo tras la crisis. Pidió a la Oficina que respondiera al creciente número de solicitudes de servicios, especialmente de los trabajadores, que eran los más afectados por la crisis, y la instó a que articulara el próximo Programa y Presupuesto con la visión plasmada en la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* y las políticas y decisiones de los órganos rectores de la OIT. En este sentido, el documento que la Comisión tenía ante sí no respondía del todo a las necesidades, por cuanto se centraba principalmente en los conocimientos y, por ende, daba la impresión de que la adopción del Marco de Políticas y Estrategias evitaba que el Consejo de Administración tuviera que mantener en esta etapa una discusión de fondo sobre cuestiones relativas al programa y a los recursos.



- 30.** El orador expresó su preocupación porque las prioridades contenidas en el addendum se habían determinado sobre la base de los Programas de Trabajo Decente por País que tenían deficiencias estructurales, dado que no abordaban de manera satisfactoria las prioridades de los trabajadores, no hacían participar suficientemente a los sindicatos en su formulación y aplicación y no incluían las cuatro dimensiones del trabajo decente, en particular en relación con cuestiones como las normas, los salarios y la negociación colectiva. Determinar las prioridades sobre la base de dichos programas iba en contra del planteamiento establecido en el Marco de Políticas y Estrategias, que abogaba por un enfoque integrado para hacer realidad las cuatro dimensiones del trabajo decente. Asimismo, se mostró preocupado por una cuestión de gobernanza, a saber, ¿qué papel iba a desempeñar el Consejo de Administración si las regiones ya determinaban por sí solas las prioridades a través de los planes de trabajo basados en resultados? Pidió que se aclarara la orientación de la Oficina en relación con la necesidad de limitar a un máximo de tres las prioridades establecidas en los Programas de Trabajo Decente por País, teniendo en cuenta que ello no estaba de conformidad con el enfoque de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*.
- 31.** Sir Roy Trotman expresó también su preocupación por dos temas relacionados con los planes de trabajo basados en resultados. En primer lugar, al establecer prioridades parecía haber una brecha entre las necesidades nacionales y las políticas internacionales generales, lo que dificultaba la aplicación de las prioridades. Por un lado, los resultados de los programas por país (que representaban las necesidades nacionales) no siempre reflejaban las políticas internacionales establecidas por los órganos rectores de la OIT; por otro lado, los productos globales (que representaban las políticas internacionales) estaban desvinculados de los resultados de los programas por país. Los actuales procesos de programación tenían que abordar de manera sistemática los vínculos entre los resultados de los programas por país y los productos globales. No parecía haber una obligación clara de abordar esas cuestiones como normas internacionales del trabajo, con inclusión de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. En segundo lugar, los resultados de los programas por país definidos como «metas» se solían seleccionar porque eran alcanzables, mientras que los resultados de los programas por país cuando eran difíciles de alcanzar inmediatamente y los sindicatos necesitaban para ello mayor asistencia se considerarían en fase de «tramitación» y no tendrían prioridad en la asignación de recursos.
- 32.** Su Grupo consideraba que a veces era difícil ver el equilibrio entre los Programas de Trabajo Decente por País y las decisiones adoptadas por los órganos normativos. La diferencia que se establecía en el cuadro 1 entre «demandas prioritarias» y «metas propuestas» era desconcertante. Las bajas metas fijadas con respecto a temas importantes como la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en todas las regiones, el diálogo social y las relaciones laborales en Asia, las condiciones de trabajo en África y la seguridad y salud en el trabajo en los Estados árabes eran inaceptables y deberían revisarse al alza en las propuestas de marzo. Las labores a nivel de los países eran importantes para servir a los mandantes en particular en tiempos de crisis, pero la OIT era una organización mundial basada en valores. Por consiguiente, la aplicación a nivel nacional tenía que basarse en las decisiones, las políticas y las normas adoptadas por la Conferencia y por el Consejo de Administración. El orador consideró que en el cuadro 1 no se tenían en cuenta la mayoría de las cuestiones señaladas por el Grupo de los Trabajadores como prioritarias.
- 33.** El orador distinguió las siguientes prioridades para 2012-2013: i) incorporación de las normas en los 19 resultados, junto con la promoción de normas actualizadas y la elaboración de nuevas normas; ii) impulso de políticas macroeconómicas, comerciales y fiscales compatibles con el Programa de Trabajo Decente; iii) adopción de un enfoque integrado claro y de una asignación suficiente de recursos para la aplicación del Pacto

Mundial para el Empleo; iv) extensión vertical y horizontal de la cobertura de la seguridad social; v) promoción de un crecimiento basado en los salarios y los ingresos; vi) mayor atención a las zonas francas industriales y el trabajo precario; vii) relaciones de trabajo; viii) fomento de la economía social, incluidas las cooperativas y el sector público, y ix) mayor atención a las empresas multinacionales y las cadenas mundiales de suministro. Con respecto a cada resultado se deberían proporcionar datos de actividades y recursos destinados a los mandantes trabajadores. De igual modo, se debían asignar más recursos a ACTRAV, en particular con cargo a la CSPO y a fuentes extrapresupuestarias.

34. Sir Roy Trotman reconoció la importancia de fortalecer la base de conocimientos de la OIT pero reiteró que las propuestas no podían centrarse exclusivamente en este aspecto. La Oficina debería racionalizar diversas iniciativas en curso a nivel de los países, en consonancia con el carácter integrado de los cuatro objetivos estratégicos y en el entendimiento de que las políticas de los sindicatos y de los empleadores forman parte de la elaboración de políticas a nivel nacional. Este ejercicio no podía correr exclusivamente a cargo de las regiones, sino que en él deberían participar el Equipo de Dirección y las unidades de la sede, en particular ACTRAV y ACT/EMP. De igual modo, la base de conocimientos no se podía centrar exclusivamente en los países, ya que la OIT también tenía que desarrollar conceptos y emprender investigaciones empíricas para hacer aportes al debate mundial, para después aplicarlos a nivel de los países. La referencia que se hacía a pasar de los conocimientos generales a conocimientos específicos sobre los distintos países era motivo de preocupación, porque podía llevar a dejar un papel marginal para las normas y políticas universales, y adaptar de manera selectiva los conocimientos específicos sobre los países a la hora de seleccionar y decidir qué medir.
35. El orador señaló que en el gráfico 1 no figuraba el fortalecimiento de la capacidad a nivel mundial, ni se incluían cuestiones como las multinacionales o las repercusiones del comercio en el trabajo y la gobernanza mundial. Expresó su preocupación por que se pusiese al mismo nivel que los Programas de Trabajo Decente por País, el Consejo de Administración y la Conferencia, el fortalecimiento de la capacidad a nivel regional y mundial con los informes globales y los análisis sectoriales y preguntó por qué no había ninguna flecha que vinculara los niveles nacional, regional y mundial. En consonancia con la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, la Oficina debería realizar estudios sobre las correlaciones que existían entre los cuatro objetivos estratégicos. Esta cuestión no sólo debería tratarse en la base de datos, sino también en todo el Programa y Presupuesto. Era igualmente importante invertir en el establecimiento de redes de conocimientos y en las labores de investigación de otras instituciones. Expresó su preocupación por las deficiencias de capacidad en materia de conocimientos que tenía la Oficina, como podía constatarse por el número limitado de especialistas técnicos en ámbitos como el desarrollo sostenible, los empleos verdes y los salarios mínimos y las normas, afectando el último caso especialmente a Asia.
36. En relación con la sección sobre las estrategias relativas a los resultados, Sir Roy Trotman preguntó cómo se iba a proceder para que los textos de las estrategias fueran más prácticos, concretos y específicos y quién los iba a evaluar, en particular en relación con las necesidades de los trabajadores. Se debería añadir una referencia a las normas fundamentales del trabajo y a las normas internacionales del trabajo en general como elementos esenciales de todas las estrategias relativas a los resultados. La sección sobre el fortalecimiento de los servicios prestados a los mandantes y de su capacidad no era satisfactoria. El texto daba la impresión de que los mandantes eran esenciales para el éxito de la Oficina, en lugar de que la Oficina fuese esencial para el éxito de los mandantes. La Oficina debería aplicar sin demora las decisiones adoptadas por la Conferencia y por el Consejo de Administración y ayudar a los Estados Miembros en la aplicación de la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* y

del Pacto Mundial para el Empleo. Encomió las secciones sobre experiencia y enseñanzas extraídas y otros elementos de la estrategia (párrafos 21 a 23). La Oficina debería mejorar la medición del impacto de su acción, centrándose más bien en los productos que en los procesos y más bien en la información cualitativa que en la información cuantitativa. Se debería trasladar al principio del documento la referencia explícita a la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, habida cuenta del lugar central que ocupaba en el ejercicio del Programa y Presupuesto.

37. Por último, el orador hizo hincapié en que el documento que se elaborase para marzo de 2011 tenía que ser político y estratégico, definir claramente los aspectos centrales de la labor de la Oficina sobre los cuatro objetivos estratégicos y reflejar las reasignaciones de recursos con arreglo a las prioridades indicadas por su Grupo.
38. El Sr. Major, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, señaló que su Grupo valoraba que en el documento se reconociesen las limitaciones financieras a las que tenían que hacer frente muchos gobiernos y la necesidad de compensarlas con un aumento de las demandas de servicios de la OIT por parte de los Estados Miembros en relación a sus respuestas a la crisis y la recuperación. El Grupo Gubernamental esperaba con interés que se celebrasen nuevas consultas en los próximos meses, en las que se contase con información más detallada y facilitada oportunamente, en particular sobre los vínculos existentes entre las propuestas y los resultados estratégicos, con el fin de dar tiempo suficiente a los Estados Miembros para considerar las propuestas que se fueran formulando, aportar respuestas y obtener aclaraciones cuando fuera necesario.
39. El representante del Gobierno del Reino Unido, hablando en nombre del grupo de los PIEM, expresó su esperanza de que, a pesar de las diferencias de opinión sobre los detalles, el Consejo de Administración pudiera llegar un acuerdo sobre ciertos principios generales que orientaran las propuestas para 2012-2013. En primer lugar, el actual contexto de presiones ejercidas sobre los recursos públicos había llevado a muchos gobiernos a controlar sus gastos. Si bien reconoció la importante demanda de servicios de la OIT para ayudar a los países en sus respuestas a la crisis y la recuperación, se requería cierta prudencia presupuestaria y un uso óptimo de los recursos; por ello, solicitó a la OIT que se centrara en las prioridades esenciales y suprimiese o dejase de lado tareas menos importantes. En segundo lugar, el cuadro 1 era complejo y ambiguo. La información que se sometiese a la consideración del Consejo de Administración en marzo de 2011, así como en los futuros exámenes preliminares de las propuestas de Programa y Presupuesto, debería remitir directamente a los resultados, metas e indicadores del Marco de Políticas y Estrategias, así como a los déficit o superávit para cada resultado y su indicador. En tercer lugar, el grupo de los PIEM consideraba positivos los pasos encaminados a disponer de una base de conocimientos de la OIT más sistemática y eficaz, sustentada en las bases de datos existentes, que había que racionalizar. Se debería determinar claramente los costos que entrañaría la aplicación de dicho sistema en términos de recursos humanos e infraestructura de la tecnología de la información, junto con planes para hacer frente a estos costos. El orador pidió que se aclarase si la contratación de nuevos funcionarios mencionada en el párrafo 11 estaba prevista en la estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015. En cuarto lugar, su grupo concedía especial importancia a la labor sin parangón que realizaba la OIT en materia de normas y solicitó que se le asignasen suficientes recursos en el Programa y Presupuesto para 2012-2013. En quinto lugar, consideraba atinadas las mejoras propuestas incluidas en las estrategias relativas a los resultados, en particular la estructura normalizada y la importancia otorgada a los elementos relativos al apoyo a los mandantes, los conocimientos, el género y las enseñanzas extraídas, incluso a través de la evaluación. Este último aspecto era un rasgo esencial de la gestión basada en resultados. El orador pidió que se aclarase el proceso de examen inter pares mencionado en el párrafo 13. En sexto lugar, se precisaba información adicional sobre la afirmación contenida en el

documento conforme a la cual el Pacto Mundial para el Empleo podría requerir financiación. El grupo de los PIEM consideraba que el Pacto proporcionaba a los países una serie de opciones para responder a la crisis, y que el apoyo que la Oficina prestase para su aplicación debería tener lugar en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País. En séptimo lugar, junto con encomiar los esfuerzos para encontrar nuevos ahorros derivados de una mayor eficacia, el grupo de los PIEM consideraba que éstos no deberían limitarse a medidas administrativas y deberían englobar una serie más amplia de opciones, teniendo en cuenta las discusiones en curso sobre la reforma del Consejo de Administración y de la Conferencia. En octavo lugar, el grupo de los PIEM instaba a la Oficina a la prudencia en cuanto a las estimaciones de las contribuciones voluntarias, habida cuenta de las incertidumbres. Por último, esperaba que el Director General presentase propuestas de presupuesto realistas y sostenibles en el mes de marzo.

40. El orador, prosiguiendo su intervención, ahora en nombre del Gobierno del Reino Unido, hizo suya la declaración del grupo de los PIEM y destacó la importancia de los efectos de la limitación de los recursos para el nivel del presupuesto de la OIT para 2012-2013. En muchos países como el suyo, las medidas adoptadas por los gobiernos para obtener ahorros derivados de una mayor eficacia darían lugar a recortes presupuestarios. Se esperaba el mismo rigor en todo el sistema de las Naciones Unidas y ello debería reflejarse en las propuestas de Programa y Presupuesto de la OIT. Pidió además que la información presupuestaria, incluso si era provisional, se pusiera a disposición lo antes posible para facilitar las discusiones en marzo de 2011.
41. El representante del Gobierno de Australia, hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, señaló que, como se reconocía en el documento, el actual contexto económico mundial influía en la preparación de las prioridades presupuestarias. Por un lado, muchos Estados Miembros estaban afrontando una difícil situación económica y financiera; por otro lado, un creciente número de países recurría a los servicios de la OIT para recuperarse de la crisis. La situación se veía agravada por los efectos de los desastres naturales, que requerían una mayor atención por parte de la OIT. Indicó que el grupo de Asia y el Pacífico acogía con beneplácito la propuesta de introducir un sistema de gestión de los conocimientos más eficaz, basado en la estrategia en materia de conocimientos de 2009. Ello supondría que se proporcionase al Consejo de Administración un plan completo del establecimiento e implantación de dicho sistema, incluida información sobre la responsabilidad general de su aplicación y gestión, sobre los sistemas de control así como sobre la interacción de las oficinas regionales con el sistema. Al encomiar la utilización de los planes de trabajo basados en los resultados como base para la fijación de metas, el grupo hizo hincapié en que los planes de trabajo, y el sistema para su gestión, debían ser lo suficientemente sólidos como para que en ellos se pudiera basar el Programa y Presupuesto. En el cuadro 1 se reflejaban numerosos desajustes entre la demanda y la oferta entre las regiones. Cuando se ultimara un análisis más extenso, la Oficina debería consultar a los mandantes a fin de lograr un mayor ajuste entre las demandas prioritarias y las metas.
42. El representante del Gobierno de Argentina, hablando en nombre del Grupo de Estados de Latinoamérica y del Caribe (GRULAC), dio las gracias a la Oficina por las consultas oficiosas y la sesión de información sobre este punto del orden del día, así como por el addendum que se preparó a solicitud de su grupo. Lamentaba que el documento no contuviera propuestas preliminares sobre la dimensión financiera y las asignaciones para el bienio. A continuación, hizo hincapié en cuatro puntos. En primer lugar, el grupo apoyaba la importancia que se proponía asignar a los conocimientos y solicitó información adicional sobre cómo se pensaba poner esto en práctica, en particular en cuanto a los planes de recursos humanos mencionados en el párrafo 11. En segundo lugar, la mención que se hacía en el párrafo 13 a la mejora de los servicios prestados a los mandantes requería que se facilitasen más detalles, en particular en cuanto a las

diferencias y valor añadido con respecto a acciones pasadas. En tercer lugar, en relación con el párrafo 22, era necesario que se proporcionase información más detallada sobre cómo la Oficina tenía previsto incorporar las enseñanzas extraídas en las estrategias para 2012-2013. En cuarto lugar, si bien se valoraba la información proporcionada en el cuadro 1 y en el addendum, la Oficina tenía que encontrar una mejor manera de presentarla en las propuestas finales con miras a facilitar la evaluación de los resultados logrados en 2012-2013 y en adelante. Por último, el orador señaló que las deliberaciones de la Comisión aportarían una contribución a la Oficina de dos maneras: para mejorar la presentación de datos financieros y estimaciones presupuestarias y para fortalecer el proceso de consulta antes del inicio de la discusión del Consejo de Administración en marzo de 2011.

- 43.** El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, señaló que el documento era demasiado general como para poder determinar la naturaleza o el nivel de las contribuciones para 2012-2013. La inclusión de estimaciones presupuestarias preliminares habría ayudado a la Comisión. Su grupo reconoció la necesidad de que la OIT fuera un centro de excelencia de conocimientos sobre el mundo del trabajo, pero solicitó que se proporcionase información más detallada sobre cómo los mandantes utilizarían dichos conocimientos. De igual modo, se precisaba más información sobre las repercusiones presupuestarias de los ahorros que se obtuvieran gracias a una mayor eficiencia, mencionados en los párrafos 33, 34 y 38. Se debería examinar la posibilidad de obtener otros ahorros, por ejemplo en el funcionamiento de las reuniones del Consejo de Administración y de la Conferencia. Su grupo compartía las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores sobre las metas presentadas en el cuadro 1 y consideraba que habría sido útil que se hubiese presentado un desglose subregional. Por último, aunque reconoció las dificultades financieras que afrontaban muchos gobiernos, el orador pidió que se tomaran medidas para garantizar que por lo menos se adoptase un presupuesto de crecimiento real cero en marzo a fin de mantener la capacidad de la Oficina para responder a las crecientes demandas.
- 44.** El representante del Gobierno del Japón hizo hincapié en las restricciones financieras que afrontaban muchos gobiernos. En la discusión de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 se deberían tener debidamente en cuenta estas duras condiciones. Recordó a la Comisión que en el pasado su Gobierno había indicado en repetidas ocasiones que era partidario de un presupuesto de crecimiento nominal cero. El orador acogió con agrado el fortalecimiento del sistema de gestión de los conocimientos propuesto, que era esencial para la formulación de políticas y la prestación de servicios. Se mostró preocupado por el sistema a través del cual se integrarían los datos compilados e instó a la Oficina a que adoptara medidas para evitar costos superiores a los previstos. Al comentar la evolución desfavorable de las contribuciones voluntarias mencionada en el párrafo 44, el orador señaló que cada cuenta del presupuesto se trataría por separado y que, por consiguiente, los problemas relacionados con los recursos extrapresupuestarios y la CSPO no deberían afectar al presupuesto ordinario.
- 45.** El representante del Gobierno de Francia hizo cuatro puntualizaciones. En primer lugar, el documento tenía la ventaja y la desventaja de centrarse principalmente en cuestiones de método. En él se reflejaba claramente que la Oficina era consciente de las restricciones presupuestarias que afrontaban muchos Estados Miembros como resultado de la crisis. Al mismo tiempo, la falta de información presupuestaria no permitía mantener una verdadera discusión sobre propuestas concretas. El orador pidió que se facilitara dicha formación a los miembros de la Comisión lo antes posible. En segundo lugar, el contexto de rigor presupuestario y la creciente demanda de servicios de la OIT exigían el establecimiento de una jerarquía de prioridades claramente definida. Esto debería ir acompañado de acciones en dos ámbitos principales: la concentración de los recursos principalmente en los servicios prestados a los mandantes y en ámbitos en los que la OIT tenía una ventaja

comparativa; y la redistribución de medios y la creación de capacidades internas. En tercer lugar, la Oficina debería proporcionar información más clara sobre los servicios prestados a los mandantes. Los indicadores del cuadro 1 deberían ser más simples y legibles a fin de ofrecer un panorama más claro de la acción de la OIT en respuesta a las demandas. En cuarto lugar, las crecientes responsabilidades y demandas de servicios de la OIT exigían una mayor cooperación con otras organizaciones internacionales, como parte de los mayores esfuerzos desplegados en aras de la coherencia de las políticas.

46. La representante del Gobierno de México acogió con agrado la inclusión de secciones específicas en las estrategias relativas a los resultados sobre enseñanzas extraídas, apoyo a los mandantes, género y alianzas. Pidió que se aclarase en qué consistía el proceso de examen inter pares mencionado en el párrafo 13. Reconoció la creciente demanda de servicios de la OIT y las restricciones financieras que afrontaban muchos gobiernos y pidió que la Oficina siguiera desplegando esfuerzos para movilizar contribuciones voluntarias con miras a no incrementar el nivel del presupuesto ordinario.
47. El representante del Gobierno del Pakistán indicó que, junto a los efectos de la crisis económica, los desastres naturales tendrían también una importante repercusión en el mercado de trabajo, como demostraba la reciente experiencia de su país. Señaló que el Programa y Presupuesto no incluía ninguna disposición para afrontar los retos urgentes en materia de empleo y exhortó a la Oficina a prestar atención a esta cuestión al elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013.
48. El representante del Gobierno de Jordania expuso detalladamente algunas cuestiones específicas de interés para la región de los Estados árabes. El cuadro 1 mostraba el dinamismo creciente de la labor de la OIT en la región, en la que se habían movilizado importantes recursos extrapresupuestarios a nivel local, en particular por conducto del sistema de las Naciones Unidas. No obstante, las esferas de trabajo esenciales requerían una capacidad técnica esencial de la OIT. Instó a la Oficina que considerara la posibilidad de aumentar el presupuesto para la región en 2012-2013, aunque fuera en forma de capital inicial para movilizar otros recursos.
49. El representante del Gobierno de Egipto subrayó el aumento de la demanda de servicios de la OIT en toda la región. A este respecto, manifestó su preocupación por los posibles recortes presupuestarios en un momento en que, como consecuencia de la crisis, era más necesario prestar asistencia financiera y técnica a los países africanos.
50. El representante del Gobierno de la India, subrayó la necesidad de que la OIT centrara su programa en las prioridades esenciales, habida cuenta de las limitaciones financieras a las que se enfrentaban muchos gobiernos. El orador acogió con beneplácito la propuesta de establecer un solo proceso unificado de recopilación de datos y señaló que también se deberían tener en cuenta los programas de bienestar en materia de seguridad social y asistencia sanitaria aplicados por los Estados Miembros a nivel nacional. Las actividades del Centro de Turín deberían articularse con las necesidades de formación en los Estados Miembros, en la perspectiva de diversificar y descentralizar los servicios de creación de capacidad. El orador expresó su apoyo a los 19 resultados que figuraban en el cuadro 1, aunque indicó que se debería prestar más atención a la seguridad social, el VIH y el sida así como a la seguridad y salud en el trabajo en ámbitos distintos de las fábricas y los establecimientos nacionales. También debería asignarse prioridad a la incorporación de la perspectiva de género. El orador señaló asimismo que el resultado 19 debería ser más específico.
51. La representante del Gobierno de Italia se refirió a la ley recientemente aprobada por su Gobierno que imponía rigurosos recortes presupuestarios en el gasto público, los cuales afectaban, entre otros, al presupuesto del Ministerio de Asuntos Exteriores con cargo al

cual se pagaban las contribuciones prorrateadas a las organizaciones internacionales. La oradora reiteró el compromiso de su Gobierno de cumplir sus obligaciones internacionales, aunque pidió a la Oficina que desplegara más esfuerzos para establecer prioridades y conseguir ahorros derivados de una mayor eficiencia.

52. El representante del Gobierno de China instó a la Oficina a que utilizara de manera eficaz los recursos disponibles y adoptara un enfoque prudente respecto del presupuesto al preparar las propuestas para 2012-2013. La Oficina debería tratar de mantener el nivel de presupuesto ordinario actual y buscar al tiempo vías para hacer más economías y encontrar más recursos extrapresupuestarios. El orador dijo que apoyaba el sistema de gestión de los conocimientos propuesto, el cual también debería ofrecer una plataforma para el intercambio de conocimientos e información entre los mandantes.
53. La representante del Gobierno de Alemania hizo hincapié en que las solicitudes de servicio presentadas por los mandantes habían aumentado en mayor proporción que el presupuesto. Por consiguiente, se hacía necesario prever el establecimiento de prioridades a fin de mantener el equilibrio entre los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Por otra parte, refiriéndose a la cuarta viñeta del párrafo 10, propuso que la seguridad social y el diálogo social se agregaran como temas del programa de investigación unificado. En cuanto al logro de economías, era importante reflexionar sobre determinadas cuestiones, como las esferas de trabajo que podrían suprimirse y las medidas para agilizar los procesos administrativos y eliminar la burocracia interna.
54. El representante del Gobierno de Nigeria acogió favorablemente el sistema de gestión de los conocimientos como un avance esencial para mejorar los servicios prestados a los mandantes y apoyó el sistema propuesto de recopilación de datos basado en tres conceptos, el cual debería seguir aplicándose con un enfoque integrado, de conformidad con la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*. La igualdad de género y la no discriminación eran esferas en las que la OIT tal vez podría atraer fondos adicionales procedentes de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En cuanto al cuadro 1, el orador observó que la información que contenía ofrecía tan solo el destino indicativo de los gastos en 2012-2013, y pidió que en las propuestas de marzo se incluyeran datos financieros específicos, en el contexto de un presupuesto de crecimiento real cero.
55. La representante del Gobierno del Canadá instó a la Oficina a presentar en marzo propuestas presupuestarias que tuvieran en cuenta la situación económica de los Estados Miembros. Además de los conocimientos, consideraba que para 2012-2013 deberían incluirse las siguientes prioridades: fortalecimiento de la gobernanza, en particular por medio de la incorporación de funciones de evaluación y auditoría bien estructuradas y dotadas con una financiación suficiente, así como de la adopción generalizada de la gestión basada en los resultados en toda la Organización; introducción de reformas en el Consejo de Administración y la Conferencia como posible medio para lograr aumentos de eficiencia; aplicación de una política normativa, que comprenda el examen y la actualización de las normas internacionales del trabajo; y realización de intervenciones sobre cuestiones específicas a nivel nacional orientadas a la obtención de resultados concretos mediante el desarrollo de capacidades de los mandantes.
56. El representante del Gobierno de Kenya recordó las dificultades que muchos gobiernos tenían para encontrar un equilibrio entre las medidas de recuperación y la consolidación fiscal. Acogió con agrado la propuesta de fortalecer la base de conocimientos de la OIT y subrayó la necesidad de asegurar que pudieran beneficiarse de ella los mandantes de países con infraestructuras menos desarrolladas. Asimismo, era necesario prestar especial atención al apoyo a los mandantes de regiones menos adelantadas, sobre todo en el África Subsahariana. En cuanto a las medidas destinadas a incrementar la eficiencia y a las

inversiones, consideraba que habría resultado útil disponer de más información sobre la reorientación de los recursos economizados, en particular hacia las actividades técnicas.

57. El representante del Director General (Sr. Thurman) recordó que la finalidad del examen preliminar era permitir que la Comisión expresara sus prioridades y diera su orientación. El orador centró su respuesta en cuatro cuestiones. En primer lugar, las peticiones relativas al «uso óptimo de los recursos» y al establecimiento de prioridades se tendrían debidamente en cuenta al preparar las propuestas de marzo. No obstante, la Oficina debía hacer frente a numerosas dificultades presupuestarias. Por ejemplo, los recursos extrapresupuestarios aprobados por los donantes durante los primeros diez meses de 2010 ascendían a menos de la mitad de los recursos aprobados para 2009, mientras que los recursos aprobados para África habían disminuido un 80 por ciento. En segundo lugar, se había tomado debidamente nota de la importancia que el Grupo de los Trabajadores concedía a la necesidad de adoptar un enfoque equilibrado para evitar convertirse en una Organización impulsada exclusivamente por la demanda. El cuadro ya indicaba una distribución bastante equilibrada, tanto de la demanda como de las metas, entre los cuatro objetivos estratégicos. En tercer lugar, la Oficina había tomado nota del amplio apoyo expresado respecto de los conocimientos. En las propuestas de Programa y Presupuesto se incluiría información más detallada y concreta. En cuarto lugar, tomó nota de las peticiones formuladas para que se celebraran consultas antes de marzo. El orador se aseguraría de que, antes de que concluyera la reunión del Consejo de Administración, los tres Grupos se pusieran de acuerdo para entablar un proceso satisfactorio de consulta.
58. La Comisión tomó nota del documento presentado por la Oficina.

### **Utilización de la Cuenta de Programas Especiales** (Tercer punto del orden del día)

59. La Comisión tuvo ante sí un documento<sup>3</sup> sobre la utilización de la Cuenta de Programas Especiales.
60. El Sr. Julien, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló que el documento de referencia era muy pobre en contenido y extremadamente vago. La Oficina no había formulado ninguna propuesta lo suficientemente sustancial como para dar lugar a un verdadero debate. Por consiguiente, el orador propuso postergar el debate e incluir la cuestión en el marco de las consultas informales que se celebrarían, a fin de que la Oficina tuviera tiempo de proponer un documento más completo y preciso para la reunión de marzo.
61. Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, observó que su Grupo estaba dispuesto a aceptar la petición del Grupo de los Empleadores en el entendido de que los gobiernos también convinieran en avanzar hacia esa dirección.
62. El representante del Gobierno de los Estados Unidos, hablando en nombre del grupo de los PIEM, instó a la Oficina a que en el documento que se sometería a la consideración del Consejo de Administración en marzo de 2011 se incluyeran algunas cuestiones de alta prioridad relacionadas con la aplicación de las normas que se ajustaran a los criterios de la Cuenta de Programas Especiales.
63. El representante del Gobierno de Australia pidió aclaraciones sobre las disposiciones previstas para la celebración de consultas sobre este tema.

<sup>3</sup> Documento GB.309/PFA/3.



64. La Oficina confirmó que se iban a organizar consultas oficiosas que tendrían lugar antes de la reunión del Consejo de Administración en marzo de 2011.
65. La Comisión tomó nota de que se le presentarían propuestas más detalladas en marzo de 2011.

### **Puesta en funcionamiento de la estructura revisada de las oficinas exteriores** (Cuarto punto del orden del día)

66. La Comisión examinó el documento<sup>4</sup> sobre la puesta en funcionamiento de la estructura revisada de las oficinas exteriores.
67. El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, agradeció a la Oficina por el documento de referencia, que daba cuenta de los avances realizados respecto de la puesta en funcionamiento de la estructura revisada de las oficinas exteriores. Su grupo temía, sin embargo, que el proceso de descentralización que se estaba llevando a cabo fuera excesivo y que resultara perjudicial en cuanto al nivel de conocimientos técnicos disponibles en Ginebra. Era importante que los conocimientos técnicos generales de la OIT siguiesen siendo de alto nivel, tanto respecto de la elaboración de productos globales como de la coordinación de las actividades que se llevaban a cabo en las regiones. También era importante que la OIT siguiera siendo coherente en los mensajes que difundía. Esta coherencia, esencial en materia de políticas, debía estar respaldada por la formación y la creación de redes de conocimientos.
68. En relación con el documento adoptado por el Consejo de Administración en marzo de 2009, el orador recordó que en él se indicaba claramente que los expertos empleadores y los expertos trabajadores de las regiones debían informar directamente y rendir cuentas, respectivamente, a ACTRAV y ACT/EMP. Puesto que este tema no aparecía claramente indicado en el documento de referencia, el orador pidió a la Oficina que introdujera las modificaciones necesarias y precisas a este respecto. Por otra parte, recordó que el tripartismo no debía reducirse a una mera cláusula de estilo, ya que se encontraba en los fundamentos y el origen de la OIT. Ahora bien, ciertos departamentos o donantes tendían a olvidar este principio constitucional en las oficinas exteriores. Además, era fundamental que los expertos empleadores y ACT/EMP mantuvieran lazos estrechos, tanto a fin de determinar las necesidades de los mandantes empleadores como para garantizar la eficacia de los servicios que recibían.
69. En cuanto a la reforma de las Naciones Unidas, el orador lamentó que el documento fuera ligeramente limitado en cuanto a las informaciones que proporcionaba, y deseaba que la Oficina aportara más datos respecto de la eficacia de la reforma, sobre todo desde el punto de vista de la coherencia, así como sobre la participación de los tres mandantes en el proceso. También le hubiera gustado contar con más información sobre los indicadores destinados a evaluar el desempeño de las oficinas exteriores.
70. Resultaba fundamental asegurar en las oficinas regionales un nivel óptimo de gobernanza y de responsabilidad. Sin embargo, y ello no dejaba de ser motivo de preocupación para los empleadores, pareciera que las oficinas exteriores siguieron siendo poco transparentes para muchas organizaciones de empleadores, y que sus servicios no fueran suficientemente conocidos ni accesibles. La OIT debía, por consiguiente, garantizar el

<sup>4</sup> Documento GB.309/PFA/4.

componente pedagógico del examen de la estructura exterior y mantener una mejor comunicación con los mandantes locales.

71. El Grupo de los Empleadores apoyó la reorganización en curso, pero temía que la transferencia de las actividades de la sede y de las oficinas regionales hacia las oficinas en los países tuviera por efecto quitar claridad al mensaje de la OIT y entrañara una falta de coordinación. El examen de la estructura exterior respondía, en este sentido, a la necesidad de mejorar la organización de la actividad de la OIT en el plano local y los vínculos entre los diferentes actores en el terreno. Para concluir, el orador indicó que, a pesar del apoyo indefectible que brindaba a la reforma, el Grupo de los Empleadores la consideraba insuficiente, puesto que el nivel de gobernanza de las oficinas exteriores no se armonizaba con el de la sede.
72. Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, señaló que la nueva estructura cambiaría los puntos de contacto de los mandantes, la relación jerárquica para el personal, y los procesos de toma de decisiones. Le inquietaba que el documento no expusiera con claridad de qué manera los nuevos procesos habrían de funcionar e interrelacionarse.
73. Si bien un objetivo de la reestructuración era crear una masa crítica de expertos técnicos, no existían suficientes expertos sobre la reforma de la legislación del trabajo y en relaciones laborales en la región de Asia y el Pacífico, donde sólo había dos especialistas en normas para toda la región. Pidió información sobre las medidas específicas adoptadas para reforzar la labor relacionada con las normas y los servicios prestados a las organizaciones de trabajadores, con arreglo a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Se preguntaba cómo, podrían alcanzar las bajas metas propuestas en relación con el resultado 14, sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, para la región de Asia y el Pacífico y los Estados árabes, permitirían corregir los déficit reales en materia de libertad de sindicación en esas regiones.
74. Observó que en el párrafo 7 no se mencionaba a ACTRAV entre las unidades participantes en el proceso de cambio. En varias oficinas, el personal tenía escaso conocimiento de las consecuencias de los cambios estructurales. Pidió al Director General que publicara un addendum del documento IGDS Número 192 sobre las funciones y responsabilidades de los altos directivos, aclarando el papel y las relaciones entre el personal de ACTRAV en la sede y en las regiones con el personal directivo superior de la OIT en la sede y en las oficinas regionales. En él se deberían tener en cuenta las disposiciones del documento IGDS Número 150, que se referían a la continuación de las prácticas actuales de ACTRAV en lo que respectaba a las líneas jerárquicas de su personal y sus contactos directos con las organizaciones de trabajadores.
75. Tomó nota de las consultas con los mandantes tripartitos realizadas por las misiones en Dakar, Harare y Manila, pero preguntó por qué motivo no se habían celebrado consultas durante las misiones enviadas a Addis Abeba, El Cairo, Pretoria y Yaundé.
76. Señaló que, en una serie de casos, el personal de las regiones recibía instrucciones antes de que toda la cuestión se discutiera con el Sindicato del Personal en la sede. Solicitó que se proporcionase información detallada sobre estas consultas. Subrayó que si bien en el párrafo 19 se especificaba que se había podido evitar la pérdida de empleos, el personal de Harare y Manila había sido reasignado a actividades de cooperación técnica, y preguntó si esa decisión había modificado su situación, y qué posibilidades se les habían ofrecido.
77. En cuanto a la contratación de coordinadores nacionales, que se detallaba en el párrafo 15, solicitó información sobre las consultas con el Sindicato del Personal y una

aclaración sobre la situación de los coordinadores nacionales que presuntamente no eran de carrera. Planteó varias preocupaciones que subrayaban el carácter potencialmente precario de su empleo y señaló que esa situación no era compatible con los valores de la OIT y menoscaba su independencia. Declaró que estas inquietudes ya se habían expuesto antes con respecto a los coordinadores nacionales en la región de Europa Central y Oriental, y que esa práctica se aplicaba ahora a otras regiones.

- 78.** Indicó su interés por la elaboración de indicadores para medir los resultados en las oficinas exteriores y pidió información sobre el grado de participación de ACTRAV, ACT/EMP y los interlocutores sociales respecto de la elaboración de tales indicadores. También propuso una mayor inclusión de las normas en los Programas de Trabajo Decente por País, un enfoque integrado respecto de los elementos del trabajo decente y la necesidad de crear capacidad a través de los interlocutores sociales a fin de permitir su participación en los Programas de Trabajo Decente por País. Estos elementos deberían añadirse a las medidas para evaluar el desempeño.
- 79.** Objetó la ausencia de cobertura de los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente (ETD) respecto de los países desarrollados, como Australia, Nueva Zelandia, Japón y la República de Corea, especialmente en el marco de la crisis mundial. Corea, por ejemplo, tenía graves problemas por lo que se refería a sus relaciones laborales, los derechos de los trabajadores y la legislación laboral. Los especialistas de ACTRAV de las oficinas exteriores debían recibir de la oficina regional los recursos necesarios para abordar estas cuestiones.
- 80.** Subrayó la importancia de mantener las estructuras jerárquicas existentes para los especialistas de ACTRAV, que debían recibir apoyo técnico y orientación en materia de políticas de la oficina de ACTRAV en la sede. Recordó a la Oficina que, durante el examen de la estructura de las oficinas exteriores, no se había previsto la posibilidad de introducir cambios en la estructura jerárquica. Solicitó una confirmación de la Oficina sobre esta cuestión.
- 81.** Señaló que el punto *c*) del párrafo 31 pedía que se adoptaran enfoques más eficaces para responder al aumento de la demanda de servicios, y pidió que se diesen garantías de que esto no afectaría negativamente a la capacidad de ACTRAV para atender las necesidades de las organizaciones de trabajadores. Pidió información sobre las repercusiones financieras de la estructura exterior revisada.
- 82.** Expuso su preocupación, y pidió mayores aclaraciones, respecto de la terminología utilizada en el párrafo 31, que indicaba que la Oficina estaba aplicando un enfoque exclusivamente de gestión en relación con los recursos humanos, que posiblemente estaba en contradicción con los valores y el mandato de la OIT. Pidió aclaraciones sobre la manera en que esto había repercutido en el convenio colectivo. Solicitó que se brindara mayor información sobre las medidas específicas que se estaban adoptando a fin de dotar a las oficinas de país de una mayor autonomía.
- 83.** Concluyó haciendo hincapié en la necesidad de mejorar los canales de información, subrayando la necesidad de que las oficinas de país y los directivos de los ETD tuvieran debidamente en cuenta los distintos papeles y responsabilidades de los expertos de ACTRAV en las oficinas exteriores y los diferentes niveles de comprensión de las consecuencias prácticas del tripartismo. También pidió mayores orientaciones a los departamentos de la sede de la OIT, con participación de ACTRAV, ACT/EMP y el Sindicato del Personal.
- 84.** La representante del Gobierno del Canadá, hablando en nombre de los PIEM, felicitó a la Oficina por la tarea de elaboración de indicadores compatibles con el compromiso de una

transparencia permanente. Agradeció a la Oficina por el trabajo llevado a cabo para estimular una mejor colaboración entre la sede y las oficinas regionales, mejorar la comunicación entre los directivos y el personal, garantizar una dotación de personal adecuada y aclarar los papeles, responsabilidades y funciones.

- 85.** Los informes futuros deberían hacer hincapié en otras tareas relacionadas con la estructura de las oficinas exteriores, según se había acordado en marzo de 2009. La elaboración de indicadores para medir el éxito en la consecución de trabajo decente y la evaluación independiente general, se consideraban de importancia fundamental desde el punto de vista de la gobernanza. Entre los próximos pasos deberían figurar discusiones periódicas y el examen de la elaboración permanente de indicadores por el Consejo de Administración, inclusive en marzo de 2011. En apoyo de esta discusión, la oradora propuso que se proporcionaran nuevos pormenores sobre los costos de funcionamiento de las oficinas exteriores, incluyendo datos sobre la dotación de personal en cada oficina, así como sobre el personal con contratos temporales y empleados como coordinadores nacionales, y sobre el grado de apoyo brindado por el país anfitrión.
- 86.** La reducción de los costos y la mayor eficiencia derivados de la elaboración de indicadores para el terreno y de la reorganización de las oficinas exteriores proporcionaría a este personal la capacidad para demostrar su eficacia y eficiencia en diferentes condiciones. Esto redundaría en beneficio de los mandantes y mejoraría la aplicación del Programa de Trabajo Decente. Además, los indicadores para el terreno permitirían identificar las prácticas óptimas y las áreas que se podrían mejorar en toda la red de oficinas exteriores. La oradora acogió con agrado que se estuviera considerando utilizar diferentes indicadores para las Oficinas de País situadas en países industrializados y aquellas de otros países. Recalcó la importancia que tenían las oficinas exteriores para la obtención de resultados en materia de trabajo decente y, por ende, la importancia de los indicadores para el terreno.
- 87.** El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, pidió más aclaraciones sobre este proceso. Indicó que la lectura del documento daba la impresión de que la transición se había efectuado de manera armoniosa; en realidad, se habían planteado diversos problemas, tales como las limitaciones presupuestarias, las limitaciones de espacio de oficina y la necesidad de reorientar el personal hacia una cultura de carácter más consultivo. Lo decepcionaban tres cosas. En primer lugar, la oficina en Abidján todavía no estaba habilitada. En segundo lugar, la reestructuración parecía ser una redistribución de los recursos disponibles, lo cual suscitaba el temor de que se prestaran servicios sin que se hubiera realizado un análisis de los beneficios que podrían aportar a los mandantes. Por último, si bien en el párrafo 19 se indicaba que la Oficina había podido evitar la pérdida de empleos, en la nota a pie de página se indicaba que se había ofrecido a un miembro del personal una separación de servicio consensuada.
- 88.** El representante del Gobierno de Australia, hablando en nombre del ASPAG, hizo un llamamiento para que se diera prioridad a la elaboración de indicadores del desempeño de las oficinas exteriores. Recalcó la importancia de estos indicadores para la función de gobernanza del Consejo de Administración.
- 89.** El orador propuso que se aplicara a los indicadores la estructura del marco para la rendición de cuentas utilizado en las Naciones Unidas e instó a la Oficina a que adoptara un mecanismo que permitiera a los gobiernos dar información sobre la labor realizada por la OIT en sus respectivos países en el contexto de las prioridades del gobierno. Subrayó el hecho de que en el documento no se indicaba que el Consejo de Administración hubiera efectuado otro examen de los indicadores para el terreno y pidió que esta actividad se incluyera entre las próximas medidas que había que adoptar. Recalcó la convicción del ASPAG de que la estructura revisada de las oficinas exteriores y los indicadores eran

fundamentales para mejorar la consecución de los resultados en materia de trabajo decente en todo el mundo.

90. El representante del Gobierno de Egipto llamó la atención sobre el enfoque de nivel regional indicado en el párrafo 31 y preguntó si se habían celebrado consultas con los mandantes tripartitos y si los indicadores se aplicarían sin celebrar consultas con la sede.
91. La representante del Gobierno de Singapur, hablando en nombre de la ASEAN, señaló las repercusiones de los cambios en la prestación de servicios a los mandantes, en particular sus repercusiones en Asia Sudoriental. Recordó que la OIT y la secretaría de la ASEAN habían firmado un acuerdo de cooperación en marzo de 2007 y habían colaborado en muchas áreas, con inclusión de las relaciones laborales, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, las normas laborales, las estadísticas del mercado de trabajo y el trabajo infantil. Destacó el apoyo que brindó la OIT en relación con el programa de trabajo de los Ministros de Trabajo de la ASEAN para 2010 a 2015. Pidió que se confirmara que la nueva estructura de las oficinas exteriores no afectaría las alianzas de colaboración y los programas en curso en Asia Sudoriental ni comprometería la calidad o la puntualidad de la asistencia técnica que allí se prestaba a los mandantes.
92. La oradora dijo que el desempeño de los equipos de trabajo decente debería ser parte integrante de los indicadores. Reiteró que era importante elaborar indicadores claros y pidió más información sobre la manera en que la OIT traduciría los cinco indicadores amplios en metas cuantificables. Acogió con satisfacción la realización de la evaluación global e independiente de las repercusiones de los cambios que se habían de introducir en 2013, cuestión que sería objeto de un informe al Consejo de Administración en 2014. Propuso que se proporcionaran actualizaciones provisionales, incluida una evaluación provisional interna sobre las repercusiones de la reestructuración en los programas por país, la movilidad del personal y los presupuestos, una evaluación del logro de los objetivos iniciales sobre cómo prestar una mejor servicio a los mandantes, y un análisis de los problemas encontrados en la puesta en funcionamiento de las oficinas. Pidió a la Oficina que proporcionara una lista de los nuevos puntos focales en la oficina regional, las oficinas de país y los equipos de trabajo decente.
93. El representante del Gobierno de Kenya dijo que no se había dado una explicación satisfactoria del proceso de puesta en funcionamiento. Las repercusiones financieras y los criterios reales del nombramiento de los coordinadores nacionales y sus relaciones jerárquicas seguían siendo poco claros.
94. El orador añadió que lamentaba que la Oficina de Abidján no estuviera habilitada y que le parecía desafortunado que no se hubiera tomado en cuenta a África ni siquiera para la designación de un coordinador nacional. Pidió aclaraciones sobre el párrafo 20. Instó a la Oficina para que se asegurara de proporcionar informaciones claras sobre la puesta en funcionamiento de la estructura revisada de las oficinas exteriores, para beneficio de los mandantes.
95. El representante del Gobierno de la India tomó nota de los progresos alcanzados hasta el momento y recaló la importancia de que la transición se hiciera de manera armoniosa y eficiente para evitar dificultades a los mandantes. Responder a las preocupaciones del personal era otro asunto que requería atención, ya que la movilidad geográfica no se aplicaba a los funcionarios nacionales ni al personal de los servicios generales.
96. En cuanto a la contratación y la selección, el orador propuso que se celebraran consultas con los interlocutores tripartitos nacionales antes de efectuar los nombramientos. Recaló que era importante contar con el apoyo de especialistas de las oficinas de país y propuso que se contratara a un mayor número de especialistas del propio país. Al poner en

funcionamiento la estructura revisada de las oficinas exteriores, había que distribuir las competencias técnicas teniendo en cuenta las necesidades prácticas de cada región a fin de evitar un grado excesivo de concentración.

97. El orador dio las gracias a la Oficina por haber designado un equipo de trabajo decente en Nueva Delhi y propuso incluir dos indicadores para medir el desempeño de la estructura revisada: el nivel de participación tripartita y los programas de formación y talleres participativos organizados para los mandantes.
98. En cuanto a la aplicación de una estructura de dos niveles, la representante del Gobierno de México consideraba que la Oficina debía evitar la duplicación de labores y el aumento de los gastos. Pidió a la Oficina que proporcionara información sobre el período de transición de seis meses. Había que dar más precisiones sobre la consulta con los mandantes tripartitos nacionales en la etapa final del proceso de contratación de coordinadores nacionales. Por lo que se refería a la puesta en práctica de la conversión, la oradora deseaba saber cómo se había determinado la estructura y qué se entendía por la «doble función» de las oficinas de país y de los equipos de apoyo técnico en materia de trabajo decente. Dijo que la oficialización del Marco de Rendición de Cuentas de la OIT mejoraría la gobernanza de la OIT.
99. El representante del Gobierno de Australia dijo que consideraba que los indicadores propuestos en el documento eran un buen punto de partida. Propuso incluir algunos indicadores adicionales. Un indicador debía reflejar, en términos generales, el éxito obtenido por una oficina exterior en la consecución de resultados en materia de trabajo decente. Se estaba prestando mucha atención a los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País, pero no se reconocía el desempeño de las oficinas exteriores en la consecución de resultados en materia de trabajo decente que no formasen parte de los Programas de Trabajo Decente por País. A su juicio, dado que las oficinas exteriores desempeñaban un papel fundamental en las estrategias de desarrollo nacionales y en las buenas relaciones con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería incluirse un indicador basado en las opiniones de los mandantes.
100. La representante del Director General (Sra. Strachan) subrayó que la Declaración sobre la Justicia Social daba las pautas para la reestructuración de las oficinas exteriores. Explicó que el proceso de puesta en funcionamiento se había guiado con arreglo a las decisiones adoptadas en la reunión de marzo de 2009 del Consejo de Administración. La Oficina se encontraba en estos momentos al inicio del proceso, y haría falta tiempo para obtener resultados. Aclaró que en el documento se indicaban las cinco áreas en las que se mediría el desempeño y no los propios indicadores. Confirmó que los especialistas empleadores y trabajadores formaban parte integrante de los equipos de trabajo decente, con plenas responsabilidades para asegurar la coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y para apoyarlas. El personal de ACTRAV y de ACT/EMP continuaba con su práctica anterior y mantenía contactos directos con los mandantes y seguía dando cuenta de su trabajo tanto a los directores de los equipos de trabajo decente como a ACTRAV y ACT/EMP. La puesta en funcionamiento de la reestructuración seguía en curso y, si alguna de las nuevas disposiciones llegara a plantear problemas, se harían las evaluaciones y los ajustes necesarios.
101. Refiriéndose a la cuestión de la rendición de cuentas, la oradora dijo que el Director General había finalizado el Marco de Rendición de Cuentas de la OIT y que se habían introducido varias medidas de apoyo en este sentido. Estas medidas incluían la aclaración de las funciones de los diferentes niveles de puestos de dirección y la introducción del nuevo sistema de gestión del desempeño. Además, señaló que la estructura revisada de las oficinas exteriores se estaba poniendo en funcionamiento con recursos existentes, conforme a las instrucciones del Consejo de Administración. En cuanto a los

procedimientos de contratación y de selección de los coordinadores nacionales, explicó que las directrices se habían preparado y compartido con las oficinas regionales, y que se estaban aplicando en sus regiones.

**102.** Refiriéndose al miembro del personal que había aceptado una separación del servicio consensuada, la oradora dijo que se le había vuelto a contratar en un proyecto de cooperación técnica y que tenía un mejor puesto. Después de la publicación del documento de la Oficina, se habían llevado a cabo consultas adicionales con mandantes tripartitos en El Cairo y en Yaundé. La Oficina Regional también había expedido cartas a los mandantes en los distintos países africanos para explicar las nuevas disposiciones. Preciso que la oficina de Abidján había sido designada como oficina de país, pero explicó que esta decisión se reexaminaría en 2011. La Oficina seguiría asegurándose de que los cambios no perturbaran la prestación de servicios a los mandantes. Para concluir, indicó que la «doble función» a que se hacía referencia en el documento designaba las situaciones en las que la OIT tenía una oficina de país y un equipo de trabajo decente en un mismo lugar. Un solo director estaba a cargo de la oficina y del equipo.

**103.** La Comisión tomó nota del documento de la Oficina.

## **Evaluaciones**

(Quinto punto del orden del día)

### **a) Informe de evaluación anual de 2009-2010**

**104.** La Comisión pasó a examinar el documento<sup>5</sup> titulado «Informe de evaluación anual de 2009-2010».

**105.** Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, expresó su agradecimiento a la Oficina por el documento en el que se recogían los notables progresos alcanzados y la labor realizada en 2009-2010. Sin embargo, manifestó su preocupación por algunos de los términos utilizados, como por ejemplo las referencias a las partes interesadas en lugar de a los interlocutores sociales y a los «principales» encargados de la adopción de decisiones, como si los hubiera más y menos importantes. Asimismo, destacó el hecho de que en el informe se instara a los mandantes a participar en las evaluaciones, así como la necesidad de que la Oficina mejorara las capacidades, pero advirtió que la Oficina no debería establecer una dicotomía entre el personal y los mandantes. Pidió también que la Oficina colaborara con ACTRAV en relación con esta cuestión.

**106.** Refiriéndose a las enseñanzas extraídas, señaló el reducido número de enseñanzas vinculadas al componente del diálogo social y advirtió que la Oficina debía asegurarse de que este ámbito no quedara marginado. Señaló con preocupación que EVAL no recibía respuestas sobre el seguimiento de las recomendaciones en aproximadamente el 46 por ciento de los casos. Estuvo de acuerdo en que las áreas estratégicas del VIH y el sida, la discriminación en el empleo y la ocupación y el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes debían ser prioritarias y solicitó además que el trabajo precario y los empleos verdes se tuvieran en cuenta como temas posibles para la futura labor de evaluación. El Grupo de los Trabajadores apoyaba el punto que requería decisión.

<sup>5</sup> Documento GB.309/PFA/5/1.

- 107.** El Sr. Julien, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, reconoció la labor realizada en materia de evaluación, pero puso de relieve la débil tasa de seguimiento por parte de la Oficina. Señaló también el elevado número de recomendaciones sin respuesta. Indicó que era necesario impartir formación para que el personal directivo pudiera utilizar mejor esas evaluaciones. Preguntó, por ejemplo, cuáles eran los motivos por los que no se había realizado el seguimiento de tres recomendaciones relativas a la evaluación del Programa de Trabajo Decente por País de Indonesia en 2009. El orador destacó la importancia de la participación de los mandantes en la evaluación y pidió que se consultara a ACT/EMP con más regularidad.
- 108.** En cuanto al programa de trabajo propuesto para 2011, el orador manifestó su decepción con respecto a la decisión de suspender las evaluaciones de los Programas de Trabajo Decente por País; un paso, a su parecer, inaceptable habida cuenta de la valiosa información que proporcionaban en relación con la labor de la OIT a nivel nacional, pidió que el mandato se definiera junto con ACTRAV y ACT/EMP. Con referencia al tema de evaluación propuesto sobre el desarrollo de la capacidad de los mandantes, consideraba que no había transcurrido tiempo suficiente desde la discusión de ese tema celebrada en la Comisión de Cooperación Técnica ese año, y pidió que la evaluación se aplazara un año y que la Oficina utilizara este tiempo para celebrar consultas con la Mesa del Consejo de Administración y los grupos regionales. Dijo asimismo que la evaluación debía abarcar todos los departamentos y no sólo a ACT/EMP y ACTRAV, ya que se trataba de un objetivo global para la OIT. Indicó también que la evaluación debería abarcar la labor del Centro Internacional de Formación de Turín. Por último, señaló que la evaluación podría contribuir a la discusión recurrente de la Conferencia sobre el diálogo social propuesta para 2013.
- 109.** El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano señaló los progresos realizados y solicitó a la Oficina que procurara que los mandantes participaran en los procesos de evaluación a fin de permitirles contribuir de manera más eficaz, y que atendiera los demás problemas destacados en el documento. Ello incluía prestar la atención adecuada al diálogo social. El grupo apoyaba los planes de evaluar las estrategias sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y la discriminación en el empleo y la ocupación.
- 110.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos pidió que se ofreciera información más detallada en relación con las nueve evaluaciones independientes de proyectos sustituidas por versiones internas. Elogió el uso cada vez mayor de la base de datos i-Track, así como su recopilación de enseñanzas extraídas, e instó a la Oficina a que diera seguimiento a la recomendación de la evaluación externa independiente (EEI) de la función de evaluación mediante el fortalecimiento adicional del sistema de información sobre las evaluaciones. Asimismo, pidió a la Oficina que aclarase cómo la Unidad de Evaluación del IPEC había contribuido a la base de información sobre las evaluaciones. Para 2011, la oradora puso de relieve la pertinencia del tema relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación habida cuenta de la discusión recurrente de la CIT prevista para 2011. Finalizó su intervención mostrando su apoyo a los planes previstos para la introducción de un plan de trabajo de evaluación multianual.
- 111.** El representante del Gobierno de Australia reconoció los resultados positivos de la encuesta sobre el seguimiento de las evaluaciones de proyectos independientes y los sistemas de información. Con referencia a la EEI, pidió a la Oficina que a la hora de determinar cuáles serían los próximos pasos tuviera en cuenta sus resultados. En relación con el párrafo 6, mencionó la necesidad de que la Oficina mejorara el uso que hacían de las evaluaciones la dirección y los mandantes de la OIT. Para ello eran necesarios cambios estructurales y de actitud, por ejemplo, los responsables de la estrategia o el programa en evaluación debían indicar claramente, para cada recomendación, las



respuestas previstas y los plazos correspondientes para el seguimiento. Haciendo referencia al reciente debate sobre la aplicación de la estructura revisada de las oficinas exteriores, el orador pidió que EVAL apoyara la elaboración de indicadores de resultados para supervisar los progresos realizados.

- 112.** El representante del Gobierno de la India señaló que, en su opinión, las mejoras contribuían a que la OIT desempeñara su función de supervisión. Recordó el elemento fundamental de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa relativo al desarrollo de la capacidad de los mandantes para supervisar y evaluar las políticas y programas relacionados con el trabajo decente, instó a la Oficina a que encontrara un equilibrio entre el desarrollo de la capacidad de evaluación de los mandantes y la de su propio personal en las oficinas exteriores. En cuanto a las prioridades para 2011, afirmó que la India apoyaba la evaluación de la estrategia de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, y destacó también la importancia de tener en cuenta a los trabajadores del sector informal. En relación con la discriminación en el empleo y la ocupación, pidió que en la evaluación se considerara la disponibilidad de los datos y las estadísticas que recogían la incidencia de la discriminación. Con referencia al tema de evaluación del desarrollo de la capacidad de los mandantes, el orador apoyó la inclusión de los servicios de formación y aprendizaje ofrecidos por el Centro Internacional de Formación en ese ámbito.
- 113.** El representante del Gobierno del Japón destacó el papel fundamental que desempeñaba la evaluación en la mejora de la labor de la Organización. Asimismo, expresó su agradecimiento por el elevado número de evaluaciones de proyectos llevados a cabo en Asia. Por último, solicitó a la Oficina que mejorara el seguimiento, el aprendizaje institucional y el intercambio de conocimientos para aprovechar plenamente los resultados de la evaluación.
- 114.** La representante del Gobierno de México indicó que durante los últimos cinco años se habían logrado algunas mejoras, pero aún quedaban obstáculos por superar. Solicitó más información a ese respecto.
- 115.** La representante del Gobierno de China hizo hincapié en la valiosa contribución de las evaluaciones a la supervisión del desempeño de la OIT, pero señaló que su análisis no era adecuado y que las cuestiones relativas a la transparencia no se estaban tratando como correspondía. Invitó a la Oficina a solucionar ese problema.
- 116.** La representante del Gobierno de Bélgica respondió a un comentario que formuló el Grupo de los Empleadores en relación con la participación de los donantes en la evaluación. Explicó el gran interés que tenían Bélgica y otros países que contribuían a la labor de la OIT a través de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario en apoyar la evaluación, pero pidió que se aclarase cómo se podía llevar a cabo ya que la CSPO se había programado del mismo modo que la financiación básica del presupuesto ordinario.
- 117.** La representante del Director General (Sra. Logan), respondió a las preguntas formuladas. En relación con la cuestión del escaso seguimiento, señaló que el control sistemático del seguimiento de las evaluaciones de proyectos se había incorporado hacía poco, y si bien al principio no había sido muy popular, con la nueva serie de evaluaciones ya estaba ofreciendo mejores resultados. Con respecto al cuadro 2 del documento, explicó que el bajo índice de respuestas se debía, en parte, a que las recomendaciones se dirigían a entidades ajenas a la OIT, así como a la incompatibilidad del sistema del IPEC, al que correspondían 492 de los 538 casos sin respuesta. Con referencia al interés de los interlocutores sociales de mejorar el proceso de consulta, explicó que el proceso de planificación multianual facilitaría en gran medida esta mejora. La oradora señaló que la

Oficina también mejoraría las consultas a nivel interno y con el personal directivo superior para que participaran todos los actores principales.

118. Respecto a los temas para 2011, la Sra. Logan señaló que la Oficina podía aplazar los planes para la evaluación de los esfuerzos de la OIT destinados a desarrollar la capacidad de los mandantes hasta finales de 2011, pero destacó la importancia de abordar este tema ya que no había sido objeto de ninguna evaluación de alto nivel. En respuesta al interés manifestado por el Grupo de los Empleadores por proseguir con las evaluaciones de los Programas de Trabajo Decente por País, dijo que la EEI había recomendado que dichas evaluaciones se descentralizaran, pero EVAL podría considerar nuevamente este punto para 2011. Con relación a las evaluaciones de proyectos realizadas con carácter interno en lugar de independiente, explicó la flexibilidad de la política relativa a las evaluaciones de mitad de período. Asimismo, añadió que la Unidad de Evaluación se basaba sistemáticamente en las prácticas óptimas no sólo de la OIT sino también externas, en especial las del sistema de las Naciones Unidas.
119. El Vicepresidente empleador señaló que, habida cuenta de que la Oficina estaba de acuerdo en aplazar un año la evaluación del desarrollo de la capacidad de los mandantes, apoyaba el punto que requería decisión.
120. La Comisión tomó nota del informe que tenía ante sí y expresó su opinión sobre las prioridades para 2011.

**b) *Evaluación independiente del programa por país de la OIT para la República Unida de Tanzania: 2004-2010***

121. La Comisión pasó a examinar un documento <sup>6</sup> en el que se hacía una presentación sucinta de los resultados de una evaluación independiente del programa por país de la OIT para la República Unida de Tanzania: 2004-2010.
122. El Vicepresidente trabajador elogió los importantes esfuerzos realizados por los Estados Miembros de la OIT en África para elaborar normas y ajustarse a los valores promovidos por la OIT. Señaló que la respuesta de la Oficina en relación con la evaluación era completa y que las constataciones correspondientes a la República Unida de Tanzania bien podían aplicarse a otros Estados Miembros comparables, sobre todo en África.
123. Un ejemplo podía ser el reto que planteaba la economía informal. A su juicio, el informe proporcionaba información que podía intercambiarse con otros países con el fin de determinar la eficacia de las medidas relacionadas con la creación de empleo y el VIH/SIDA. El Grupo de los Trabajadores también consideraba útil la evaluación de la suficiencia y consecución de las metas. Al mismo tiempo, el orador manifestó su preocupación por la falta de complementariedad de las actividades relativas a los programas por país y la ausencia de vínculos entre los proyectos de cooperación técnica y los resultados de los PTDP. Señaló la necesidad de disponer de indicadores más mensurables para facilitar el logro de metas tangibles, en particular a través de la participación eficiente de los interlocutores sociales en los comités directivos mixtos del proceso «Unidos en la acción».
124. El Vicepresidente empleador comenzó subrayando el interés de su Grupo por las evaluaciones de los Programas de Trabajo Decente por País, ya que dichas evaluaciones

<sup>6</sup> Documento GB.309/PFA/5/2.

podían proporcionar indicadores útiles sobre las actividades de la Oficina y el cumplimiento de su mandato. Además, acogió con agrado este informe de evaluación sobre uno de los primeros Programas de Trabajo Decente por País. Declaró que las conclusiones y recomendaciones de este informe, así como las observaciones formuladas por el Consejo de Administración, debían divulgarse ampliamente entre las personas encargadas de la elaboración y aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País.

- 125.** El Grupo de los Empleadores respaldaba casi todas las recomendaciones formuladas en el documento. El orador señaló un problema en el texto de la segunda recomendación y otro en el párrafo 15. Su Grupo consideraba que el texto podía dar la impresión de que la tarea de fijar prioridades recaía en la Oficina y no en los mandantes. Debería quedar claro que los mandantes definen sus prioridades con la asistencia de la Oficina.
- 126.** El orador señaló también un error de traducción en el párrafo 34 de la versión en francés del documento, párrafo en el cual se hacía referencia a la aprobación de los Programas de Trabajo Decente por País por CABINET, en lugar de a la aprobación por el Gabinete Ministerial.
- 127.** Por último, el Grupo de los Empleadores apoyaba el punto que requería decisión, en el entendido de que se aclararía el texto de la segunda recomendación.
- 128.** La representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania declaró que su país se comprometía plenamente a aplicar el Programa de Trabajo Decente y a promover el empleo para lograr el desarrollo social y económico del país. En el segundo plan nacional para el crecimiento y la lucha contra la pobreza (MKUKUTA II) y la estrategia de Zanzíbar para el crecimiento económico (MKUZA) se consideraba que el empleo constituía un medio importante para luchar contra la pobreza. La oradora también expresó el profundo agradecimiento de su Gobierno a la Organización Internacional del Trabajo por el apoyo financiero y técnico brindado a lo largo de los años con el fin de asegurar una aplicación eficaz y eficiente del Programa de Trabajo Decente por País.
- 129.** La oradora indicó que su Gobierno estaba de acuerdo con las constataciones que emanaban de la evaluación independiente, que reflejaban fielmente lo que ocurría en el terreno en relación con la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País y tenían en cuenta sus avances, logros y dificultades. El Gobierno también reconocía que el Programa de Trabajo Decente por País contribuía a mejorar el contexto social y económico del trabajo decente, ya que creaba oportunidades de empleo formal y permitía aumentar los ingresos de los trabajadores independientes no agrícolas. La asistencia de la Oficina había permitido formular políticas de empleo y reformar la legislación laboral con la promulgación, por ejemplo de la ley sobre empleo y relaciones laborales, núm. 6, de 2004, la ley sobre instituciones del trabajo, núm. 7, de 2004, la ley sobre indemnización de los trabajadores, de 2008, y la ley sobre la seguridad social (autoridad reguladora), de 2008.
- 130.** El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, dijo que el informe de evaluación le parecía muy completo, y tomó nota de las conclusiones y recomendaciones en él contenidas. El grupo africano pidió más aclaraciones sobre la información que figuraba en el párrafo 24 en relación con las dificultades encontradas para obtener información financiera y sobre la ejecución del programa, que se consideraba dispersa e incompleta. Además, el grupo deseaba saber cuál podría ser el costo de esta situación. A su juicio, la falta de indicadores mensurables o de duración determinada que se había constatado podía obedecer a la premura con que se habían diseñado los programas, y a que éstos se centraban en obtener productos sin el apoyo adecuado y suficiente de la Oficina. Asimismo, el grupo africano deseaba que se celebrasen consultas oportunas con los mandantes tripartitos y se analizaran

adecuadamente las necesidades en el terreno. El orador concluyó indicando que su grupo apoyaba el punto que requería decisión, contenido en el párrafo 40.

- 131.** El representante del Gobierno de México dijo que respaldaba el punto que requería decisión. Si bien el Programa de Trabajo Decente por País creaba un campo de acción para algunos proyectos y actividades que de otro modo tendrían carácter puntual, el hecho de combinar proyectos nuevos y proyectos en curso podría complicar el proceso de formulación y evaluación del Programa. El orador también observó que la aplicación de las recomendaciones podría tener repercusiones financieras que no se mencionaban en el documento. Considerando la urgencia e importancia de las medidas recomendadas, el Gobierno de México hubiera preferido que la Oficina incluyera en su respuesta un presupuesto estimado de la aplicación de tales recomendaciones. El orador apoyó el punto que requería decisión.
- 132.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos señaló que la evaluación abarcaba un período de cambios importantes en la elaboración, planificación y ejecución del programa de la OIT en la República Unida de Tanzania. En este contexto, la OIT parecía haber aportado contribuciones significativas, según lo había señalado la distinguida delegada de Tanzania. Al mismo tiempo, la evaluación ponía claramente de manifiesto que habían surgido problemas considerables, particularmente en relación con la falta de coherencia, de indicadores mensurables o verificables, y de prácticas sistemáticas y consultivas en materia de evaluación y seguimiento.
- 133.** La oradora observó que durante las discusiones sobre la evaluación se había formado un consenso en cuanto a que el seguimiento era esencial para mejorar los resultados y aportar informaciones necesarias para las decisiones en materia de gobernanza. Al respecto, pidió que la Oficina volviese a informar al Consejo de Administración sobre la puesta en práctica del seguimiento de las recomendaciones, en cuyo caso aprobaría el punto que requería decisión.
- 134.** El representante del Director General (Sr. Dan) subrayó que la Oficina había aprendido mucho durante el período de puesta en marcha de este Programa de Trabajo Decente por País. Dijo que coincidía plenamente con lo expresado por el portavoz del Grupo de los Trabajadores acerca de que la Oficina debía extraer enseñanzas de este ejercicio y aplicarlas en otros países. También dijo que todos los directores de las oficinas de la región examinarían las constataciones y recomendaciones indicadas en el informe durante su reunión prevista en Addis Abeba en enero de 2011. Sería la primera vez que un informe de evaluación era examinado por todos los directores interesados en coordinación con la Unidad de Evaluación.
- 135.** El orador declaró que la Oficina Regional estaba totalmente de acuerdo no sólo con las recomendaciones del informe, sino también con los temas planteados en relación con la función de la Oficina para ayudar a los mandantes nacionales a determinar sus prioridades en materia de trabajo decente. Los mandantes tripartitos habían establecido este mandato en el primer coloquio africano sobre trabajo decente (Ouagadougou, 1.º – 2 de diciembre de 2009), en el que se alentó a los trabajadores, empleadores y gobiernos a aunar fuerzas para garantizar en África una recuperación eficaz de la crisis financiera y económica mundial. Dicho coloquio había adoptado la «*Hoja de ruta para la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo en África*». Ésta se aplicaba a los 14 Programas de Trabajo Decente por País de la región. El orador se refirió a la firma reciente del Programa de Trabajo Decente por País para Togo, en presencia del Primer Ministro y los interlocutores sociales de este país.
- 136.** El orador también señaló que en la región se daba una gran importancia a la participación activa de los mandantes tripartitos en la elaboración y aplicación de los Programas de

Trabajo Decente por País. Era por ese motivo que en la región se desplegaban esfuerzos no sólo para validar los Programas de Trabajo Decente por País en colaboración con los mandantes tripartitos, sino también para que los PTDP fueran aprobados por los gobiernos a nivel ministerial. Esto era fundamental no sólo para garantizar la responsabilización y rendición de cuentas, sino también para movilizar recursos a escala nacional. Los Programas de Trabajo Decente por País de Benin, las Comoras y Swazilandia habían sido aprobados por sus respectivos ministerios. En diciembre, la Oficina y los mandantes tripartitos respectivos firmarían los Programas de Trabajo Decente por País de Namibia, Burkina Faso, Cabo Verde y Mauricio. Ya había comenzado la labor preparatoria para la elaboración del Programa de Trabajo Decente por País de segunda generación para República Unida de Tanzania. En octubre, la oficina de país de la OIT había comenzado a entablar discusiones con los mandantes tripartitos para determinar sus prioridades. Estas consultas se habían celebrado en parte como respuesta a las inquietudes formuladas en el párrafo 34 de la evaluación.

137. El representante del Director General también aseguró a la Comisión que la región tomaría las medidas necesarias para garantizar un mejor seguimiento de los registros financieros y programáticos, así como una mayor supervisión de la aplicación del mismo.
138. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que pida al Director General que tenga en cuenta las constataciones y recomendaciones expuestas más arriba, así como las deliberaciones de la Comisión, para seguir prestando apoyo a la República Unida de Tanzania a través del Programa de Trabajo Decente por País de la OIT.*

**c) Evaluación independiente del Programa de Trabajo Decente por País de la OIT para Kirguistán: 2006-2009**

139. La Comisión tuvo ante sí un documento <sup>7</sup> que resumía la evaluación independiente del Programa de Trabajo Decente por País de la OIT para Kirguistán: 2006-2009.
140. El Sr. Julien, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló la ausencia de una organización de empleadores en Kirguistán, así como que no se hubiera hecho nada para mejorar su estructura debido a la falta de recursos suficientes en ACT/EMP. Señaló que no se podía comprobar la cantidad exacta de recursos de cooperación técnica. En el pasado, el Grupo de los Empleadores puso en entredicho la pertinencia del déficit de trabajo decente, habida cuenta de que no existía ningún modelo. El orador recordó que en el debate sobre trabajo decente se llegó a la conclusión de que se dejaría de utilizar ese concepto. Esto queda confirmado en los párrafos 24 y 28 de la evaluación. Finalmente, dijo que el Grupo de los Empleadores consideraba que el informe debería haber tomado en consideración el efecto que las crisis políticas de los últimos años habían tenido en la labor de la OIT. Se había perdido la oportunidad de evaluar en el informe la manera en que la OIT adaptaba sus actividades en un país en crisis.
141. El orador indicó que el Grupo de los Empleadores apoyaba el punto que requería decisión, así como las recomendaciones. Sin embargo, señaló que algunas de ellas conllevaban repercusiones financieras, contrariamente a lo que indicaba la presentación resumida de la primera página. Era importante exponer al Consejo de Administración las repercusiones financieras de esas recomendaciones.

<sup>7</sup> Documento GB.309/PFA/5/3.

- 142.** Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, declaró que la evaluación brindaba una oportunidad excelente para aprender y mejorar el próximo Programa de Trabajo Decente en la región. Subrayó que el éxito de los Programas de Trabajo Decente por País dependía del conocimiento que se alcanzara sobre las necesidades y del compromiso de los mandantes nacionales. A pesar de que existía tal compromiso, las limitaciones impuestas a la libertad sindical, así como las injerencias del Gobierno en las cuestiones sindicales habían dificultado el proceso. En retrospectiva, consideraba que en el marco del Programa de Trabajo Decente por País se debería haber prestado mayor atención a la libertad sindical y de asociación.
- 143.** El orador observó que el informe destacaba atinadamente la falta de indicadores mensurables (párrafo 28), si bien era cierto que este Programa de Trabajo Decente por País se había diseñado con arreglo a criterios anteriores a las orientaciones más recientes de la OIT sobre la gestión basada en resultados. Con respecto al déficit de recursos señalado en el documento, se refirió a dos cuestiones. La primera era la pertinencia de los fondos disponibles en relación con las necesidades identificadas y la segunda era el momento en que los fondos reales estaban disponibles. A pesar de que en el país existían 16 proyectos, no estaba claro si estos respaldaban directamente las prioridades del Programa de Trabajo Decente por País. Al mismo tiempo, un tercio de las esferas prioritarias identificadas no recibían financiación hasta los últimos meses. El informe también hacía referencia a la falta de sistematización con respecto a la programación con múltiples fuentes de financiación, lo que contribuía a la fragmentación.
- 144.** Habiendo tomado nota de la diferencia de opiniones entre el equipo de evaluación y el Equipo Técnico sobre Trabajo Decente de Moscú con respecto al papel que desempeñaba el coordinador nacional, dijo que, si bien los coordinadores nacionales facilitaban la aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País, el equipo de Moscú era el responsable de la supervisión y la creación de sinergias en el ámbito de la cooperación técnica.
- 145.** Finalmente, observó que Kirguistán era un país piloto de las Naciones Unidas que recibía mucha asistencia de dicha Organización, por lo que se planteaban dudas en cuanto a la capacidad de absorción de dicha asistencia por el país, que a su juicio estaba casi saturada en esos momentos. Esa situación debería examinarse y las enseñanzas extraídas se deberían aplicar en otros países.
- 146.** El representante del Gobierno de la República de Kirguistán explicó las dificultades económicas y sociales a las que se enfrentaba Kirguistán y señaló que algunos de sus vecinos habían cerrado sus fronteras con el país, lo que había agravado el desempleo y la inflación. El mercado de trabajo de Kirguistán contaba asimismo con un amplio sector de empleo informal que se basaba en los servicios y la agricultura.
- 147.** A continuación, el orador hizo referencia a otros hechos más positivos, como la celebración de la primera reunión del nuevo parlamento, y destacó que el trabajo decente y la mejora de la calidad del empleo eran dos puntos prioritarios del programa del nuevo gobierno. Felicitó a la OIT por su labor en Kirguistán a través de su programa por país, el cual había tenido una importancia estratégica. Asimismo, hizo referencia al nivel de desempleo de los jóvenes, que era del 40 por ciento, así como a los proyectos de la OIT que habían contribuido a mejorar las competencias de dichos jóvenes y su empleabilidad. También se habían registrado mejoras en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y del trabajo decente, las cuales habían contribuido a fortalecer el sector social. Concluyó confirmando el compromiso de su Gobierno con los principios y metas de las Naciones Unidas y su voluntad de estrechar la colaboración con la OIT.

148. La representante del Gobierno del Canadá tomó nota de que, según las conclusiones de la evaluación, un número reducido de indicadores de los Programas de Trabajo Decente por País eran específicos, mensurables, viables, pertinentes y con plazos definidos, pero que no se había preparado ningún plan de control o de evaluación, lo que dificultaba la labor de los evaluadores. Además, no se podía determinar la cantidad exacta de recursos de financiación para la asistencia técnica. Pidió a la Oficina que informara al Consejo de Administración sobre los progresos relativos a la aplicación de las recomendaciones.
149. El representante del Gobierno de México hizo hincapié en la importancia de contar con una armonización estratégica respecto del desarrollo nacional e internacional.
150. En respuesta al Grupo de los Empleadores, la representante del Director General (Sra. Hoffman) declaró, que en la programación del MANUD se estaba prestando más atención a la producción, la diversificación de las exportaciones y el desarrollo de las empresas, lo que proporcionaría un medio para fortalecer las organizaciones de empleadores. Con respecto a la cuestión de los efectos de la crisis en los Programas de Trabajo Decente por País, destacó los resultados logrados a nivel de las políticas nacionales, tal y como habían informado los evaluadores. Se habían hecho grandes progresos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, y del desarrollo del diálogo social en la agricultura y en las industrias textiles, y se habían obtenido éxitos en la reducción del trabajo infantil y en el tratamiento de las cuestiones de género.
151. La oradora reconoció que no se disponía de indicadores o de metas, en parte debido al poco apoyo técnico de la sede. En ese momento se reconocía la importancia de disponer de un marco basado en los resultados, lo cual ya se tenía en cuenta en la segunda generación de Programas de Trabajo Decente por País. Asimismo, reconoció que había un grado de fragmentación de los recursos, pero señaló que no sería fácil lograr una conciliación financiera con respecto a la cantidad de fondos destinados a todos los países que contaban con proyectos subregionales.
152. Por otra parte confirmó que la función de los coordinadores nacionales debería consistir en la asistencia y coordinación con el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente, en establecer enlaces con el personal de cooperación técnica y en ofrecer apoyo al Coordinador Residente de las Naciones Unidas con respecto al desarrollo del MANUD. Estuvo de acuerdo con la petición del Canadá de que se preparara un informe de avance.
153. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que solicite al Director General que tenga en cuenta las constataciones, recomendaciones y enseñanzas extraídas, a que se hace referencia más arriba, así como las deliberaciones de la Comisión, para seguir prestando apoyo a Kirguistán por medio del Programa de Trabajo Decente por País de la OIT.*

**d) Evaluación independiente de la estrategia de la OIT destinada a ampliar la cobertura de la seguridad social**

154. La Comisión procedió a examinar un documento <sup>8</sup> que resumía la evaluación independiente de la estrategia de la OIT destinada a ampliar la cobertura de la seguridad social.

<sup>8</sup> Documento GB.309/PFA/5/4.

- 155.** El Sr. Julien, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, reconoció la utilidad de la evaluación y acogió con agrado el trabajo de los evaluadores, que encontraba más interesante que el que se había examinado en marzo. El orador esperaba con interés la discusión recurrente que celebraría la Conferencia en junio de 2011, pues sería el mejor modo de hacer participar a los interlocutores sociales en el debate. Refiriéndose a la recomendación 6 y al párrafo 17, el orador pidió a la OIT que permitiera al Grupo de los Empleadores participar más activamente en el proceso relacionado con la seguridad social, ya que era uno de los puntos fundamentales que se examinarían en junio de 2011, y pidió a la Oficina que previera lo necesario para ello. Hizo referencia a la discusión que había tenido lugar en la Comisión de Empleo y Política Social durante la presente reunión.
- 156.** El Grupo de los Empleadores estaba a favor de las demás recomendaciones, y plenamente de acuerdo con el párrafo 7, que preconizaba un enfoque más pragmático. En relación con la recomendación 2, pidió más cooperación y colaboración entre la OIT y otras organizaciones internacionales, con una descripción clara de las funciones que asumirían los interlocutores sociales. Aunque la recomendación 5 se examinaría en junio, el orador expresó las preocupaciones de su Grupo al respecto y subrayó la importancia de la cuestión. Acogió con satisfacción las conclusiones del informe de evaluación, y solicitó que en el presupuesto para 2012-2013 quedaran reflejadas las repercusiones financieras de las recomendaciones.
- 157.** El Grupo de los Empleadores apoyó el punto que requería decisión, que figuraba en el párrafo 20, y solicitó a la Oficina que mantuviera los puntos principales para la discusión de junio de 2011.
- 158.** Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, encomió el espíritu constructivo del informe de evaluación y destacó las enseñanzas que incorporaba. Valoró el mensaje claro y coherente de la OIT en favor de la ampliación de la seguridad social mediante un enfoque vertical y horizontal basado en el concepto de un piso de protección social. También creía que la Oficina había logrado un buen equilibrio entre ambos sin pretender encontrar un enfoque único y válido para todos. Para el orador no era satisfactorio que el porcentaje de programas por país que establecían la ampliación de la seguridad social como prioridad fuera inferior al 50 por ciento, especialmente si se consideraba la meta de la cobertura universal y la importancia capital de la protección social. A ese respecto, el orador señaló la necesidad de reorientar los recursos y las prioridades en el ámbito nacional. Sin embargo, también destacó el número inusualmente elevado de programas por país que se mostraban en el gráfico 2, que excedía al del número total de Miembros de la OIT.
- 159.** El orador se declaró a favor de las recomendaciones y exhortó a la Oficina a aplicarlas. Hizo hincapié en la importancia de la recomendación 3, y confirmó que el Grupo de los Trabajadores apoyaba el doble enfoque, vertical y horizontal, pero subrayó que alcanzar un mínimo básico para la supervivencia era insuficiente, ya que la seguridad social es un importante mecanismo para la inclusión social y para liberar a los trabajadores y a sus familias de la pobreza. En relación con la reunión de Estados africanos que acababa de celebrarse en el Camerún, el orador destacó la importancia de su apoyo decidido al establecimiento de un punto de partida para elaborar estrategias de ampliación de la seguridad social, tomando como base el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). El Grupo de los Trabajadores lamentaba profundamente el desmantelamiento de los regímenes de seguridad social que se estaba produciendo en varios países, ya fuera mediante la privatización, mediante el recorte de los presupuestos nacionales de seguridad social o mediante la reducción de la cobertura.



160. En relación con la recomendación 4, el orador consideraba que los pasos propuestos no eran innovadores. Valoraba las ideas relacionadas con el seguimiento, pero exhortaba a la Oficina a crear redes más sólidas con organizaciones de ámbito nacional que ya estuvieran promoviendo la ampliación de la seguridad social, como las organizaciones de trabajadores. La OIT debería proporcionar servicios de asesoramiento con el fin de hacer aumentar su visibilidad en el ámbito de las políticas de seguridad social. El Grupo de los Trabajadores creía además que la OIT debería transmitir a los mandantes su mensaje de que las mejoras de los regímenes de seguridad social no sólo beneficiarían a los trabajadores, sino también a los empleadores y a los gobiernos.
161. Por último, el orador destacó la función capital del diálogo social tripartito para la gestión de los regímenes de seguridad social. Pidió a la OIT que invirtiera más en reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores, pues los mejores regímenes de seguridad social se habían desarrollado en países con movimientos sociales y organizaciones de trabajadores fuertes. El orador instó a la Oficina a que dedicara más tiempo y recursos a reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores en el ámbito de la seguridad social.
162. El Grupo de los Trabajadores apoyó el punto que requería decisión, que figuraba en el párrafo 20.
163. El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, hizo hincapié en que las constataciones y conclusiones del informe eran esenciales para que los países de su grupo avanzaran hacia la ampliación de la seguridad social. Expresó el agradecimiento de su grupo a la Oficina Regional para África por su apoyo al Segundo Simposio Africano sobre Trabajo Decente, que versó sobre el establecimiento de un nivel básico de protección social. El grupo acogía con satisfacción el llamamiento a la OIT para que ofreciera respuestas a las necesidades en el ámbito nacional con herramientas y políticas basadas en datos empíricos, que deberían corresponderse bien con el enfoque basado en el conocimiento que se había propuesto para el siguiente bienio. El orador finalizó reiterando la importancia de la coherencia de los enfoques, la discusión tripartita y la participación activa de los mandantes en la ampliación de la seguridad social.
164. El representante del Director General (Sr. Diop) subrayó que las conclusiones de la evaluación eran positivas, constructivas y objetivas, y confirmó que la Oficina adoptaría medidas en relación con todas las recomendaciones, así como con las preocupaciones expresadas. Se refirió a los planes de la Oficina para el seguimiento, y declaró su intención de reforzar las actividades, hasta donde permitieran los límites presupuestarios. Por último, el orador señaló que la evaluación constituiría una contribución a la discusión recurrente sobre seguridad social que celebraría la Conferencia en junio de 2011.
165. ***La Comisión recomienda al Consejo de Administración que solicite al Director General que tenga en cuenta las conclusiones y recomendaciones expuestas supra, así como las deliberaciones de la Comisión, con el fin de reforzar los enfoques integrados de ampliación de la seguridad social.***

**e) Evaluación externa independiente (EEI)  
de la función de evaluación de la OIT**

- 166.** La Comisión pasó a examinar un documento<sup>9</sup> que resumía la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT.
- 167.** El Sr. Julien, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, dio las gracias a los consultores externos por la excelente labor de preparación de su informe, que se resumía en el documento sometido a examen, e instó a todos los miembros a que leyeran el informe completo. El Grupo de los Empleadores solicitó a la Oficina información más pormenorizada sobre el Comité Consultivo de Evaluación (CCE), su función y su ámbito de funcionamiento, así como sobre la participación de ACT/EMP y ACTRAV en el mismo. Dado que la EEI recomendaba que se reforzara la función del CCE, el Grupo de los Empleadores desearía que se respondiera a varias preguntas antes de formular comentarios sobre la recomendación.
- 168.** El Grupo de los Empleadores estaba a favor de la mayoría de las recomendaciones, pero tenía dudas con respecto a dos de ellas. En relación con la segunda recomendación, el Grupo encontraba tanto la recomendación como la respuesta de la Oficina incompletas. Era importante identificar temas de evaluaciones estratégicas, pero ello debía llevarse a cabo tras consultas exhaustivas con los mandantes.
- 169.** En relación con la recomendación 3, el orador hizo hincapié en que la OIT debería seguir la normativa de las Naciones Unidas. Recordó a la Comisión que la cuestión de la independencia fue central en los debates relativos a la estrategia de evaluación de la OIT para 2005, que estableció que los informes deberían presentarse directamente al Director General. En ese documento se indicaba asimismo que la OIT debería separar la función de evaluación de las otras funciones relativas a las políticas, programas y proyectos.
- 170.** El Grupo de los Empleadores creía que la cuestión de la independencia debería considerarse junto con la de la elección de las evaluaciones y la función del Consejo de Administración en relación con el examen de los informes de evaluación. Esta cuestión era asimismo importante en el contexto de la reforma del Consejo de Administración. El Grupo de los Empleadores creía que la Comisión PFA debería reflexionar sobre la cuestión en su conjunto. Ello podría llevarse a cabo mediante un grupo de trabajo tripartito, compuesto por representantes de los grupos y coordinadores regionales, que se encargaría de formular recomendaciones a la Comisión PFA sobre las funciones de auditoría y evaluación, y sobre la función del Tesorero.
- 171.** En cuanto a la cuestión de la designación del jefe de EVAL, el Grupo de los Empleadores creía que estaba ligada a la cuestión de la independencia. El orador señaló que en el informe completo se decía: «se puede lograr una mayor independencia si el proceso de selección [del director] concuerda mejor con la práctica que adoptan cada vez más organizaciones del sistema de las Naciones Unidas». Ello implicaría un proceso de recepción de candidaturas que serían examinadas por un panel independiente que recomendaría un candidato al Director General, tras lo cual el Consejo de Administración validaría la selección.
- 172.** El orador señaló que los recursos de EVAL aparecían distorsionados debido a la inclusión de la financiación del IPEC, y declaró que la solicitud de recursos suplementarios dependería de un presupuesto de crecimiento cero, y que la función y el presupuesto de

<sup>9</sup> Documento GB.309/PFA/5/5.

EVAL dependerían de cuestiones y limitaciones financieras. El orador se declaró plenamente satisfecho con el resto de las recomendaciones.

- 173.** Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, hizo hincapié en la conclusión de la EEI de que la participación de los mandantes de la OIT en el proceso de evaluación no siempre había sido satisfactoria. El Grupo insistía en la necesidad de superar los importantes obstáculos puestos de manifiesto en la EEI. Ello debería llevarse a cabo proporcionando formación adecuada a todos los niveles, inclusive a las organizaciones de trabajadores. El potencial del Centro de Formación de Turín debería aprovecharse plenamente para ese propósito.
- 174.** En opinión del Grupo de los Trabajadores debería incorporarse un ciclo de planificación de la evaluación multianual en el documento en que se esbozaría la nueva estrategia de evaluación que se sometería al Consejo de Administración en marzo de 2011. Ese proceso debería permitir un proceso de consulta más completo dentro de la Oficina que incluyera a ACTRAV y a ACT/EMP. El Grupo propuso que se presentara un documento revisado al Consejo de Administración en marzo de 2011, y que dicho documento reflejara los resultados de la consulta. A ese respecto, el Grupo de los Trabajadores declaró que sus comentarios deberían debatirse más en profundidad, lo que requeriría más tiempo del que se disponía en la reunión que se estaba celebrando.
- 175.** El Grupo de los Trabajadores advirtió del riesgo de las decisiones precipitadas, y declaró que desearía disponer de un margen de tiempo amplio y suficiente para estar seguros de que los intereses de todos los mandantes se reconocían en el proceso, incluidos los del Sindicato del Personal y los de ACTRAV y ACT/EMP.
- 176.** El representante del Gobierno de Australia, hablando en nombre de grupo de los PIEM, indicó su satisfacción con el modo en que los consultores habían consultado a los diferentes mandantes y creía que todas las partes interesadas habían sido capaces de hacer una aportación clara y constructiva al proceso de evaluación. El orador destacó las conclusiones positivas de la EEI, en relación, entre otras cosas, con la armonización de las prácticas, la mejora del control de la calidad y el aumento del número de efectivos dedicado a la evaluación, la descentralización de las evaluaciones, y la recopilación centralizada de evaluaciones mediante el sistema i-Track. El orador señaló que la EEI había juzgado las evaluaciones realizadas por la OIT de gran calidad en general.
- 177.** El representante del grupo de los PIEM expresó preocupación por el hecho de que las evaluaciones no estuvieran utilizándose como deberían. En particular, inquietaba al grupo de los PIEM el hecho de que las evaluaciones no tuvieran una incidencia significativa en la formulación de las políticas y estrategias. El orador apoyaba firmemente la recomendación de que las evaluaciones que se presenten al Consejo de Administración deberían centrarse en un examen de estrategias y políticas de alto nivel como parte del proceso de toma de decisiones en materia de políticas y la aplicación de una gestión basada en los resultados, y exhortó a la Oficina a que adoptara dicha perspectiva como central dentro de la estrategia de evaluación subsiguiente.
- 178.** El orador concedía particular importancia a la recomendación relativa al uso sistemático de las evaluaciones *ex-post* independientes en planes piloto realizados en áreas prioritarias durante el período 2010-2015, como medio para conocer los efectos concretos de la labor de la OIT. El orador declaró que la mejora de los sistemas de gestión y difusión de la información que se solicitaba en la recomendación 9 debería incluir el intento de hacer públicos los resultados de las evaluaciones.
- 179.** El representante del grupo de los PIEM puso de relieve la importancia de una unidad de evaluación independiente que estuviera bajo la autoridad directa del Director General de

la OIT, y a través de este último, bajo la autoridad del Consejo de Administración, con recursos suficientes para realizar su labor y con un director nombrado de conformidad con las mejores prácticas aplicadas en el sistema de las Naciones Unidas. El hecho de que la EEI afirmara que la independencia había podido mantenerse hasta el momento no eliminaba la necesidad de reorganizar la función de evaluación con el fin de garantizar su independencia.

**180.** El orador pidió a la Oficina que aplicara las diez recomendaciones en su totalidad. Se entendía que ello podría tener una incidencia en el programa y presupuesto, así como en el Estatuto del Personal, por lo que el orador pidió a la Oficina que proporcionara al Consejo de Administración información pormenorizada en relación con las repercusiones financieras que podría tener la aplicación de esas recomendaciones en su reunión de marzo de 2011.

**181.** El representante del grupo de los PIEM creía que las evaluaciones eran indispensables para que el Consejo de Administración pudiera realizar adecuadamente su labor de gobernanza, así como vitales para el aprendizaje institucional, por lo que deberían figurar en una posición central dentro del examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013. Propuso que se enmendara el punto que requería decisión, que figuraba en el párrafo 30, para que dijera lo siguiente:

La Comisión tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que solicite al Director General que:

- 1) aplique las diez recomendaciones mencionadas supra a fin de seguir fortaleciendo la función de evaluación de la OIT;
- 2) incorpore los recursos necesarios en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 para que puedan examinarse durante la 310.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración;
- 3) prevea los cambios necesarios en el Estatuto del Personal para garantizar la independencia de la función de evaluación, con el fin de someterlos a la aprobación del Consejo de Administración;
- 4) informe al Consejo de Administración en su 312.<sup>a</sup> reunión sobre la situación respecto de la aplicación de dichas recomendaciones.

**182.** El representante del Gobierno de Suecia, hablando en nombre de los Gobiernos de Bélgica, Dinamarca, Noruega, Suecia, Países Bajos y Reino Unido, pidió que se les proporcionara información adecuada sobre las evaluaciones, con el fin de poder rendir cuentas a sus contribuyentes. El orador declaró que la gestión basada en los resultados, acompañada de evaluaciones independientes, era necesaria para continuar proporcionando a la OIT fondos no asignados a fines específicos.

**183.** El representante del Gobierno de Australia, hablando en nombre del ASPAG, valoró la exhaustividad y el espíritu constructivo de las diez recomendaciones del informe de evaluación. Sin embargo, señaló que la recomendación 3 no contaba con pleno apoyo de la Oficina y declaró que la relación jerárquica con el Director General sería importante en aras de la independencia. El orador propuso un cambio en la estructura interna para permitir tal relación jerárquica.

**184.** El representante del Gobierno de China propuso que la práctica de la evaluación incorporara mejor los principios de la gestión basada en los resultados.

**185.** La representante del Director General (Sra. Logan) señaló que, dentro de la estructura jerárquica vigente, EVAL había trabajado en estrecha colaboración con PROGRAM y PARDEV para informar al Director General, y había surgido una gran sinergia de dicha

colaboración. La oradora aseguró a la Comisión que las repercusiones financieras de las recomendaciones se presentarían en el informe de marzo de 2011, tal como se había solicitado. También declaró que todos los informes y resúmenes de evaluación podían consultarse en la consola electrónica de EVAL, así como en su página web pública.

186. Los representantes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores formularon reservas a los cambios propuestos por el grupo de los PIEM al punto que requería decisión.
187. La Comisión aplazó su decisión sobre el párrafo 30 hasta la reunión de marzo de 2011.

### **Informe de la Subcomisión de Construcciones** (Sexto punto del orden del día)

188. La Comisión pasó a examinar un documento <sup>10</sup> que contenía el informe de la Subcomisión de Construcciones.
189. El representante del Gobierno del Brasil, Sr. Paixão Pardo, en su calidad de Presidente de la Subcomisión de Construcciones, indicó que el documento se explicaba por sí mismo.
190. El Sr. Ahmed (miembro trabajador y Vicepresidente de la Subcomisión de Construcciones) se mostró satisfecho por las reparaciones urgentes llevadas a cabo por la Oficina. Confiaba en que la primera fase del proyecto de renovación pudiera desarrollarse según lo planificado y alentó a los gobiernos a prestar su apoyo. También alentó a la Oficina a que prosiguiera las negociaciones con las autoridades suizas. Era importante asegurarse de que los contratistas que se encargarían de las obras de renovación respetasen los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas de salud y seguridad, en particular en lo relativo al amianto. La Oficina debía mantener informados a los miembros de la Subcomisión de Construcciones acerca de los progresos alcanzados durante el período que mediaba entre las reuniones del Consejo de Administración. El Grupo del orador apoyó el punto que requería decisión.
191. El Sr. Julien, que hizo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, indicó que la Oficina iba por buen camino y manifestó su apoyo al punto que requería decisión.
192. El representante del Gobierno del Reino Unido, que habló en nombre del grupo de los PIEM, expresó su agradecimiento a la Oficina por el plan general de renovación del edificio de la sede y abogaba por su inicio inmediato. Se daba por sentado que la conclusión del plan dependía de que se consiguieran fondos adicionales gracias a los ingresos en concepto de alquileres y a la venta de terrenos. Sólo en última instancia debería recurrirse al Fondo de Operaciones o a un préstamo. En todo caso, el Consejo de Administración debería aprobar la segunda fase del plan.
193. El grupo de los PIEM acogió con satisfacción la aclaración en el punto que requería decisión de que la transferencia de la mitad de la prima neta devengada en 2008-2009 estaba supeditada a que el Consejo de Administración aprobara una estrategia a largo plazo para la financiación de las actividades futuras de mantenimiento y renovación de los edificios de la OIT. Habida cuenta de que muchos países se enfrentaban a presiones para reducir sus presupuestos nacionales, el grupo de los PIEM se oponía a que se realizara un incremento excepcional del presupuesto ordinario o a que se estableciera un nuevo nivel de referencia, y consideraba que, para que el Fondo de Construcciones y

<sup>10</sup> Documento GB.309/PFA/6.

Alojamiento tuviera una provisión garantizada, se debían transferir recursos desde otros programas del presupuesto ordinario, además de contar con los ingresos por arrendamiento y los intereses devengados. Las transferencias automáticas de las primas e ingresos netos eventuales y de los superávits presupuestarios no deberían ser parte de la estrategia a largo plazo.

**194.** El representante del Gobierno de Francia apoyaba el plan general, que constituía un excelente punto de partida para el proyecto de renovación. El orador hizo suya la declaración del grupo de los PIEM y observó que se podía dar comienzo a la primera fase del proyecto gracias a la generosa participación de los principales contribuyentes en forma de transferencias de las primas netas y de los excedentes presupuestarios al Fondo de Construcciones y Alojamiento. Insistió en que esto no debía sentar precedente. Estaba impaciente por debatir, en marzo de 2011, la estrategia a largo plazo para la financiación de las actividades futuras de mantenimiento y renovación de los edificios de la OIT. Habida cuenta del costo del proyecto, era importante mantener un control férreo sobre el calendario y la ejecución del mismo.

**195.** El representante del Gobierno del Japón apoyó la declaración formulada en nombre del grupo de los PIEM. Celebró que la Subcomisión de Construcciones hubiera aprobado el plan general. En lo referente a la estrategia a largo plazo para la financiación de las actividades futuras de mantenimiento y renovación de los edificios de la OIT, hacía suyas las declaraciones de los dos oradores anteriores e indicó que era importante recibir las propuestas de la Oficina con suficiente antelación para la discusión de marzo de 2011. Presentó una enmienda al informe de la Subcomisión de Construcciones.

**196.** *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que:*

- a) apruebe el plan general de renovación del edificio de la sede conforme a lo indicado en el presente documento, supeditado a la disponibilidad de fondos;*
- b) autorice al Director General a dar comienzo inmediatamente a la primera fase del proyecto de renovación a un costo estimado de 89,1 millones de francos suizos;*
- c) autorice la utilización del Fondo de Operaciones y/o un préstamo en caso de que ello sea necesario para completar la primera fase del proyecto de renovación, y*
- d) tome nota de que la decisión de transferir la mitad de la prima neta devengada en 2008-2009, por una cuantía de 14.869.967 francos suizos, al Fondo de Construcciones y Alojamiento para financiar el proyecto de renovación de la sede queda sujeta a que la Oficina elabore, y el Consejo de Administración apruebe, en su reunión de marzo de 2011, una estrategia a largo plazo para la financiación de las actividades futuras de mantenimiento y renovación de los edificios de la OIT.*

**197.** La Comisión adoptó el informe en su tenor modificado.

---

## Informe de la Subcomisión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Séptimo punto del orden del día)

- 198.** La Comisión pasó a examinar un documento <sup>11</sup> que contenía el informe de la Subcomisión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- 199.** El representante del Gobierno de Bangladesh, Sr. F. Kazi, hablando en calidad de Presidente de la Subcomisión, presentó el informe. La Subcomisión había examinado dos documentos <sup>12</sup>, ambos presentados para información.
- 200.** En lo referente al estudio sobre las inversiones en tecnología de la información que llevó a cabo una empresa independiente, la Subcomisión había expresado una serie de preocupaciones relativas a las principales conclusiones del estudio, que demostraba que el grado de madurez informática de la Oficina era relativamente bajo. Esas conclusiones pusieron de relieve una conectividad deficiente en las regiones, problemas relacionados con la descentralización del gasto de TI y con la armonización de las capacidades del personal, así como problemas de gobernanza. Debido a las importantes repercusiones que esto tenía en los recursos, la Subcomisión opinaba que se debía llevar a cabo un análisis más detallado del costo de las diversas alternativas antes de formular cualquier recomendación. El orador informó a la Comisión de que se había previsto que el martes 16 de noviembre se celebrara una reunión informativa oficiosa con la empresa independiente que elaboró el estudio con miras a presentar este último a los miembros de la Subcomisión.
- 201.** En cuanto al informe intermedio sobre la instalación de IRIS en las regiones, el orador celebró el éxito del despliegue de la fase dos en Budapest y de la fase uno en Beirut. Se había concluido una evaluación independiente del despliegue de IRIS en la Oficina de Budapest y se habían presentado a la Subcomisión algunas de las conclusiones preliminares. El orador tomó nota de las dificultades que persistían debido a la escasa conectividad en las oficinas exteriores.
- 202.** El Sr. Julien, que habló en nombre del Grupo de los Empleadores, destacó que el informe presentado criticaba la gestión de las tecnologías de la información en la OIT con respecto a la gobernanza, las competencias del personal y los equipos. La Dirección no parecía prestar suficiente atención al problema y los empleadores habían pedido en reiteradas ocasiones a la Oficina que aplicara las recomendaciones del estudio. La infraestructura informática debía mejorar para que la Oficina y las regiones pudieran trabajar con eficacia y utilizar las herramientas adecuadas. El orador puso de relieve que la Subcomisión no había sido capaz de adoptar una postura oficial en relación con las diversas alternativas propuestas debido a la falta de información. Los empleadores tomaban nota del informe.
- 203.** El Sr. Nakajima (miembro trabajador y Vicepresidente de la Subcomisión) dijo que su Grupo respaldaba el informe. En lo referente al estudio sobre las inversiones en tecnología de la información, y sobre la base de la reunión informativa oficiosa mencionada por el Presidente de la Subcomisión, los trabajadores proporcionarían asesoramiento a la Comisión en marzo de 2011. El orador esperaba que la cuestión de la financiación se incluyera en las propuestas de Programa y Presupuesto que se presentarían en la reunión de marzo de 2011.

<sup>11</sup> Documento GB.309/PFA/7.

<sup>12</sup> Documentos GB.309/PFA/ICTS/1, GB.309/PFA/ICTS/2.

204. La Comisión adoptó el informe.

**Cuestiones financieras relativas al Instituto Internacional de Estudios Laborales: Autorización para aceptar contribuciones y donativos**  
(Octavo punto del orden del día)

205. La Comisión tuvo ante sí un documento <sup>13</sup> relativo al Instituto Internacional de Estudios Laborales.

206. La Sra. Horvatic, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, tomó nota del documento.

207. El Sr. Ahmed, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que apoyaba la labor de investigación del Instituto e insistió en que cuando se tomara una decisión con respecto a la asignación de recursos para el Instituto habría que tomar debidamente en consideración la importancia de las actividades de éste.

208. La Comisión tomó nota del documento.

**Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín**  
(Noveno punto del orden del día)

209. La Comisión pasó a examinar dos documentos <sup>14</sup> relativos al Centro Internacional de Formación de Turín.

**a) Documentos presentados a la 72.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro**  
(Turín, 4 y 5 de noviembre de 2010)

**b) Informe de la 72.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro**

210. El Sr. Renique, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, recordó que en noviembre de 2009 el Consejo del Centro y esta Comisión habían pedido a la OIT que aumentara la cooperación y la integración con el Centro y tomara medidas para contribuir a la previsibilidad y adecuación a largo plazo de la financiación del Centro. Se pidió al Centro que examinara los puntos relativos a los gastos y los ingresos y que formulara un plan concreto para lograr una financiación y un desarrollo sostenibles. Manifestó su decepción por el hecho de que en la Estrategia a mediano plazo para 2012-2015 que se presentó en la 72.<sup>a</sup> reunión del Consejo sólo se abordaran de forma somera esas cuestiones y no se ofreciera un análisis de los gastos e ingresos, propuestas para reducir aún más los costos y hallar nuevas fuentes de ingresos, y acuerdos operativos en cooperación con la OIT. El orador pidió a la Comisión que tomara nota de la Declaración tripartita de clausura de la reunión del Centro y la refrendara, pidiendo a la Dirección que elaborara una nueva Estrategia a mediano plazo para 2012-2015 que cumpliera con las expectativas del Consejo y proporcionara una contribución constructiva

<sup>13</sup> Documento GB.309/PFA/8.

<sup>14</sup> Documentos GB.309/PFA/9/1 y GB.309/PFA/9/2.



a los debates sobre el Programa y Presupuesto previstos para la siguiente reunión del Consejo de Administración. El proyecto de documento debía discutirse con la Mesa del Consejo. La Oficina debía participar en la elaboración de la estrategia relativa a la cooperación e integración con la OIT.

- 211.** Al orador le preocupaba la falta de consultas con el Consejo en relación con la decisión del Director General de que el Director del Centro regresara a la sede de la OIT, la fecha prevista para ello y el perfil del nuevo director. Pidió que se consultara al Consejo con respecto al nombramiento de un nuevo director, de conformidad con el Estatuto del Centro. Insistió en que en la Declaración tripartita de clausura se pedía que el actual Director participara plenamente en el proceso de elaboración del nuevo plan de desarrollo del Centro.
- 212.** El orador concluyó que un Centro Internacional de Formación (CIF) eficaz y sostenible proporcionaría un apoyo crucial a la OIT para el logro de sus objetivos estratégicos y para el fortalecimiento de las capacidades de sus mandantes, según se establecía en la Declaración sobre la Justicia Social de 2008.
- 213.** Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, felicitó al Centro por haber superado el déficit presupuestario previsto para 2010 gracias a los recursos suministrados por la OIT y a los fondos aportados por los donantes para este fin. Observó que la reducción del déficit había pasado factura en lo relativo a las condiciones de trabajo y a la persistencia de la precariedad de los contratos, y manifestó su preocupación acerca de cómo había afectado esto al número de participantes trabajadores. Habían aumentado las actividades que presentaban un interés menor para los trabajadores y que eran menos relevantes en lo referente al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT. El orador recordó que el cometido principal del Centro era actuar como órgano de formación de la OIT, a través de la aplicación del Programa de Trabajo Decente y sobre todo de la respuesta a las necesidades de los mandantes tripartitos.
- 214.** La ausencia persistente de una estrategia que garantizara la sostenibilidad financiera a largo plazo del Centro seguía siendo preocupante. Hasta el momento, no se había facilitado información detallada sobre todas las fuentes de financiación, las indicaciones de los posibles niveles y sostenibilidad de la financiación, la previsibilidad de esos recursos, las modalidades asociadas a los recursos de financiación, y el modo en que esos recursos contribuirían a cumplir con el mandato fundamental del Centro, en armonía con el Programa de Trabajo Decente de la OIT y los planes de trabajo basados en los resultados. Tampoco se habían presentado sugerencias formales para la integración del CIF en la OIT, en particular en los ámbitos de la administración, los recursos humanos y las tecnologías de la información. En lo atinente a la Declaración tripartita de clausura de la 72.<sup>a</sup> reunión del Consejo, el orador confiaba en que en la próxima reunión del Consejo de Administración se presentara una estrategia a mediano plazo para 2012-2015. Agradeció al Director del Centro su compromiso y sus logros, y le deseó éxito en su nuevo cargo.
- 215.** La representante del Gobierno de Alemania, que habló en nombre del grupo de los PIEM, observó que la mayor integración y la cooperación más estrecha entre el CIF y la Oficina eran alentadoras. Las actividades del CIF estaban mejor alineadas con el marco estratégico de la OIT. Sin embargo, el CIF aún no participaba plenamente en los planes de trabajo basados en los resultados de IRIS. La oradora señaló que seguía siendo necesario adoptar medidas para disponer de recursos más previsibles y sostenibles, que no entrañaran altos costos de transacción.
- 216.** La oradora expresó el apoyo del grupo de los PIEM al CIF para que prosiguiera con su enfoque tendiente al desarrollo de nuevos métodos de aprendizaje con miras a atraer a un

mayor número de mandantes. Destacó la importancia de la gestión sistemática de los riesgos. La oradora alentó al CIF a que siguiera esforzándose por atraer a un mayor número de instituciones de formación y organizaciones internacionales para que colaboraran en la mejora de la coherencia de las políticas y divulgaran los principios del Programa de Trabajo Decente. Además, dio las gracias al Director del Centro por su compromiso y dedicación, y observó que su partida iba a ser una pérdida para el Centro.

- 217.** La representante del Gobierno de Italia dijo que apoyaba la declaración del grupo de los PIEM. Reiteró el compromiso del Gobierno de Italia en favor del CIF y anunció que, a pesar de las dificultades financieras que atravesaba el Gobierno de Italia a raíz de la crisis financiera, éste había confirmado recientemente la contribución obligatoria de su país al CIF.
- 218.** La oradora tomó nota con satisfacción de la situación actual del Centro y de los esfuerzos por lograr una mayor integración de las actividades, que ahora estaban dando sus frutos. La oradora felicitó al Centro por haber obtenido contribuciones de otros Estados Miembros.
- 219.** El representante del Gobierno de Francia dijo que respaldaba plenamente la declaración efectuada por el Gobierno de Italia. La calidad del CIF gozaba de reconocimiento internacional, y el orador felicitó al actual Director por su excelente labor. Confiaba en que, en el futuro, se consultara y respetara al Consejo cuando se produjeran movimientos de personal de esa índole.
- 220.** El representante del Gobierno de la India alentó la colaboración entre el CIF y las instituciones regionales y nacionales que podría, hasta cierto punto, resolver las dificultades presupuestarias que empezaba a tener el Centro. Respaldó la estrategia relativa a la contención de los costos y la diversificación de las fuentes de financiación, si bien esto no debía afectar a las principales actividades del Centro ni a su visibilidad y credibilidad. Era necesario consolidar la financiación del Centro para que los recursos fueran más previsibles. La rentabilidad del Centro se vería optimizada gracias a una asignación de recursos innovadora y eficiente.
- 221.** Estuvo de acuerdo en que el CIF debía seguir diversificando y mejorando su oferta de formación, y destacó la necesidad de ofrecer programas de formación unificados y novedosos. Había que estudiar la posibilidad de una mayor integración del Centro con la OIT, al tiempo que cabía dar mayor énfasis al género, al tripartismo y a la participación de los países menos desarrollados en las actividades del Centro. El orador dijo que daba su pleno apoyo a la Escuela de Desarrollo de Turín, donde se preparaba a los futuros líderes para enfrentarse a los desafíos mundiales. Este modelo debía duplicarse a escala nacional y regional.
- 222.** El orador destacó que el objetivo a largo plazo del Centro no sólo consistía en garantizar su sostenibilidad financiera, sino también en incrementar la relevancia de sus programas con respecto al Programa de Trabajo Decente y al programa más amplio de desarrollo internacional.
- 223.** El representante del Gobierno de China manifestó la necesidad de fortalecer la interacción del CIF con las instituciones competentes para prestar un mejor servicio a los mandantes.
- 224.** El Sr. Eyraud, Director del Centro Internacional de Formación de Turín, subrayó que el Centro había logrado resultados positivos en sus balances financieros gracias a los esfuerzos concertados de muchos. Habían recibido el apoyo de Ginebra, gracias al cual se

habían intensificado las relaciones de trabajo con ACTRAV, ACT/EMP y otros departamentos técnicos, así como con las regiones, especialmente con la región africana.

- 225.** El Centro había recibido recursos adicionales de otros países, como Francia, España y Brasil, que había firmado recientemente un acuerdo con el Director General. Portugal también se había comprometido a realizar contribuciones periódicas al presupuesto ordinario del CIF.
- 226.** El orador observó que, gracias a la dedicación y a las competencias del personal del CIF, además de la ayuda y el apoyo del Consejo de Administración, el Centro había tenido ocasión de prestar un importante apoyo en el ámbito técnico y en materia de políticas a los mandantes. Para concluir, dijo que el CIF constituía una excelente herramienta para la OIT, cuyo potencial debería aprovecharse mejor.
- 227.** La Comisión tomó nota de ambos documentos presentados por la Oficina.

### **Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): informes de la DCI** (Décimo punto del orden del día)

- 228.** La Comisión pasó a examinar un documento <sup>15</sup> sobre las cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI).
- 229.** El Sr. Julien, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló que no tenía comentarios al respecto, al igual que Sir Roy Trotman, que intervino en nombre del Grupo de los Trabajadores.
- 230.** La Comisión tomó nota del documento presentado por la Oficina.

### **Otras cuestiones financieras** (Undécimo punto del orden del día)

- 231.** La Comisión pasó a examinar dos documentos <sup>16</sup> sobre otras cuestiones financieras.

#### **a) *Sustitución de los ascensores***

- 232.** La Comisión pasó a examinar un documento <sup>17</sup> relativo a la sustitución de los 16 ascensores principales del edificio de la sede.
- 233.** Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que apoyaba el punto que requería decisión.
- 234.** El Sr. Julien, que habló en nombre del Grupo de los Empleadores, indicó que apoyaba el punto que requería decisión.

<sup>15</sup> Documento GB.309/PFA/10.

<sup>16</sup> Documentos GB.309/PFA/11/1, GB.309/PFA/11/2.

<sup>17</sup> Documento GB.309/PFA/11/1.

**235.** *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que convenga en que el costo de la sustitución de los 16 ascensores principales en el edificio de la sede, estimado en 4,3 millones de francos suizos, se financie con cargo al Fondo de Construcciones y Alojamiento.*

**b) Disposiciones financieras relativas a los nombramientos que deben efectuarse en relación con el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)**

**236.** El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, indicó que apoyaría el punto que requería decisión si se llegaba a un acuerdo sobre el mismo en el Consejo de Administración.

**237.** Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, apoyó el punto que requería decisión.

**238.** *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que, en caso de que decida efectuar los nombramientos en relación con el Convenio núm. 185 para el Grupo de Examen y el Comité Especial de Examen:*

*a) se pague a cada uno de los miembros del Grupo de Examen y del Comité Especial de Examen un monto en concepto de honorarios de 310 dólares de los Estados Unidos por día, y*

*b) el costo total para 2010-2011, estimado en 52.000 dólares de los Estados Unidos, se financie en primer término con cargo a los ahorros realizados en la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la Parte II, en el entendido de que, si posteriormente esto no resultara posible, el Director General podría proponer otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio.*

## **Cuestiones de personal**

### **Declaración del representante del Sindicato del Personal**

(Duodécimo punto del orden del día)

**239.** La declaración del representante del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo II del presente informe.

**240.** Tras la intervención del portavoz del Grupo de los Trabajadores en la sesión de apertura de la Comisión, el Presidente invitó a la Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) a abordar las cuestiones planteadas.

**241.** La Directora de HRD informó a la Comisión de que la Oficina lamentaba los inconvenientes causados a sus miembros por la movilización sindical del día anterior. Era de lamentar, y un motivo de seria preocupación, que los mecanismos y procedimientos internos instaurados para gestionar las relaciones entre el personal y la dirección hubieran fracasado con respecto a ciertas materias. Deseaba aprovechar la oportunidad para poner al día a la Comisión sobre lo ocurrido y tratar de responder a todas las inquietudes

expresadas, especialmente las planteadas por el portavoz del Grupo de los Trabajadores. Reiteró el compromiso de la Administración con un diálogo de buena fe, y aseguró a la Comisión que se habían realizado y se seguirían realizando importantes esfuerzos para resolver las diferencias. Recalcó, sin embargo, que había diferencias fundamentales entre el Sindicato y la posición de la Administración, las cuales no habían podido resolverse hasta el momento a través de los cauces normales de diálogo. La Administración tenía que asumir la doble responsabilidad de aplicar de manera eficaz la estrategia en materia de recursos humanos adoptada por el Consejo de Administración en el contexto del seguimiento de la Declaración de 2008, por un lado, y de actuar a través de los procesos de diálogo establecidos con el Sindicato, en particular en el marco de un convenio colectivo que tenía diez años de antigüedad, por otro lado. Pese a los esfuerzos desplegados, por el momento no se habían podido cumplir o conciliar estas responsabilidades.

- 242.** La Directora de HRD indicó que se trataba de una explicación, y no de una excusa. Y esta explicación iba acompañada del firme y claro compromiso de renovar y redoblar los esfuerzos de diálogo. Ahora bien, para tener éxito, la otra parte en dicho diálogo también debía asociarse a estos esfuerzos. El contenido y los objetivos de la estrategia en materia de recursos humanos adoptada por el Consejo de Administración exigían cambios y mejoras, si se quería que la OIT alcanzara los objetivos de excelencia que se le habían fijado.
- 243.** La oradora explicó que uno de los objetivos de la estrategia en materia de recursos humanos era ajustar en mayor medida las capacidades del personal a los objetivos estratégicos de la OIT, según lo enunciado en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. En particular, la estrategia en materia de recursos humanos exigía establecer sistemas fundamentales de recursos humanos, o modificarlos, ya que éstos eran esenciales para la ejecución de los programas de la OIT. Era fundamental reforzar las competencias y la capacidad de liderazgo del personal, para que la OIT pudiera responder a las crecientes demandas de sus mandantes. Con el fin de asegurarse de que el personal estuviera a la altura de estos nuevos desafíos, se había mejorado el sistema de contratación y selección del personal. El Consejo de Administración había pedido de forma sistemática una mayor eficiencia en los plazos de contratación, unos procedimientos más rigurosos con el fin de garantizar unos niveles de competencia objetivos y la adherencia a las políticas aprobadas por el mismo en relación con la igualdad de oportunidades, el equilibrio de género, la diversidad y la representación geográfica. El sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) había reducido los plazos del proceso de contratación y ayudado a cubrir puestos que habían permanecido vacantes durante largos períodos. Desde la introducción del sistema RAPS en 2008, la Oficina había podido realizar sistemáticamente la contratación en un período de cuatro meses. Además, se daba una mayor visibilidad a las vacantes de la OIT en la prensa, y el nuevo proceso había facilitado la planificación de la dotación de personal. Los progresos en lo que se refería a la igualdad de género, la diversidad regional y la movilidad también eran palpables y se controlaban de cerca.
- 244.** Desde 2008, se habían organizado ocho rondas del RAPS para un total de 211 concursos. El número de candidaturas se había elevado a más de 25.000, había un mayor número de candidatos procedentes de países no representados o insuficientemente representados, así como una mayor diversidad regional, y casi se había logrado la paridad de género. Al mismo tiempo, se había dado prioridad al personal competente a nivel interno, y los antecedentes profesionales eran más diversos. En el sitio web de HRD se había publicado información detallada a este respecto, que se actualizaba periódicamente.

**245.** En lo que respectaba al proceso de evaluación de los candidatos, la Directora de HRD explicó que éste era riguroso e incluía una primera selección, seguida de un centro de evaluación, una entrevista realizada por un grupo de especialistas técnicos y, cada vez más, una prueba técnica por escrito. Los grupos de especialistas técnicos se encargaban de realizar las mejores evaluaciones posibles, basadas en datos objetivos, en lo que respectaba a la posible designación de los candidatos. Sus informes incluían una lista de todos los candidatos elegibles, junto con una descripción de sus puntos fuertes y débiles, su capacidad para adaptarse al trabajo en equipo y sus aptitudes de aprendizaje. Los centros de evaluación constituían una herramienta esencial del proceso de evaluación y estaban dirigidos por asesores internos y/o asesores externos experimentados.

**246.** La Directora de HRD pasó a examinar las siguientes cuestiones:

- ¿Ha violado la Dirección los convenios colectivos? Las alusiones a una «violación de los convenios colectivos» se referían a los ajustes operacionales introducidos con el RAPS en 2008 con el fin de aumentar la eficacia en función de los costos y la competitividad, tales como: i) la participación de tres consultores externos en los centros de evaluación, en aquellos casos en que no se dispusiera de asesores internos conjuntamente designados; ii) la petición hecha a los grupos de asesoramiento técnico, en el sentido de que señalaran claramente los puntos fuertes y débiles de cada uno de los dos o tres primeros candidatos elegibles; y iii) la puesta en marcha de un comité de asesoramiento técnico con carácter experimental para mejorar el contenido de tareas de las vacantes. Se habían realizado otros ajustes, pero éstos se habían considerado aceptables al haberse introducido a petición del Sindicato; así, por ejemplo, ya no era necesario que los candidatos internos se sometieran a los centros de evaluación para pasar de un grado a otro.
- ¿Ha roto la Dirección el diálogo social? La Dirección nunca había abandonado la mesa de negociaciones. De hecho, la Dirección y el Sindicato seguían trabajando en estrecha colaboración en muchos ámbitos, por ejemplo, con respecto al decimocuarto punto del orden del día de la Comisión, o las estrategias conjuntas de comunicación y las sesiones de información organizadas durante todo el mes de octubre sobre un estudio de la CAPI relativo al costo de la vida. Asimismo, varios órganos paritarios seguían celebrando reuniones periódicas y constructivas, como el grupo de trabajo conjunto sobre equilibrio entre el trabajo y la vida privada, el grupo encargado de los ascensos por méritos o de la adjudicación de contratos permanentes, etc.
- ¿Ha dado curso la Dirección a la solicitud de la Comisión de buscar una solución para mejorar el clima de negociación? Tras la solicitud formulada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009, la Oficina y el Sindicato del Personal trataron de elaborar una hoja de ruta relativa a las negociaciones con ayuda de una tercera parte externa. Sin embargo, no pudo llegarse a ningún acuerdo sobre la identidad de esta tercera parte. Seguidamente, en marzo de 2010, el Director General propuso un proceso de mediación con la ayuda de un miembro del personal directivo superior aceptable para el Sindicato. Como resultado de este proceso, se reinstauró el diálogo sobre la cuestión de la contratación y la selección. Se organizaron cinco reuniones durante el pasado verano, hasta que el Sindicato del Personal decidió retirarse una vez más de las negociaciones a finales de octubre de 2010.

**247.** Para concluir, la Directora de HRD expresó su deseo y convicción de que, fueran cuales fueran las diferencias entre las partes, existía una voluntad común a todos de resolverlas rápidamente y poder aplicar de manera eficaz la estrategia en materia de recursos humanos que precisaba la Organización, al tiempo que se respetaban plenamente los principios y valores de la OIT y, por descontado, la autoridad de esta Comisión del Consejo de Administración.

**248.** Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que no deseaba entrar en detalles sobre las declaraciones del Sindicato del Personal o de la Directora de HRD. Recordó que el Consejo de Administración había dado instrucciones concretas a la Dirección de la OIT en noviembre de 2009, y de nuevo en marzo de 2010, para mejorar sus relaciones con el Sindicato del Personal y proseguir con el diálogo social. Pese a estas instrucciones, la Dirección y el Sindicato del Personal se encontraban en una situación peor que la del año pasado, y estaban cada vez más lejos de llegar a una solución satisfactoria para ambas partes. En este contexto, debía haber sido obvio para las partes que se necesitaba la ayuda de terceros. Indicó que no podía permitirse que esta situación continuara o empeorara. Terminó su intervención instando a la Dirección de la OIT y al Sindicato del Personal a intensificar sus esfuerzos de colaboración para superar estos obstáculos y llegar a una solución, y expresó su deseo de saber, antes de que terminara la reunión del Consejo de Administración, qué tenían previsto hacer las partes concretamente para resolver estas cuestiones. En ausencia del Director General, el orador instó al Presidente a que hablara con la Dirección y a que comunicara después a la Comisión qué medidas se adoptarían para resolver la situación antes de la semana siguiente.

**249.** El Sr. Julien declaró que las palabras de Sir Roy Trotman denotaban nobleza.

### **Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional** (Decimotercer punto del orden del día)

**250.** Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que apoyaba el punto que requería decisión.

**251.** El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, declaró que apoyaba el punto que requería decisión.

**252.** *Tras haber examinado el documento <sup>18</sup> de la Oficina sobre el informe de 2010 de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), la Comisión recomienda al Consejo de Administración que:*

- a) acepte las recomendaciones de la CAPI, a reserva de su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en relación con los siguientes derechos:*
  - i) un incremento del 1,37 por ciento de los sueldos básicos/mínimos y los incrementos correspondientes en los pagos por separación del servicio, para el personal del cuadro orgánico y las categorías superiores;*
  - ii) los niveles revisados de las prestaciones por hijos (2.929 dólares de los Estados Unidos), hijos con discapacidad (5.858 dólares de los Estados Unidos) y familiares secundarios a cargo (1.025 dólares de los Estados Unidos) descritos en el párrafo 5 del documento, y*
- b) autorice al Director General a aplicar en la OIT, mediante enmiendas al Estatuto del Personal, las medidas descritas en el apartado a), a reserva de su aprobación por la Asamblea General.*

<sup>18</sup> Documento GB.309/PFA/13.

## **Enmiendas al Estatuto del Personal** (Decimocuarto punto del orden del día)

- 253.** La Comisión tuvo ante sí un documento <sup>19</sup> en el que se recogían las propuestas de la Oficina en respuesta a una solicitud de armonización, formulada por la Asamblea General de las Naciones Unidas a las organizaciones que aplicaban el régimen común en relación con las condiciones para tener derecho al subsidio de repatriación y con los beneficiarios de la asignación en caso de muerte, incluida una enmienda propuesta al artículo 11.15 del Estatuto del Personal.
- 254.** Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que apoyaba el punto que requería decisión.
- 255.** El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, declaró que apoyaba el punto que requería decisión.
- 256.** Los representantes de los Gobiernos del Canadá y de los Estados Unidos indicaron que otorgaban una gran importancia a la armonización de las condiciones de empleo en el sistema común de las Naciones Unidas como medio para promover la rendición de cuentas y la transparencia, así como la movilidad del personal de las Naciones Unidas. Consideraban que las propuestas incluidas en el documento no eran coherentes con el objetivo de estos esfuerzos de armonización. Otras organizaciones con sede en Ginebra habían aplicado con éxito condiciones armonizadas en relación con el subsidio de repatriación y la asignación en caso de muerte. Así, pues, ambos representantes instaron a la Oficina a encontrar la manera de aplicar las mismas condiciones de empleo que las que se habían adoptado para las organizaciones que aplicaban el régimen común de las Naciones Unidas en relación con los salarios, las prestaciones y otras condiciones de servicio.
- 257.** *La Comisión tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que apruebe la enmienda al artículo 11.15 (subsidio de repatriación) del Estatuto del Personal propuesta en el párrafo 8 del documento y que confirme la disposición del artículo 11.14 del Estatuto del Personal relativa a los posibles beneficiarios de la asignación en caso de muerte.*

## **Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: financiación del Tribunal** (Decimoquinto punto del orden del día)

- 258.** La Comisión tuvo ante sí un documento <sup>20</sup> que incluía una serie de propuestas para modificar el sistema de financiación de los gastos corrientes del Tribunal Administrativo de la OIT.
- 259.** El Sr. Julien indicó que el Grupo de los Empleadores había promovido la revisión del sistema de financiación de los gastos corrientes del Tribunal Administrativo, y, en su calidad de portavoz del Grupo, declaró que apoyaba el punto que requería decisión.
- 260.** Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, también apoyó el punto que requería decisión.
- 261.** *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que decida:*

<sup>19</sup> Documento GB.309/PFA/14.

<sup>20</sup> Documento GB.309/PFA/15.



- a) *introducir una tasa única de 2.000 dólares de los Estados Unidos para cada nueva organización, que habrá de aplicarse con carácter prospectivo;*
- b) *introducir una contribución mínima destinada a sufragar los gastos corrientes, de un monto de 1.000 dólares por año, pagadera por todas las organizaciones, cualquiera que sea su importancia; se sustituiría así lo dispuesto en el apartado c) del párrafo 30 de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 274.ª reunión, y*
- c) *pedir a todas las organizaciones interesadas que realicen en dos cuotas el pago de las contribuciones destinadas a sufragar los gastos corrientes; la primera de estas cuotas, pagadera al comienzo del año, será equivalente al 80 por ciento del monto pagado el año anterior o a 1.000 dólares de los Estados Unidos, si esta cifra resultara inferior, y la segunda cubrirá el saldo del monto prorrateado en relación con los costos reales y se pagará a finales de año.*

Ginebra, 15 de noviembre de 2010

(Firmado) E. Julien  
Ponente

*Puntos que requieren decisión:*

- párrafo 138
- párrafo 153
- párrafo 165
- párrafo 196
- párrafo 235
- párrafo 238
- párrafo 252
- párrafo 257
- párrafo 261



## Anexo I

### Alocución del Director General ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración

Señor Presidente, estimados amigos:

He pedido a Patricia O'Donovan que lea este mensaje en mi nombre.

Cuando lo haga, como ustedes sabrán, estaré en Seúl, invitado por el Presidente Lee Myung-bak para asistir a la Cumbre de los Líderes del G-20. Deseaba compartir con ustedes algunas de mis reflexiones sobre los preparativos del Programa y Presupuesto, tal como lo he hecho siempre en ocasiones anteriores con la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración. Sus deliberaciones nos brindan una oportunidad única de comprometernos con ustedes en la buena gestión y funcionamiento de la Oficina. Espero sus orientaciones con gran interés.

La presencia de la OIT en la mesa de los Líderes del G-20, o el apoyo sistemático que recibimos de las Naciones Unidas, son el reflejo de nuestra identidad tripartita única. Contamos con una experiencia en materia de políticas muy pertinente para la crisis; esa experiencia está basada en el conocimiento que nuestros mandantes tienen de la economía real y en los valores de la OIT consagrados en nuestro Programa de Trabajo Decente. Este es el reconocimiento de la contribución que la OIT, gracias a nuestra rápida capacidad de respuesta, ha aportado antes de la crisis y durante la misma, y que estamos aportando ahora, en el contexto de la frágil recuperación que todos deseamos consolidar.

Ustedes han pedido a la Oficina, y a mí personalmente, que el programa de la OIT ocupe un primer plano en los debates internacionales. Y así lo hemos hecho, en las Naciones Unidas y en el marco del G-20, en colaboración con el FMI, la OMC, el PNUD y muchas otras instituciones. El pasado mes de septiembre, la Asamblea General de las Naciones Unidas, al examinar los desafíos futuros que se plantean a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, también dio un enorme impulso a los enfoques y las políticas de la OIT. Y este proceso se ha guiado por la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Hablaremos más en detalle de este proceso durante nuestros debates en el Consejo de Administración.

Esta es nuestra situación actualmente.

Si algo he aprendido de todo esto, es que hemos podido hacer tanto porque, desde un comienzo, en noviembre de 2008, hemos actuado de manera concertada. Al reunir las experiencias de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en todos los países, hemos podido identificar las prioridades, las necesidades y los medios de acción que debería emplear la Organización para atender sus demandas.

Y ello ha conllevado mayores responsabilidades. Demasiados países, en particular los países de elevados ingresos, siguen confrontados a un período de recuperación económica sin creación de empleo, y es poco probable que esta situación cambie de la noche a la mañana. Los desequilibrios en los mercados de trabajo, que ya existían antes de esta crisis, todavía no se han corregido. La crisis anterior a la crisis actual ya había demostrado que las reglas de la globalización se habían vuelto injustas, desequilibradas y, en definitiva, insostenibles.

La crisis nos ha recordado a todos de manera vívida la importancia de contar con unas políticas adecuadas y equilibradas para promover el empleo productivo, las inversiones y el desarrollo empresarial, las competencias profesionales, la protección social y, lo que no es menos importante, el diálogo social. Lo hemos visto en las primeras respuestas a la crisis, y lo estamos observando en las políticas de recuperación.

Con verdaderas ansias se busca un nuevo equilibrio entre el correcto funcionamiento de los mercados y el progreso social; entre el sistema financiero y la economía real; entre los países deficitarios y los países con superávit, y también se aspira a corregir muchos otros desequilibrios subyacentes al déficit mundial de trabajo decente.

Las demandas que se nos formulan siguen aumentando. Confiamos en que nuestro método de diálogo y nuestra identidad tripartita aportarán un equilibrio a nuestras propuestas en materia de políticas, que han sido respaldadas desde las Naciones Unidas hasta el G-20, y podemos citar como ejemplos el Pacto Mundial para el Empleo y el Piso de Protección Social. Por ello, es sumamente importante que delimitemos mejor nuestras contribuciones y que, con un presupuesto limitado, logremos seguir ofreciendo productos y servicios de calidad para atender, de la mejor manera posible, las crecientes demandas de nuestros mandantes y del sistema multilateral.

Las implicaciones para el programa de trabajo de nuestra Organización son claras. Tenemos que estar preparados para responder a la creciente demanda de nuestros servicios.

Hoy, tienen ante ustedes el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013.

Es un documento breve, estratégico, que hace hincapié en el cambio y la innovación. En mi opinión, este examen preliminar ofrece una buena base para sus discusiones y para orientar a la Oficina en cuanto a las prioridades de los programas y a la manera en que deberíamos prestar servicios a nuestros mandantes tripartitos.

Nuestras prioridades sustantivas están claras. Son los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. No he oído comentarios, ni aquí ni durante las consultas oficiosas celebradas en septiembre, de que éstos debieran cambiarse. Muy al contrario, la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* nos obliga a ampliar los servicios prestados a los mandantes. La crisis también ha puesto de manifiesto que el Programa de Trabajo Decente es una buena brújula para orientarnos en medio de las turbulencias de la recesión.

Como verán, las propuestas iniciales están formuladas en torno a los cuatro pilares del trabajo decente, y desglosadas en 19 resultados en los que se especifican todos los resultados clave que deseamos alcanzar. La medición de los resultados y las estrategias para alcanzarlos se han perfeccionado y aclarado.

Las estrategias del Programa y Presupuesto se basan sistemáticamente en las enseñanzas extraídas de nuestra experiencia, y proporcionan una clara descripción de los cambios que estamos introduciendo a raíz de estas enseñanzas, haciendo hincapié en la mejora de los servicios y el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, por ejemplo a través de una mayor integración con el Centro de Turín. La coherencia en materia de políticas y la colaboración de toda la Oficina en torno a los 19 resultados se han incorporado en todas las estrategias como elementos esenciales para mejorar la eficacia.

Una enseñanza importante, derivada de la labor realizada en respuesta a la crisis, es la necesidad de reforzar nuestros conocimientos sobre determinados contextos y políticas nacionales. Vemos que los principios generales de nuestras políticas de trabajo decente gozan de una amplia aprobación, pero los mandantes nos preguntan ahora sistemáticamente dónde ha funcionado bien tal o tal política, en qué contexto nacional y con qué tipos de resultados. Mis propuestas introducen cambios importantes para dotar a la Oficina de los medios necesarios para generar y difundir conocimientos específicos sobre los distintos países, por ejemplo datos estadísticos, análisis de políticas e información sobre el contexto institucional.

Esto exige un cambio en los métodos de trabajo, que es la piedra angular de las propuestas que tienen ante ustedes. El examen preliminar contiene un sistema de gestión del conocimiento mejorado que da respuesta a esta necesidad. El sistema tiene por objeto poner a disposición de nuestros mandantes un nuevo producto: una visión integrada de su

país, compuesta de información unificada en tres ámbitos: estadísticas, legislación y normas, y políticas y programas. Esta información resultará útil para formular Programas de Trabajo Decente por País eficaces y definir prioridades para la prestación de los servicios de la OIT. Además, constituirá un valioso recurso para que los países resuelvan cuestiones relacionadas con el trabajo decente, incluso sin la asistencia de la OIT. Una base de datos central proporcionará acceso a la información y a las experiencias pertinentes de otros países, lo que alentará la diseminación de buenas prácticas y la cooperación entre los países, sin olvidar la cooperación Sur-Sur.

La información también constituirá un recurso capital para la labor analítica interna de la Oficina. Mejorará la oportunidad y calidad de nuestros documentos e informes de políticas. Fortalecerá la voz y la influencia de la OIT en esferas clave para la toma de decisiones a escala internacional. Y sentará una sólida base para un nuevo programa de investigación unificado del conjunto de la Oficina al centrarse en ámbitos que revisten una relevancia y una urgencia de carácter mundial.

El nuevo sistema se implantará en colaboración con nuestros mandantes y aprovechará al máximo los conocimientos y la información de los países. Será un nuevo producto que requerirá invertir en análisis y sistemas de recopilación de conocimientos, basados en una infraestructura informática adecuada y en una estrategia sólida en materia de desarrollo organizativo y de recursos humanos. A raíz de esas inversiones, se convertirá en una herramienta eficaz para que la Oficina mejore la calidad de los servicios prestados.

Por primera vez, el examen preliminar proporciona información sobre la demanda de servicios de la OIT a escala nacional, por resultado y por región. Tras establecer meticulosamente los objetivos perseguidos, ha quedado patente que los recursos actuales (tanto con cargo al presupuesto ordinario como a recursos extrapresupuestarios) sólo cubrirán la mitad de las prioridades de la demanda, según consta en los Programas de Trabajo Decente por País. No cabe duda de que la metodología se puede perfeccionar. A raíz de las cuestiones planteadas durante las consultas habituales previas a la celebración del Consejo de Administración, hemos preparado y distribuido un anexo explicativo al examen preliminar, e introduciremos diversas mejoras en las propuestas de Programa y Presupuesto. No obstante, la nueva información ha despertado ya un gran interés, y estoy convencido de que incluso esta primera aproximación nos proporcionará una valiosa oportunidad para debatir acerca de las prioridades de los mandantes.

A través de esta presentación sumamente concreta de las demandas y objetivos existentes, nuestra intención es proporcionar a los mandantes la mejor base posible para orientar a la Oficina en relación con la asignación de los recursos. Nuestra Organización se compromete a responder de un modo adecuado y eficaz a las demandas de los mandantes nacionales. Del mismo modo, actúa impulsada por los valores y la labor de promoción activa inherentes a su cometido mundial, pero condicionada por la disponibilidad de recursos externos para el desempeño de cada actividad. No me cabe duda de que en sus deliberaciones ustedes se referirán a todas esas consideraciones.

¿Cuáles serán las repercusiones? Sobre la base de los niveles de personal y de presupuesto con que contamos hoy día, habremos de gestionar nuestra capacidad pluridisciplinar para cubrir las prioridades de los países. En este aspecto nos ayudará la nueva estructura exterior, al igual que el nuevo enfoque de productos que he mencionado anteriormente, basado en la estrategia en materia de conocimientos que ustedes aprobaron el año pasado. Nuestro énfasis renovado en los enfoques integrados garantizará que las políticas y las actividades de la Oficina obedezcan a un planteamiento consecuente y coherente con la aplicación del Programa de Trabajo Decente, adaptado al contexto de cada país.

Permítanme concluir con unas cuantas observaciones sobre el enfoque presupuestario general sobre el que descansan este examen preliminar y los demás documentos que se disponen a examinar.

A lo largo de los años, he mantenido una postura prudente y conservadora en materia presupuestaria. Tanto en los buenos tiempos como en los malos tiempos, hemos procurado preservar el valor real de nuestros programas.

De forma deliberada, la Oficina ha evitado que se dependiera en exceso de los recursos extrapresupuestarios. De hecho, ya se ha previsto una drástica caída en los futuros ingresos extrapresupuestarios. Esto significa que el presupuesto total de la OIT está mermando. Este año nos ha afectado con severidad la disminución significativa de los compromisos extrapresupuestarios.

Eso nos ha recordado de manera realista las restricciones presupuestarias que sufren muchos países. Debemos comprender las realidades que enfrentan muchos de sus países y ser sensibles a ellas. Esto supone para la Oficina una responsabilidad aún mayor de obtener el máximo beneficio del dinero de los contribuyentes. Para ello es necesario que centremos nuestro programa en las prioridades esenciales y que adaptemos nuestros métodos de trabajo al imperativo de una mayor eficacia y un uso óptimo de los recursos.

Como lo señalé en anteriores intercambios oficiosos, mi objetivo es conservar el valor real de los programas de la OIT.

Al mismo tiempo, y tal como hemos hecho en presupuestos anteriores, estamos explorando sistemáticamente todas las posibilidades de realizar economías y aumentar la eficiencia. Creo que también en este terreno tenemos un sólido historial. Mi intención es continuar por este camino y presentar propuestas específicas en marzo próximo. Entre las esferas que podrían examinarse con miras a realizar economías pueden citarse los viajes, el mejor aprovechamiento de los servicios de apoyo de secretaría, y la racionalización de los documentos, con menos publicaciones pero de mayor importancia. El funcionamiento eficiente de los órganos de gobierno también representará una contribución importante para el uso óptimo de los recursos.

Nuestro presupuesto ordinario brinda las bases para la estabilidad y la ejecución del mandato fundamental de nuestra Organización. La conservación de estas bases es aún más importante en momentos en que las contribuciones voluntarias son difíciles de prever y están de hecho disminuyendo.

Hemos avanzado bastante en lo que se refiere a la elaboración de un plan para la renovación del edificio de la sede, proyecto que no impone demasiada presión sobre el presupuesto ordinario. Espero que la Comisión PFA y el Consejo de Administración puedan lograr un amplio consenso sobre el camino a seguir que se propone. Se trata de aplicar un criterio de buena gestión. Iniciemos la tarea con los recursos que tenemos y concluyamos tan pronto como sea posible las negociaciones con las autoridades suizas y la búsqueda de otras fuentes. Pero comencemos.

También tengo la intención de presentar en marzo de 2011 propuestas detalladas sobre la utilización de la Cuenta de Programas Especiales, compatible con una gestión financiera de la Oficina caracteriza por la prudencia y la cautela. Las orientaciones que ustedes tengan a bien aportar respecto de las prioridades iniciales que he señalado en el documento presentado resultarán fundamentales para garantizar que encauzamos esos recursos hacia inversiones puntuales de alta prioridad, destinadas a fortalecer los servicios prestados a los mandantes.

Estimados amigos:

Al comenzar la discusión sobre nuestro Programa y Presupuesto para 2012-2013, podemos sentirnos orgullosos de la sólida posición que ocupa nuestra Organización, respetada en el exterior, en los más elevados niveles de la autoridad política, gracias a la contribución que ha hecho y puede hacer, y fuerte en su interior, gracias a la sólida concertación entre los tres Grupos respecto del camino que estamos siguiendo.

No podemos ignorar la situación fiscal extraordinariamente difícil que viven hoy nuestros contribuyentes más importantes. Confío en que, siguiendo la mejor tradición de

esta Institución, podremos hallar un camino satisfactorio entre el uso óptimo de los recursos a través de una gestión eficaz de los mismos y la prestación de unos servicios de elevada calidad para los mandantes en el marco de nuestros programas.

Les doy las gracias por el rigor de su compromiso; les deseo un debate fructífero y espero verlos la próxima semana, durante las deliberaciones de nuestro Consejo de Administración.

## Anexo II

### **Declaración del representante del Sindicato del Personal ante la Comisión de Presupuesto, Programa y Administración**

(309.<sup>a</sup> reunión – noviembre de 2010)

Sr. Presidente, Sra. Representante del Director General, señores miembros del Consejo de Administración, estimados colegas presentes hoy aquí o a través de Intranet, desde sus puestos de trabajo en todo el mundo:

Esta es la sexta ocasión en que he tenido el honor de representar al Comité del Sindicato del Personal ante la Comisión de Presupuesto, Programa y Administración. En seis ocasiones me he dirigido al Consejo de Administración, y al Director General, para representar al personal, al que tengo el inmenso orgullo de presentar mis servicios.

Por supuesto, a través de mis declaraciones han podido ustedes conocer las opiniones del personal sobre las cuestiones que figuraban en su orden del día, pero cada vez con más frecuencia nos hemos visto obligados a denunciar la grave degradación de las relaciones laborales en esta Organización.

Hemos llegado incluso a hablarles de violaciones de los principios mismos sobre los que nuestra Organización se fundó.

Lo que vieron ustedes ayer frente a la sala del Consejo de Administración, y lo que no pueden ver ahora, pero que constituye una movilización de los miembros del Sindicato del Personal en todo el mundo que comenzó ayer y continuará durante los próximos días y semanas, es una manifestación clara de las opiniones del personal acerca de la situación actual.

En estas circunstancias, no hace falta que les transmita dichas opiniones. Ya han tenido oportunidad de escucharlas por sí mismos.

Sin embargo, permítanme aclarar por qué el personal ha tomado la decisión de movilizarse, unirse y dirigirse a ustedes. Es, simple y llanamente, porque se trata de una cuestión de gobernanza.

No estamos ante un simple conflicto sobre nuestra política de contratación y de selección, como algunos podrían tratar de hacerles creer. No se trata únicamente de que no hayamos llegado a un acuerdo acerca de una determinada política o de los términos de un convenio colectivo. Se trata de algo mucho más grave.

Ayer nos movilizamos, y continuaremos haciéndolo, porque se está produciendo una falta de respeto del imperio de la ley en esta Organización.

Cuando una de las partes cree que puede cambiar los términos de un convenio colectivo, o peor aún, dejar sin efecto decisiones de *este* Consejo de Administración, tal como están recogidas en nuestro Estatuto del Personal, o pretende que actúa en función del mandato del Consejo para externalizar ciertos servicios fundamentales, el problema se convierte en una cuestión de gobernanza.

Cuando los representantes del Sindicato en las oficinas exteriores plantean una y otra vez sus problemas, sus preocupaciones legítimas en relación con un trato discriminatorio y con la necesidad real de emprender un examen global de la estructura jerárquica en las oficinas exteriores, y la Oficina se niega a adoptar medidas para resolver la situación, el problema se convierte en una cuestión de gobernanza.

Cuando un número creciente de miembros del personal trabaja con contratos precarios, ya sean contratos de cooperación técnica o numerosísimos contratos sucesivos



de corta duración o de colaboración externa, y la Oficina da todas las muestras de tener la intención de incrementar esta tendencia, con medidas unilaterales, el problema se convierte en una cuestión de gobernanza.

Cuando la Oficina cree que está justificado violar los principios de la libertad sindical mediante el control y la censura de las comunicaciones del Sindicato, y obstaculiza su capacidad para contratar a su propio personal, el problema se convierte en una cuestión de gobernanza.

Y como han visto, el personal reaccionará.

Cuando la dirección dice que continúa negociando con el Sindicato de buena fe, y al mismo tiempo viola el Estatuto del Personal, e incluso los acuerdos, está degradando el proceso de negociación hacia la vía de la confrontación y la provocación. Debe señalarse que estas violaciones se estaban produciendo incluso durante el proceso de mediación en el que participaron las partes.

Como he mencionado en el pasado, el Sindicato no es el único en estar dando la voz de alarma en relación con estos actos unilaterales. Muchos órganos independientes y objetivos han expresado su gran preocupación en relación con las medidas unilaterales adoptadas por la Oficina de modificar o de no aplicar las normas relativas a la contratación y a la selección, así como con el recurso a contratos de corta duración y a los supuestos contratos «de cooperación técnica».

La respuesta de la Oficina no ha consistido en aplicar las normas o en renegociar las normas de buena fe.

Creo que ustedes les han conferido el mandato de obtener resultados, sin tener en cuenta las consecuencias. Y apelando a ese mandato, han continuado imperturbablemente con cambios unilaterales, ignorando los signos de alarma patentes e inequívocos que tenían ante sus ojos.

Ningún sistema de buena gobernanza democrática permite que una de las partes modifique las reglas del juego. El Sindicato no está al corriente de que este Consejo de Administración haya conferido a la Oficina el mandato de ignorar, reinterpretar o suspender el Estatuto del Personal, es decir, decisiones de este mismo Consejo.

Y ahora el personal ha demostrado claramente cómo se siente en relación con esta forma de entender su «mandato» por parte de la Oficina.

Creemos que, en una verdadera negociación de buena fe, ambas partes aceptan que, cuando existe desacuerdo, ninguna de ellas puede obtener todo lo que desea. Buena fe significa que ambas partes muestran una voluntad genuina de encontrar una solución. La buena fe impide al empleador imponer un acuerdo que no haya sido fruto de negociación. Ambas partes han de permanecer en la mesa de negociaciones, e invitar a un mediador si es necesario. Y la buena fe no puede garantizarse a menos que ambas partes cumplan el acuerdo alcanzado hasta que éste sea renegociado.

No ha habido buena fe. Y en estas condiciones, la única alternativa que le queda al Sindicato es emprender acciones más contundentes, y a nivel general. No nos ha quedado más alternativa que acudir a nuestros miembros para pedirles ayuda. Y estamos orgullosos — estoy orgulloso — de su respuesta.

Incluso ahora, después de que el Sindicato pusiera en conocimiento del Director General la decisión de la Asamblea General Anual de emprender una movilización de carácter general, así como una resolución adoptada *unánimemente* por nuestros representantes en las oficinas exteriores en la reciente reunión mundial — en la que se deplora la falta de respeto de la que fueron objeto en su interacción con la Administración durante la reunión y la falta de voluntad manifiesta, no sólo para encontrar soluciones sobre las cuestiones que planteaban, sino incluso para darles credibilidad — la dirección se ha encerrado en el más absoluto mutismo.

De hecho, se han enviado numerosas cartas al Director General durante el último año. Todas siguen sin respuesta. La última comunicación que recibimos de la Oficina del Director General estaba firmada por la Sra. Ducci, hace más de un año. Escribimos solicitando una reunión para hablar sobre la censura de nuestras comunicaciones. En la respuesta se indicaba que el Director General estaba demasiado ocupado para recibir al Sindicato, pero que lo haría en cuanto fuera posible. Más de un año después, esta reunión todavía no se ha celebrado.

Ni siquiera tras la movilización de la jornada de ayer la dirección ha considerado oportuno salir de su mutismo.

En semejante situación, cuando la ley ya no impera, la buena fe en el diálogo brilla por su ausencia, el quebranto de las normas genera graves responsabilidades financieras por parte de la Oficina, y las violaciones de los principios fundamentales sobre los que se fundó la OIT ponen seriamente en tela de juicio la credibilidad de la Organización, el problema se convierte en una cuestión de gobernanza.

Y esa es la razón por la que nos dirigimos a ustedes, los «accionistas» de esta «empresa», las partes interesadas en esta Organización democrática y tripartita, para que nos ayuden a encontrar una solución y a restablecer el sentido de la rendición de cuentas en la OIT.

No es la primera vez que el Sindicato se ha movilizadado en la historia de la OIT. El personal de la OIT ha declarado algunas huelgas a lo largo de los años. Pero ha de quedar claro que este tipo de movilizaciones, que estamos contemplando hoy, siempre han tenido como objetivo instar a la dirección a volver a la mesa de negociaciones, pero volver de buena fe, respetando las reglas, negociando la modificación de las reglas, y resolviendo los desacuerdos con respeto mutuo y buena voluntad.

Muchas gracias.