OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Consejo de Administración

313.ª reunión, Ginebra, 15-30 de marzo de 2012

GB.313/PFA/PV/Proyecto

Sección de Programa, Presupuesto y Administración **PFA**

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

PROYECTO DE ACTAS

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Índice

Página

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración 1

Primer punto del orden del día
Aplicación del programa de la OIT en 2010-2011
(Documentos GB.313/PFA/1 y GB.313/PFA/1 (Add.)) 1

Segundo punto del orden del día
Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento
de la Conferencia Internacional del Trabajo (Documento GB.313/PFA/2) 13

Tercer punto del orden del día
Otras cuestiones financieras Escala de prorrateo de las contribuciones
al presupuesto para 2013 (Documento GB.313/PFA/3/1) 13

Cuestiones relacionadas con las construcciones
(Documentos GB.313/PFA/INF/2 (Add.) y GB.313/PFA/3/2) 14

Segmento de Auditoría y Control 20

Cuarto punto del orden del día
Curso dado al informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó
el 31 de diciembre de 2010 (Documento GB.313/PFA/4) 20

Quinto punto del orden del día
Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó
el 31 de diciembre de 2011 (Documento GB.313/PFA/5) 22

Sexto punto del orden del día
Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI): Informe anual
(Documento GB.313/PFA/6/1 (Rev.)) 23

Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI): Composición y proceso de selección propuestos (Documento GB.313/PFA/6/2 (Rev.)) 26

Séptimo punto del orden del día
Otras cuestiones
Respuesta de la Oficina a las sugerencias y recomendaciones del Informe de evaluación anual de 2010-2011 (Documento GB.313/PFA/7/1)..... 28

Segmento de Personal 29

Octavo punto del orden del día
Declaración del representante del personal..... 29

Noveno punto del orden del día
Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT
Composición del Tribunal (Documento GB.313/PFA/9)..... 29

Décimo punto del orden del día
Otras cuestiones de personal (Documentos GB.313/PFA/10/1 y GB.313/INF/7) 30

Anexos

I. Alocución del Director General ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (313.ª reunión – marzo de 2012) 33

II. Declaración del representante del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración (313.ª reunión – marzo de 2012) 43

III. Información actualizada sobre las contribuciones de los Estados Miembros recibidas entre el 29 de febrero y el 23 de marzo de 2012..... 47

IV. Proyecto escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2013 48

V. Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)..... 53

Oficina Internacional del Trabajo 53

PROYECTO

1. La Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración se reúne los días 22, 23 y 29 de marzo de 2012. La reunión es conducida por el Presidente del Consejo de Administración. El Sr. Julien y la Sra. Sundnes actúan como portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

2. Se acuerda seguir el orden de discusión propuesto en el documento GB.313/PFA/TOB.

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Primer punto del orden del día

Aplicación del programa de la OIT en 2010-2011
(Documentos GB.313/PFA/1 y GB.313/PFA/1 (Add.))

3. *El Director General*, en sus observaciones introductorias, presenta un panorama general de los resultados alcanzados por la OIT en 2010-2011, sobre la base de los documentos sometidos a la consideración del Consejo de Administración y menciona las reformas de programación, financieras y administrativas introducidas por la Oficina en el último decenio (anexo I).

4. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa satisfacción respecto del nuevo formato del informe sobre la aplicación del programa. El informe es más corto, más fácil de consultar y su estructura facilita la comparación entre los resultados concretos y los resultados previstos. El gran número de resultados reseñados también podría ser de interés para otros organismos de las Naciones Unidas y los asociados en el ámbito del desarrollo. Las secciones tituladas «Vinculación con otros resultados», «Desarrollo de la capacidad de los mandantes» y «Enseñanzas extraídas y camino a seguir» son particularmente valiosas. La oradora señala a la atención cuatro puntos que están interrelacionados. En primer lugar, los resultados deberían reflejar las necesidades. La labor de la OIT tiene que tomar en cuenta las necesidades reales, aun cuando los resultados puedan ser difíciles de alcanzar o sólo puedan lograrse a largo plazo. En segundo lugar, es necesario asignar recursos extrapresupuestarios a los resultados de los programas por país y a los productos globales a fin de responder a necesidades, y no limitarse a apoyar actividades que producen resultados a corto plazo. En tercer lugar, es necesario desplegar más esfuerzos a fin de aprehender las dimensiones cualitativas de los resultados, por ejemplo en lo que respecta a los criterios de medición. En cuarto lugar, los futuros informes sobre la aplicación deberían reflejar mejor las sinergias relativas a la información establecidas para atender las necesidades derivadas de los Programas de Trabajo Decente por País y del seguimiento de las decisiones tomadas por los órganos rectores en el plano mundial y por las reuniones regionales de la OIT. Estos informes también deberían contener un capítulo final sobre las tendencias regionales observadas en relación con los diferentes resultados con el fin de poder evaluar mejor dónde es necesario desplegar más esfuerzos o reorientarlos, así como una sección dedicada a los desafíos que se plantean y a las estrategias para superarlos. Estas dimensiones no se tratan de manera sistemática en el informe presentado.

5. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* indica que va a formular cuatro comentarios. En primer lugar, expresa satisfacción respecto de la calidad del documento, la cual progresa de manera constante. En efecto, el informe presentado a la consideración del Consejo de Administración es conciso, está bien redactado, proporciona abundantes datos y cifras, y aporta informaciones concretas. El vínculo que se establece con los demás

PROYECTO

resultados para cada uno de los 19 resultados y la forma en que se aborda la cuestión del fortalecimiento de las capacidades son algunos de los elementos que contribuyen a la mejora de la calidad del informe en consideración. El segundo comentario se refiere a la concepción del documento, cuyos aspectos cualitativos deberían mejorarse. Es necesario establecer un vínculo más claro entre los resultados reseñados en el documento y las actividades llevadas a cabo por la OIT, es decir, habría que determinar el valor añadido por la Organización para cada uno de los resultados y los resultados secundarios presentados. De este modo, la acción y eficacia de la OIT tendrían más visibilidad. Por otra parte, ciertas inexactitudes que se observan en el documento demuestran que también es necesario realizar progresos respecto de la transmisión de las informaciones y de su comprobación o incluso de la coordinación entre los diferentes departamentos de la Oficina.

6. El tercer comentario se refiere a la participación de los interlocutores sociales. Deberían tenerse en cuenta en mayor medida los puntos de vista de los interlocutores sociales en la puesta en práctica de las políticas de la Organización, así como también en el proceso de transmisión de la información y de redacción del informe. En el terreno, convendría que los interlocutores sociales tuvieran más flexibilidad en la ejecución de sus actividades. La Oficina para las Actividades de los Empleadores (ACT/EMP) estima que con demasiada frecuencia se le imponen condiciones para la realización de sus actividades que no toman en cuenta sus prioridades políticas.

7. Por último, la cuarta y última observación se refiere a los indicadores. Los empleadores han aprobado la lista de indicadores y la idea de mantenerla relativamente estable a los efectos de medir los progresos alcanzados a lo largo del tiempo. Sin embargo, algunos indicadores parecen haber perdido pertinencia. Por tanto, corresponde iniciar, en el contexto del examen de mitad de período del marco estratégico, un análisis de los indicadores.

8. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM*), una representante del Gobierno del Reino Unido declara que el informe da cuenta del avance realizado en la evaluación de los resultados alcanzados por los programas de la OIT en los que se aplica la gestión basada en los resultados, lo que es un paso fundamental hacia la mejora del desempeño en las oficinas exteriores. Asimismo, se intenta dar respuesta a todas las solicitudes de información detallada sobre determinados países. También se presenta sistemáticamente la situación relativa a la igualdad de género y a la participación de los mandantes en relación con cada resultado. Sin embargo, es necesario presentar con mayor claridad los avances realizados por la Organización respecto de la consecución de sus objetivos estratégicos. Además, la información debería presentarse en un formato más accesible. Una breve introducción en la que se resumirían los principales logros, los resultados generales, las prioridades y los recursos por objetivo y región, en la forma de una evaluación cualitativa seguida de informaciones cuantitativas que sean pertinentes, podría aportar claridad a la exposición. El grupo está de acuerdo en que sería preferible disponer de criterios de medición que reflejaran mejor la calidad, el costo y la escala de las intervenciones; en que el documento no recoge las dimensiones cualitativas de los resultados y en que el hecho de presentar informes sobre los 19 resultados tal como están definidos, ya representa un gran reto. Por lo tanto, la oradora acoge con satisfacción los planes de la Oficina de poner a prueba una selección de indicadores cualitativos. El enfoque adoptado en el documento GB.312/POL/10 es útil y podría explorarse; el tipo de información que contiene y la forma en que se presenta por medio de gráficos y cuadros informativos ofrecen una base sólida para examinar las prioridades, los resultados y los recursos. También resultará útil para entender cómo la OIT alcanza sus objetivos en el tiempo en relación con los hitos, las metas, y los objetivos establecidos. Además, los Estados Miembros estarían en mejores condiciones para proporcionar orientación a la Oficina acerca de la aplicación del programa en 2012-2013 y de la preparación del

PROYECTO

programa para 2014-2015, si el informe contuviera los elementos siguientes: un resumen claro de los contenidos y de las principales opciones de orientación sobre cuestiones clave; indicaciones respecto de mejoras y soluciones concretas relativas a problemas identificados, junto con plazos de aplicación; el análisis del marco de resultados actual organizado en 19 resultados con miras a la aplicación efectiva del programa y la presentación de informes sobre el desempeño; y si el informe no contuviera información redundante y estableciera vínculos entre la mejora de la gestión basada en los resultados y el desempeño de las oficinas exteriores. El grupo presenta una propuesta oral para un proyecto de punto que requiere decisión.

9. *Hablando en nombre del Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC*), el representante del Gobierno del Brasil declara que el informe sobre la aplicación del programa es más sintético, analítico y accesible que en sus ediciones anteriores. Si bien el Grupo reconoce la dificultad de presentar informaciones muy detalladas sobre el nivel de los resultados obtenidos por la OIT, considera que en los resultados presentados en el párrafo 15 se ha puesto demasiado énfasis en los procesos iniciados y se ha prestado menos atención a los resultados concretos obtenidos. Por otra parte, el Grupo observa una discrepancia entre el párrafo 7 del informe, en el que se indica que la OIT prestó servicios a todos los Estados Miembros para promover las políticas de trabajo decente, y la información contradictoria comunicada por la Oficina según la cual en 23 países no se ha registrado ninguna actividad con ese fin en 2010-2011. La Oficina debería explicar tal discrepancia o las razones por las cuales la OIT no estuvo presente en esos 23 países. Cada uno de los resultados que figuran en el informe viene acompañado de una breve descripción de los principales desafíos u obstáculos relacionados con cada uno de ellos. Sin embargo, la descripción del resultado 3 no tiene relación con la cuestión fundamental, a saber, los principales desafíos que dificultan la promoción de empresas sostenibles. La sección titulada «Enseñanzas extraídas y camino a seguir» en la presentación resumida no se refiere específicamente ni a las enseñanzas extraídas ni al camino a seguir. En tres de los cinco temas presentados en esta sección se indica que la práctica actual debe continuar e intensificarse y que aportar cambios sería demasiado complicado. Por consiguiente, el GRUA propone que, en el futuro, esta importante sección sea objeto de un análisis más cuidadoso y detallado.

10. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG),* el representante del Gobierno de China declara que el grupo reconoce las mejoras generales logradas y valora los resultados obtenidos por la OIT en la región de Asia y el Pacífico durante el bienio 2010-2011. La OIT tiene que ser capaz de responder con prontitud y eficacia a eventos tales como desastres naturales y conflictos que afecten a los interlocutores sociales y los gobiernos. El grupo reconoce que la OIT ha adoptado medidas para mejorar la calidad, la transparencia y la pertinencia de la evaluación de su programa. Se podrían efectuar otras mejoras como la inclusión, en los 19 resultados, de criterios de calidad para cada indicador con el fin de evaluar con mayor precisión la eficacia de la acción de la OIT. Sería útil disponer de informaciones detalladas sobre las repercusiones de los programas de la OIT en la consecución de sus objetivos estratégicos, como, por ejemplo, la descripción detallada de los Programas de Trabajo Decente por País aplicados con éxito, lo que permitiría comprender mejor los resultados concretos de las actividades de la OIT. Los Estados Miembros dispondrían de más informaciones sobre las actividades específicas llevadas a cabo por determinadas unidades y programas y de un mejor acceso a la información mediante contactos directos con el personal de la OIT. Dicha información también podría ofrecerse a través de la página web de la OIT. El grupo insta a la Oficina a examinar en forma permanente sus procedimientos de medición y presentación de informes, ya que al hacerlo aumentarán sus posibilidades de atraer recursos adicionales para proyectos de vital importancia.

PROYECTO

11. *Hablando en nombre del grupo de África,* el representante del Gobierno de Zimbabwe observa que, si bien el informe constituye un punto de partida para el examen y la formulación de propuestas, no se han tenido suficientemente en cuenta cuestiones importantes para África como la formación, la protección social y la inspección del trabajo. El grupo agradece la contribución de la OIT a la lucha contra el VIH y el sida en África y espera que se les siga dando prioridad. También constata los esfuerzos realizados por la Oficina en la promoción del empleo y señala a la atención del Consejo de Administración que es preciso aumentar el apoyo brindado en África en el ámbito del empleo de los jóvenes y el desarrollo de calificaciones. El grupo celebra el apoyo, desde el asesoramiento hasta la promoción en materia de políticas, que la Oficina ha prestado a 17 países africanos en relación con las actividades destinadas a eliminar el trabajo infantil. Asimismo observa con reconocimiento los cambios positivos que se han producido durante el bienio, como la reforma del Consejo de Administración, la participación de los mandantes en la elaboración de los Programas de Trabajo Decente por País y las medidas en el conjunto de la Oficina para limitar y recortar gastos. Los miembros del grupo han expresado su inquietud ante el escaso apoyo que se ha dado a la inspección del trabajo, pese a su importancia dentro del Programa de Trabajo Decente. Convendría brindar un sólido apoyo a los mandantes en ese terreno, especialmente en la creación de capacidades. También ha sido escaso el apoyo al fortalecimiento del diálogo social durante el período examinado y las actividades destinadas a lograr una mayor ratificación de los convenios actualizados. Se trata de elementos importantes a los que es preciso consagrar los recursos apropiados. El grupo propone que los efectos y la eficacia de los programas y los proyectos y actividades de la OIT en el futuro se sometan a evaluación. En ella deberían participar los mandantes, ya que sobre ellos recae la responsabilidad de mejorar las situaciones existentes. Aunque celebra los vínculos establecidos en el informe entre los programas o actividades y los resultados, es preciso identificar los cambios positivos derivados de las intervenciones que han contado con la asistencia de la OIT. Además convendría señalar los problemas encontrados al poner en práctica las actividades. Ha suscitado preocupación que algunos recursos asignados en el bienio 2010-2011 no se hayan utilizado del todo, mientras que para algunos programas los fondos han sido insuficientes y otros no han podido llevarse a cabo por falta de recursos.

12. *Un representante del Gobierno de Francia* suscribe lo dicho por el grupo de los PIEM. Subraya las mejoras que se han registrado en el informe, en particular la cantidad de información facilitada, el hecho de que la metodología de base emplee la gestión basada en los resultados y los vínculos establecidos entre los resultados. No obstante, es necesario destacar más el valor añadido de las actividades de la OIT. La evaluación del desempeño sigue siendo demasiado abstracta. Un resumen operacional acompañado de opciones concretas al principio del documento ayudaría a los mandantes a extraer enseñanzas del período 2010-2011. La presentación podría mejorarse partiendo de ejemplos de otros organismos. Por ejemplo, podría publicarse un informe resumido en el sitio web de la OIT para explicar la labor de la Organización.

13. *Una representante del Gobierno de Suiza* suscribe la declaración del grupo de los PIEM. Cuestiona la metodología del informe: la combinación de cuadros y análisis no facilita la comprensión. El informe sigue siendo demasiado largo para que el Consejo de Administración pueda tomar decisiones estratégicas futuras. Convendría centrarse únicamente en los elementos más importantes relacionados con la aplicación del programa, como las principales prioridades de acción, las enseñanzas extraídas y el camino a seguir. En cuanto al contenido, las listas de países desglosadas por indicadores son confusas; la Oficina debe explicar con más claridad sus opciones. Muchos resultados se relacionan con un único programa de cooperación, aun cuando dicho programa podría afectar a varios resultados. De manera semejante, los resultados sólo se registran en unos pocos países de los abarcados por un mismo programa de cooperación. La aplicación del programa de la OIT no debería sustituir ni medir los efectos de los programas de cooperación, dado que ya

PROYECTO

hay otros instrumentos a tal efecto. Un enfoque más integrado facilitaría una mejor comprensión de los resultados prioritarios.

14. *Un representante del Gobierno de Sri Lanka* observa que, pese a que en el informe falta alguna información cualitativa, se aporta bastante información cuantitativa sobre los diferentes aspectos de la actividad de la OIT. Su Gobierno solicita que se conceda una mayor atención a los países en desarrollo y a las esferas prioritarias en la aplicación de los futuros programas.

15. *Un representante del Gobierno de la India* formula observaciones sobre las mejoras introducidas en el documento con respecto a los informes anteriores. Insiste en tres puntos. En primer lugar, estima que se puede mejorar la manera de distribuir los programas entre las diferentes regiones, en particular por lo que respecta a la región de Asia y el Pacífico. En segundo lugar, habría que dar más prioridad al sector informal y convendría abordarlo de manera directa. En tercer lugar, podría ser conveniente examinar la dotación de personal para asegurarse de que los programas están respaldados por personal suficiente en las oficinas exteriores.

16. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* cuestiona la definición de los indicadores por lo que respecta al resultado 1. Por ejemplo, el indicador 1.1 es fácil de satisfacer. En el informe debería evidenciarse la eficacia del asesoramiento sobre políticas para lograr resultados concretos para las personas.

17. En vista de la importancia de los esfuerzos para combatir la economía informal, el objetivo del indicador 1.6 (relativo a las iniciativas que facilitan la transición de las actividades informales hacia la economía formal) en sí no es lo bastante ambicioso. Es aún más decepcionante que el objetivo no se haya cumplido. El Grupo de los Empleadores reconoce que al dar apoyo a marcos adecuados para las empresas sostenibles y a la promoción del empleo productivo, la OIT ya está ayudando a que la gente se integre en el empleo formal. Sin embargo, esas iniciativas tienen que ir acompañadas de medidas pensadas directamente para el sector informal. El orador aplaude los esfuerzos llevados a cabo por la OIT para crear empleos verdes pero insiste en que es importante seguir centrados en crear empleo en general y no únicamente empleos verdes. Por lo que respecta al resultado 2, la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las mujeres tienen escasa representación entre los resultados obtenidos y no hay suficientes actividades destinadas directamente a las mujeres. Es importante que la Oficina elabore más iniciativas prácticas para dar a los mandantes un apoyo accesible, pertinente y de calidad, como la creación de la Red Mundial sobre Empresas y Discapacidad de la OIT. El resultado 3 es el que más se acerca a la creación de empleos, lo que para el Grupo de los Empleadores es uno de los objetivos estratégicos fundamentales de la OIT. Se trata de algo que debería reflejarse en los recursos, el posicionamiento estratégico y el enfoque operativo del resultado en cuestión. En ese contexto, el portavoz del Grupo de los Empleadores celebra el desarrollo y la utilización de la herramienta de evaluación llamada *Enabling environment for sustainable enterprises* (un entorno propicio para las empresas sostenibles). En el párrafo 151 se especifica que gracias a la labor de la OIT relativa a la promoción y el diálogo sobre políticas, la Comisión Europea ha invitado a todas las empresas europeas multinacionales a cumplir de aquí a 2014 la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. El Grupo de los Empleadores considera que el plan de la Comisión de llevar un seguimiento de dichos compromisos es cuestionable en la medida en que compromete la naturaleza de la Declaración. También es de lamentar que no se haya incluido ni a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) ni a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la Oficina en esas actividades de promoción y diálogo sobre políticas.

PROYECTO

18. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* formula cuatro observaciones generales sobre el capítulo relativo a los resultados orgánicos en su conjunto. En primer lugar, dice que las vinculaciones entre los resultados son escasas, especialmente en el caso de los resultados 9 y 10, lo que suscita dudas sobre cómo se reparten los recursos entre los distintos resultados. En segundo lugar, valora positivamente que exista una sección específica sobre el desarrollo de la capacidad de los mandantes en el marco de cada resultado. No obstante, también debería haberse destacado el apoyo prestado a los mandantes en todas las demás secciones. El resultado 8 es un buen ejemplo en ese sentido. En tercer lugar, acoge con satisfacción la información sobre los participantes en los cursos de formación impartidos por el Centro de Turín. Hubiera sido útil desglosar la participación de los mandantes por resultado. Cabe señalar el desequilibrio en los niveles relativos de participación entre los distintos objetivos estratégicos, ya que la mayoría de los participantes asistió a cursos relacionados con el empleo. En cuarto lugar, la sección relativa a las enseñanzas extraídas proporciona información valiosa sobre las prioridades y actividades en 2012-2013 y en bienios futuros. Será necesario revisar algunos criterios de medición y tener en cuenta aspectos cualitativos. Considera atinado que se preste más atención a la base de conocimientos de la OIT y a la asistencia prestada a los países en materia de recopilación de datos, así como a la cooperación con otras organizaciones de las Naciones Unidas con miras a la integración sistemática del Programa de Trabajo Decente en sus políticas y programas. En cuanto a las medidas propuestas de respuesta a la crisis, el reto reside en garantizar el apoyo a los compromisos estratégicos de los Estados Miembros.

19. Refiriéndose al objetivo estratégico del empleo, la oradora pide aclaraciones sobre la ausencia de referencias al Programa Global de Empleo y sobre la forma en que el apoyo prestado a los Estados Miembros en relación con sus políticas de empleo ha redundado en mejores resultados en materia de empleo. Dada la escasa vinculación entre el resultado 1 y los demás resultados, es necesario que en el futuro se aborde la dimensión de la calidad del empleo a través de una mayor colaboración entre el Departamento de Política de Empleo y otros departamentos de la OIT. La oradora dice que las conclusiones de la evaluación independiente de la estrategia de la OIT en el ámbito de las finanzas sociales, mencionadas en el párrafo 134, deberían comunicarse al Consejo de Administración para orientación. La aplicación del resultado 3 ha sido la más problemática. Dice que la discusión mantenida en el Segmento de Empleo y Protección Social durante la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2011 demostró que la labor desarrollada por la Oficina en relación con las empresas sostenibles no ha colmado las expectativas de los trabajadores ni de los empleadores. En relación con el objetivo estratégico de la protección social, la oradora encomia la labor de la OIT sobre el piso de protección social y los salarios. Acoge con agrado la adopción de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y aboga por una mayor promoción de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la OIT debería promover un amplio enfoque basado en derechos con respecto a la migración y participar activamente en la preparación del Diálogo de Alto Nivel de 2013 y en el Grupo Mundial sobre la Migración. En relación con el objetivo estratégico del diálogo social, la oradora valora la labor realizada para dar seguimiento a la resolución sobre la administración del trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2011, así como para promover la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). El Grupo de los Trabajadores también acoge con satisfacción la labor realizada en torno al resultado 13, incluida la promoción de las normas sectoriales, y al resultado 12, sobre la negociación colectiva y la ampliación de la base de conocimientos sobre las relaciones laborales, incluida la útil encuesta sobre la densidad sindical. En cuanto al objetivo estratégico relativo a las normas, la oradora observa que durante el bienio se registraron 115 nuevas ratificaciones, y celebra los progresos logrados en la aplicación de los instrumentos de la OIT. Los resultados concretos del indicador 18.4 muestran que 23 Estados Miembros cuentan con Programas de Trabajo Decente por País que incluyen componentes normativos: esta cifra sigue siendo muy baja por cuanto las normas deberían

PROYECTO

estar incorporadas a todos los Programas de Trabajo Decente por País. La OIT también debería intensificar sus actividades de promoción y prestar apoyo a los mandantes para garantizar que las medidas adoptadas para responder a la crisis económica no infrinjan los derechos de los trabajadores. El Grupo de los Trabajadores apoya la labor, la estrategia y las enseñanzas extraídas respecto del resultado 14, aunque se necesitan más recursos en ese ámbito, en todas las regiones. La oradora pide aclaraciones sobre cómo se han medido los progresos en Bangladesh, pues la situación general en el ámbito de la libertad sindical sigue siendo grave al no existir casi ningún sindicato en la industria textil aun tratándose de la industria más grande del país. En cuanto al resultado 15, debería hacerse más hincapié en el derecho de sindicación como medio de liberación del trabajo forzoso. Respecto del resultado 16, el Grupo de los Trabajadores está de acuerdo en que se refuerce la labor relacionada con las cadenas de suministro en las que existe trabajo infantil. Otra prioridad es que el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil colabore estrechamente con las Oficinas de Actividades para los Trabajadores y para los Empleadores a fin de asegurar la plena participación de los interlocutores sociales en sus operaciones, estrategias y prioridades de financiación. Por último, como se indica en el párrafo 348, es necesario intensificar la labor relativa a la discriminación por múltiples motivos, más allá del ámbito de la igualdad de género. A ese respecto, cabe añadir a la lista que figura en el párrafo 348 la discriminación por motivos relacionados con la maternidad.

20. Retomando la discusión sobre el objetivo estratégico relativo a la protección social, el portavoz del Grupo de los Empleadores toma nota de los resultados concretos positivos logrados respecto del acceso a las prestaciones de seguridad social. No obstante, no queda claro si esas prestaciones son más equitativas desde el punto de vista de la igualdad de género. El párrafo 171 es demasiado general para poder sacar conclusiones sobre los progresos realizados respecto del resultado 4. Se valora positivamente la información proporcionada en el párrafo 177 acerca de la cooperación con organizaciones internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. Dicha cooperación es necesaria y podría ser de gran ayuda para la OIT en la definición de su propia cultura organizativa. La mayoría de las actividades realizadas en el marco del resultado 5 se centran en las esferas del trabajo doméstico, la protección de la maternidad y los salarios mínimos. El Grupo de los Empleadores lamenta que la metodología del Programa sobre las Mejoras del Trabajo en las Pequeñas Empresas (WISE) haya desaparecido prácticamente de ese resultado. Con respecto al resultado 6, no se ofrece explicación alguna de por qué no se ha llevado a cabo prácticamente ninguna actividad en los Estados Árabes y en las Américas. Es necesario mejorar la recopilación de datos para evaluar las actividades de la OIT en esa esfera. Con respecto al resultado 7, no se da mucha importancia al papel de las organizaciones de empleadores en las actividades de que se trata. Con respecto al resultado 8, el Grupo de los Trabajadores está satisfecho con la asistencia prestada por la OIT a los mandantes para la elaboración de políticas nacionales tripartitas sobre el VIH y el sida y la movilización de recursos del Fondo Mundial. La OIT tiene que adoptar un enfoque práctico a nivel nacional, por ejemplo respaldando las intervenciones en la esfera del VIH y el sida mediante la asignación de recursos nacionales, estableciendo alianzas público-privadas y utilizando los conocimientos especializados de los empleadores en la movilización de recursos. La Oficina debería precisar las razones por las que no se han llevado a cabo actividades en los Estados Árabes. En cuanto al objetivo estratégico relativo al diálogo social, el portavoz expresa la satisfacción de su Grupo con los resultados concretos logrados respecto del resultado 9, que ponen de manifiesto una concentración de esfuerzos y recursos en cuestiones prioritarias. Otros factores que explican los buenos resultados son: el hecho de que las metas se hayan establecido en un nivel relativamente bajo desde el principio en respuesta a la solicitud de PROGRAM y antes de que se confirmaran los niveles de financiación extrapresupuestaria; el hecho de que la aplicación de herramientas específicas como la Guía práctica sobre la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles *(Enabling Environment for Sustainable Enterprises Toolkit – EESE)* haya ayudado a

alcanzar las metas; y la inclusión en los cuadros de resultados de los resultados concretos logrados mediante el programa de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) en el Centro de Turín. Más adelante, los indicadores y los criterios de medición deberían perfeccionarse para reflejar mejor los resultados concretos reales. Por otro lado, es esencial que las actividades destinadas a reforzar las organizaciones de empleadores sigan administrándose a nivel central, y que los especialistas sobre el terreno de ACT/EMP informen de los componentes técnicos de los programas al Director de ACT/EMP. En lo que respecta al objetivo estratégico relativo a las normas, el portavoz señala que el párrafo 303 puede ser engañoso. La cuestión es que la crisis no debería minar no ya los logros de épocas anteriores, sino las condiciones mínimas establecidas por las normas internacionales del trabajo. La forma en que se enfocan las ratificaciones en el párrafo 305 es demasiado restringida. La aplicación adecuada de los convenios y protocolos ratificados es incluso más importante. Su Grupo apoya la conclusión que figura en el párrafo 360 de que la combinación de la cooperación técnica, el desarrollo de las capacidades y la aplicación desde el punto de vista jurídico es esencial para la aplicación de las normas del trabajo.

21. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que se ha hecho referencia al Programa de Trabajo Decente y al Pacto Mundial para el Empleo en reuniones de alto nivel como las del G-20, y que recientemente se ha introducido un nuevo requisito de consultar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores durante la preparación de los documentos del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). En ese sentido, su Grupo pide aclaraciones respecto de qué elementos específicos del Programa de Trabajo Decente han sido incorporados a las políticas por parte de las organizaciones internacionales y a los MANUD. Algunos informes de sindicatos sugieren que el Programa de Trabajo Decente se aplica en la teoría pero no en la práctica, y que en algunos casos no todos los elementos más importantes, como los derechos de los sindicatos y la negociación colectiva, se han incorporado a los MANUD. El Banco Asiático de Desarrollo todavía no incluye la libertad sindical y de asociación en sus políticas de crédito a los países. La OIT debería incrementar el apoyo a los mandantes que deseen elaborar políticas alternativas basadas en el Programa de Trabajo Decente, sin ceder a las presiones de organizaciones como el Banco Central Europeo, el Fondo Monetario Internacional y la Comisión Europea de socavar la negociación colectiva, minar la legislación laboral y recortar los salarios. Por último, el Grupo de los Trabajadores celebra los esfuerzos realizados para incorporar la igualdad de género en los Programas de Trabajo Decente por País y la labor llevada a cabo respecto de las auditorías participativas de género. Hay que invertir más esfuerzos en la promoción de la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183, así como en el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos para fomentar el uso de la negociación colectiva y el diálogo social con miras a atajar la discriminación en el empleo y la ocupación.

22. *Hablando en nombre del GRULAC,* un representante del Gobierno del Brasil lamenta que la Decimoséptima Reunión Regional Americana, celebrada en Chile en 2010, no se haya incluido en la lista de reuniones de alto nivel que figura en el párrafo 116. Una de las enseñanzas extraídas que figuran en el párrafo 134 es que la OIT ha logrado de forma eficaz una mayor influencia en la esfera de las microfinanzas a escala mundial. Eso parece contradecir los resultados concretos señalados respecto del indicador 1.2, que ponen de manifiesto que sólo un país ha recibido asistencia en materia de finanzas sociales y microseguros. Cabe reconocer la labor llevada a cabo por la Oficina para responder a las crisis provocadas por desastres naturales y a otros riesgos, incluso en lo que respecta a los recursos extrapresupuestarios movilizados. El escaso número de metas logradas con respecto al resultado 2 suscita preocupación. Los dos indicadores relacionados con la formación de las personas con discapacidad y de las comunidades rurales ponen de manifiesto que no se ha llevado a cabo actividad alguna en las Américas. Los resultados concretos logrados en el marco del resultado 3 son desiguales para los cuatro indicadores,

PROYECTO

lo que indica que, o bien las metas no se habían establecido por orden de prioridad de forma correcta, o bien la Oficina debería establecer un mayor equilibrio entre las actividades realizadas para cada indicador. Los resultados concretos por indicador y por región respecto del objetivo estratégico relativo a la protección social son en general satisfactorios. El orador lamenta que la OIT haya tenido dificultades para desarrollar iniciativas conjuntas con otros organismos internacionales a nivel nacional, tal y como se indica en el párrafo 177. Eso contradice las medidas adoptadas a nivel mundial, tal y como pone de manifiesto una resolución aprobada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) sobre el Pacto Mundial para el Empleo. En cuanto a las enseñanzas extraídas respecto del resultado 5, en el informe se deberían identificar los desafíos futuros y las vías de mejora en lugar de los éxitos del pasado. Las metas establecidas y los resultados concretos logrados respecto de los resultados 6, 7 y 8 parecen bastante modestos y su alcance podría ampliarse. En relación con las actividades de la OIT para fortalecer el tripartismo y el diálogo social, cabe destacar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores de 56 Estados Miembros han reforzado su capacidad institucional gracias a la asistencia de la OIT. En el marco de los resultados 9 y 10, la Oficina debería seguir realizando actividades en consonancia con las esferas prioritarias determinadas por los interlocutores sociales. Las enseñanzas extraídas que se enumeran respecto del resultado 11 constituyen un buen ejemplo de definición de desafíos y de búsqueda de soluciones. Dada la importancia del resultado 12, cabe lamentar que sus metas no se hayan podido lograr. Las enseñanzas extraídas respecto de ese resultado se limitan a describir el mérito de la labor de la Oficina, pero no presentan una opinión crítica del trabajo realizado. Respecto del objetivo estratégico relativo a las normas, en el texto del resultado 14 no se proporciona un desglose por regiones del número de casos analizados por el Comité de Libertad Sindical (CLS), pese a la petición del GRULAC a tal efecto. Un análisis realizado por el GRULAC muestra que más del 60 por ciento de los casos analizados por el CLS se refieren a países de América Latina y el Caribe. El hecho de que los interlocutores sociales sean más activos en la región ha provocado que haya un mayor número de casos en esa región. Los casos sometidos al CLS son consecuencia de un entorno propicio para el ejercicio de la libertad sindical, más que un método para promover el resultado 14. En general, los bajos resultados concretos logrados en el marco de los dos indicadores para el resultado mencionado apuntan a la necesidad de reforzar las actividades en esa esfera. Los resultados 15 y 16, que son especialmente importantes para la región, presentan considerables diferencias en lo que respecta a los resultados concretos logrados. La Oficina debería promover más sinergias entre ambos resultados, ya que hay políticas y prácticas que pueden servir para ambos, por ejemplo en el ámbito de la inspección del trabajo.

23. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* lamenta que en la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) no se aborden los desequilibrios estructurales de la financiación extrapresupuestaria. En 2010-2011, las asignaciones para los resultados 9 y 10 fueron esporádicas y limitadas. La Oficina tiene que coordinar los procedimientos de gestión de la CSPO con ACT/EMP y ACTRAV y hacerlas partícipes en el proceso de adopción de decisiones. La oradora hace hincapié en la importancia de aumentar la base de conocimientos de la OIT y agradece los esfuerzos que se están realizando a tal efecto. La creación de un depósito de microbases de datos nacionales será importante para reforzar la investigación estadística basada en datos empíricos. En la actualidad, persisten lagunas evidentes en la base de conocimientos de la OIT: por ejemplo, la Oficina no posee los microdatos de que dispone Eurostat para la Encuesta Europa de Población Activa. En cuanto a la gobernanza, el Grupo de los Trabajadores lamenta que en el informe no se aborde la cuestión de cuán útil ha sido la estructura existente de la Oficina para la ejecución de su programa. En el marco de la nueva estructura de las oficinas exteriores, algunos países de Asia reciben apoyo técnico directamente de la Oficina Regional y no de un equipo de trabajo decente. Esto plantea la cuestión de cómo se determinan las prioridades de los países, cuestión respecto de la cual la Oficina debería proporcionar más

PROYECTO

información. En ese contexto, el Grupo de los Trabajadores considera que una evaluación de la nueva estructura de las oficinas exteriores podría ser oportuna.

24. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* toma nota con agrado de que la Oficina puede reducir el tiempo que se invierte en cubrir vacantes y en promover la movilidad interna a través del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS). La Oficina debería proporcionar más información a ese respecto, así como sobre los planes para hacer frente a las bajas tasas de cumplimiento del Marco de Gestión del Desempeño y a la escasa satisfacción del personal en los ámbitos del desarrollo profesional y del reconocimiento del desempeño. En lo que respecta a la cooperación técnica, se precisa información adicional para determinar la forma en que los recursos extrapresupuestarios han contribuido al logro de los resultados concretos. La Oficina también debería abordar estas cuestiones para evaluar la eficacia de la estrategia de cooperación técnica y despertar el interés de otros Estados Miembros por la cooperación técnica. ACT/EMP y ACTRAV deberían participar plenamente en el procedimiento de valoración de los proyectos de cooperación técnica a que se hace referencia en el párrafo 402. Las alianzas público-privadas a las que se hace referencia en el párrafo 419 no deberían ser gestionadas por departamentos individuales encargados de un tema específico, sino a través de un enfoque sistemático y coherente que abarque toda la Oficina. En cuanto a los conocimientos, el Grupo de los Empleadores lamenta que en el informe no figuren las críticas formuladas por los mandantes sobre la calidad y la base científica de algunas publicaciones de la OIT. El Grupo apoya la creación del Grupo de Trabajo Mundial sobre Investigaciones y Publicaciones, y se ofrece a colaborar con él. Por último, el Grupo de los Empleadores también apoya la planificación del trabajo basada en los resultados (PTBR), pero lamenta que la forma en que se está aplicando esté creando confusión. El enfoque y los procesos que sustentan la PTBR precisan mejoras adicionales para que ésta se convierta en una herramienta eficaz.

25. *Un representante del Gobierno del Brasil,* hablando en nombre del GRULAC, toma nota de los progresos realizados en el despliegue de IRIS sobre el terreno y pregunta cuándo se implantará IRIS en otras oficinas exteriores. Celebra la creación de una Oficina de Gestión de Proyectos y solicita más información sobre su mandato, su dotación de personal y su ubicación en la Oficina. Subrayando la importancia de la cooperación técnica para su región, el orador expresa su satisfacción por el hecho de que 350 funcionarios de la OIT hayan recibido formación sobre gestión de los ciclos de los proyectos. El fortalecimiento del papel de los mandantes en la elaboración, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas nacionales de desarrollo y el refuerzo del tripartismo debían seguir siendo prioridades de la Oficina. Se acoge con beneplácito la inclusión del trabajo decente en los MANUD, aunque es necesario seguir avanzando en esa esfera. El orador señala que el enfoque de la PTBR se centra en los procesos más que en lo que se está logrando en las oficinas exteriores. Con respecto a las enseñanzas extraídas en este apartado, la Oficina debería presentar una visión crítica de los desafíos afrontados más que describir los méritos de las políticas aplicadas.

26. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* acoge con satisfacción las mejoras de las prácticas en materia de recursos humanos y solicita más información sobre el tiempo que se tarda en cubrir las vacantes y sobre los planes de la Oficina para corregir el bajo nivel de cumplimiento del Marco de Gestión del Desempeño. Se están haciendo esfuerzos encomiables para reforzar la base de conocimientos de la OIT, en particular mediante la aplicación de un mecanismo de revisión *inter pares,* el establecimiento del Grupo de Trabajo Mundial sobre Investigaciones y Publicaciones y un mayor uso de las diversas opciones que ofrecen las redes sociales. La oradora destaca la publicación de una serie de documentos de trabajo multidisciplinarios de alta calidad, propuesta por el Comité de Control del Gasto y pregunta si el Comité ha formulado más recomendaciones y en tal caso, qué medidas de seguimiento ha adoptado la Oficina. Celebra los nuevos

PROYECTO

procedimientos de seguimiento de las recomendaciones de la auditoría interna y de los resultados de la evaluación, así como la puesta en marcha de una política de gestión de riesgos y un registro de riesgos para 2012-2013. La Oficina debería informar sobre estas cuestiones en el futuro y en particular sobre el éxito de las medidas adoptadas para mejorar el desempeño y la rendición de cuentas.

27. *Un representante del Director General* (Director, Oficina de Programación y Gestión (PROGRAM)) agradece al Consejo de Administración la celebración de tan fructífero debate y los valiosos comentarios formulados a lo largo del mismo. El informe sobre la aplicación no es únicamente un instrumento de rendición de cuentas destinado a informar sobre el desempeño pasado, sino también una herramienta muy útil para dar mayor visibilidad a la valiosa labor de la OIT, no sólo ante los mandantes sino también ante la opinión pública en general. Como han señalado muchos oradores, la Oficina debe documentar de forma más patente la relación entre los resultados constatados y la contribución de la OIT a su consecución. Del mismo modo, es preciso seguir trabajando para mejorar los aspectos cualitativos de los indicadores de desempeño y los criterios de medición. Se ha tomado nota de los comentarios sobre la necesidad de introducir mejoras en el formato de los futuros informes sobre la aplicación, entre otras: la inclusión de un resumen introductorio y un capítulo de conclusiones, el establecimiento de un balance entre los logros generales y los resultados proyectados y la identificación de los retos pendientes, así como de las vías para enfrentarlos. A la espera de que la Oficina elabore una respuesta unificada a las preguntas realizadas y las aclaraciones solicitadas sobre temas específicos, el orador aborda siete puntos generales. En primer lugar, respecto a la distribución del personal entre la sede y las oficinas exteriores, en un documento puesto a disposición de la presente sección del Consejo de Administración se indica que el 60 por ciento del personal trabaja en oficinas y proyectos fuera de la sede de la OIT y el 40 por ciento restante lo hace en la sede. En segundo lugar, la Oficina reconoce la necesidad de mejorar el sistema de presentación de informes sobre los resultados obtenidos que puedan atribuirse a más de un resultado previsto. En tercer lugar, el Centro de Turín ha armonizado paulatinamente sus ciclos de formación con el marco de resultados de la OIT, de modo que actualmente imparte un programa por cada una de las 19 áreas de resultados. En cuarto lugar, la distribución desigual de resultados y actividades entre las regiones debe considerarse en el marco del nivel del presupuesto aprobado para el bienio y los indicadores de desempeño adoptados para los informes sobre el desempeño. El informe sobre la aplicación no pretende ser exhaustivo. El informe correspondiente al bienio 2010-2011, por ejemplo, incluyó los resultados obtenidos en 160 países, pese a que también se habían llevado a cabo actividades en los 23 Estados Miembros restantes. En quinto lugar, respecto al comentario sobre la libertad sindical en Bangladesh, se mantiene el resultado señalado por considerarse que se ajusta a los criterios de medición establecidos con arreglo al indicador 14.2. No se pretende emitir un juicio general sobre la situación en materia de libertad sindical en ese país. En sexto lugar, si bien se seguirá intentando incluir todos los pilares del Programa de Trabajo Decente en los MANUD, es preciso reconocer que la competencia entre los organismos y programas de las Naciones Unidas es a menudo intensa. La OIT ha hecho importantes contribuciones a los procesos en cuestión, por ejemplo en la región de Asia y el Pacífico, en la que todos los MANUD de la región aplican ahora un documento sobre el piso de protección social elaborado por la OIT en el marco de la red de coordinación regional y adoptado por el Mecanismo de Coordinación Regional de las Naciones Unidas. En séptimo lugar, se han publicado en el sitio web de la OIT informaciones y estadísticas adicionales sobre cuestiones relativas a la gobernanza, el apoyo y la gestión. A modo de conclusión, el orador destaca la importancia que podrán tener las contribuciones actuales de la OIT a más largo plazo en lo que respecta a logros de gran alcance en los países. Buen ejemplo de ello es la labor llevada a cabo actualmente sobre la extensión de la cobertura de la protección social en varios países, al igual que los progresos logrados en otros países en el marco del Programa *Better Work*.

PROVISIONAL

28. *El Presidente* solicita comentarios sobre el proyecto de decisión propuesto por el grupo de los PIEM.

29. *Una representante del Gobierno del Reino Unido* explica que la presentación de la propuesta de decisión no obedece a la intención de solicitar un nuevo informe sino de brindar a la Oficina indicaciones relativas a la información que necesitan los gobiernos para adoptar decisiones sobre las prioridades futuras, incluidos los futuros documentos de programa y presupuesto.

30. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* afirma que comparte las preocupaciones expresadas por la representante del Gobierno del Reino Unido.

31. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* expone las objeciones de su Grupo en relación con el procedimiento seguido para someter el proyecto de decisión. El documento se presentó para debate y orientación. En adelante, el grupo de los PIEM debería respetar el carácter tripartito del Consejo de Administración y comunicar el proyecto de propuesta con antelación. En cuanto al fondo de la propuesta, el Grupo de los Trabajadores considera innecesario elaborar un informe sobre el informe. Por lo tanto, el apartado *a)*, que reza «siga examinando sus procedimientos de medición y presentación de información y comunique a la reunión de noviembre de 2012 la manera en que está abordando los problemas planteados en esta discusión» debería concluir tras las palabras «presentación de información». El apartado *b)* resulta aceptable para su Grupo. El apartado *c)*, en el que se lee «proporcione informes que definan mejor las cuestiones importantes a fin de orientar las decisiones del Consejo de Administración sobre programas y presupuestos futuros, y se pronuncie sobre el calendario para la aplicación de las mejoras propuestas», no es necesario.

32. *Una representante del Gobierno del Reino Unido* explica que la intención del grupo de los PIEM al presentar el proyecto de decisión era garantizar la información pertinente para la toma de decisiones, y por lo tanto comprender mejor la repercusión de las actividades de la OIT, su valor añadido y sus retos. Se trata de una información esencial para que los gobiernos puedan justificar su apoyo a la OIT. La oradora expresa su conformidad con el proyecto de decisión tal y como fue enmendado por el Grupo de los Trabajadores.

33. *Un representante del Gobierno de Francia* indica que el punto «seguimiento requerido», tal como se formula en la primera página del documento GB.313/PFA/1 ha generado ciertos malentendidos, a lo largo del debate, en relación con lo que se espera del Consejo de Administración.

34. *El Presidente* recuerda los dos puntos para seguimiento acordados por el Consejo de Administración, a saber el proyecto de decisión y la respuesta unificada a las cuestiones específicas planteadas en el debate, que la Oficina debe preparar y remitir al Consejo de Administración.

Decisión

35. ***El Consejo de Administración solicita a la Oficina:***

a) que continúe examinando sus procedimientos de medición y presentación de la información;

b) que se asegure de que, en los informes futuros sobre la aplicación del programa, se formulen recomendaciones más claras sobre la manera en que se podrían mejorar, formular y presentar el seguimiento y la evaluación de

PROYECTO

los logros para que los miembros del Consejo de Administración puedan centrar sus esfuerzos en los progresos alcanzados con respecto a mediciones del rendimiento clave y significativas, incluidos los resultados y las mediciones cualitativas.

Segundo punto del orden del día

Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo
(Documento GB.313/PFA/2)

36. *Los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores* apoyan el proyecto de decisión.

Decisión

37. ***El Consejo de Administración delega en su Mesa, por toda la duración de la 101.ª reunión (2012), de la Conferencia Internacional del Trabajo, la autoridad para ejercer las responsabilidades que le incumben en virtud de los dispuesto en el artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, en relación con las propuestas que impliquen gastos durante el 73.er ejercicio económico, que finalizará el 31 de diciembre de 2013.***

(Documento GB.313/PFA/2, párrafo 4.)

Tercer punto del orden del día

Otras cuestiones financieras

Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2013
(Documento GB.313/PFA/3/1)

Decisión

38. ***El Consejo de Administración decide que, de acuerdo con la práctica establecida, que consiste en armonizar la escala de prorrateo de las contribuciones de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada en las Naciones Unidas, la escala de prorrateo de la OIT para 2013 se basará en la escala de prorrateo de las Naciones Unidas para 2012 y, en consecuencia, decide proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo que adopte el proyecto de escala de prorrateo para el año 2013 tal y como figura en el anexo del documento GB.313/PFA/3/1, a reserva de los ajustes que puedan resultar necesarios si se produce otro cambio en el número de Miembros de la Organización***

PROYECTO

Internacional del Trabajo antes de que la Conferencia haya procedido a la adopción de la escala de prorrateo recomendada.

(Documento GB.313/PFA/3/1, párrafo 3.)

Cuestiones relacionadas con las construcciones
(Documentos GB.313/PFA/INF/2 (Add.) y GB.313/PFA/3/2)

39. El Consejo de Administración decide examinar un documento de la Oficina, sometido para información, con información actualizada sobre el proyecto de renovación de la sede.

40. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que el documento se somete para información cuando en realidad se refiere a una modificación, introducida por la Oficina, de una decisión del Consejo de Administración. Además de que este documento se ha comunicado muy tarde, esta manera de proceder no es aceptable por una cuestión de principios. El 18 de noviembre de 2010, el Consejo de Administración aprobó un plan general de renovación del edificio de la sede y encargó al Director General que diera comienzo al proyecto de renovación. El orador recuerda que toda modificación de ese plan debe ser objeto de una nueva decisión del Consejo de Administración, especialmente cuando la modificación es importante, y considera preocupante la situación. No es la primera vez que la Oficina se excede en el mandato que le ha confiado el Consejo de Administración. Además, la razón aducida en la nota de información no basta para explicar el cambio de situación: la Oficina sabía que llevaría tiempo obtener un permiso de construcción. Ya sea porque la solicitud se presentó tarde o porque la Oficina creyó que podía prescindir de esta formalidad, se ha producido una disfunción. Por último, el Grupo de los Empleadores ha pedido, por conducto del Sr. Barde, que se nombre a un piloto de proyecto que se encargará de toda la renovación y opta por una solución que permita al personal permanecer en su lugar de trabajo durante las obras, dos propuestas que resultan nuevamente pertinentes.

41. El Grupo de los Empleadores desea saber por qué la Oficina ha abandonado el proyecto de construcción de un anexo y por qué no ha considerado oportuno consultar al Consejo de Administración. Asimismo, quisiera obtener información completa y desglosada de todos los gastos incurridos hasta ahora, una evaluación de los gastos generados, en su caso, por haber abandonado el proyecto y haber elegido una nueva opción, información sobre las consecuencias para el personal y los mandantes, así como datos precisos sobre los plazos para la realización de las obras. El Grupo de los Empleadores pide de nuevo que el Director General nombre a un piloto de proyecto cualificado que se encargue exclusivamente de la renovación para toda la duración de las obras y presente informes trimestrales al Consejo de Administración. El orador desea que la Oficina transmita lo antes posible un informe completo al Consejo de Administración en el que formule recomendaciones sobre la gobernanza del proyecto — claramente insuficiente — y presente todas las cifras necesarias. Por último, el Grupo de los Empleadores quiere que se someta una decisión al Consejo de Administración para que éste pueda examinar la situación. Están dispuestos a abordar el proyecto de renovación en la reunión que se celebrará después de la reunión de junio de la Conferencia.

42. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* hace suya la declaración del Grupo de los Empleadores.

43. *Un representante del Gobierno del Brasil* conviene en que sería más oportuno que el personal permaneciera en el edificio actual durante las obras de renovación. Sin embargo, le preocupa el riesgo que supone tomar decisiones rápidas y recuerda a la Oficina que la

PROYECTO

decisión de cambiar de estrategia incumbe al Consejo de Administración. Invita a otras partes interesadas y al Sindicato del Personal a expresar su opinión al respecto.

44. *Un representante del Gobierno de Francia* apoya las declaraciones del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores y, aunque respalda la propuesta presentada en el documento, le preocupa el hecho de que la Oficina no haya consultado al Consejo de Administración antes de decidir no construir el edificio temporal. Sorprendido por el plazo con que la Oficina ha solicitado el permiso de construcción, se pregunta si se ha entablado un contacto oficioso con las autoridades suizas acerca de la planificación. Califica la construcción del edificio temporal como un elemento clave en el proyecto de renovación y recuerda a la Oficina que el Consejo de Administración había aprobado esa opción. Si el personal permanece en el edificio durante la renovación, la Oficina puede hacer frente a graves problemas como la presencia de asbesto o la falta de flexibilidad en términos de asignación del espacio de oficinas. Para que el Consejo de Administración pueda tomar una decisión, el orador pide a la Oficina que presente información detallada que justifique la nueva propuesta.

45. *Un representante del Gobierno del Reino Unido* respalda las declaraciones formuladas y considera que el Consejo de Administración no debería demorarse en tomar una decisión sobre la propuesta. El Consejo de Administración necesita saber qué costos implicaría tal decisión, ya que es fundamental que el proyecto se mantenga dentro de los límites del presupuesto acordado. Expresa su preocupación por las repercusiones financieras que tendría demorarse en la toma de una decisión.

46. El orador propone que se cree un grupo, similar a la Subcomisión de Construcciones, que pueda reunirse e intercambiar información sobre el avance del proyecto de renovación.

47. *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Gestión de Instalaciones (FACILITIES)) propone que se instaure un mecanismo de consulta tripartita para asegurar un intercambio periódico de información entre la Oficina y los miembros del Consejo de Administración en relación con el proyecto, y decidir qué asuntos debería examinar el Consejo de Administración y cuáles no.

48. Para evitar retrasos y los consiguientes incrementos de costo que pudieran derivarse de la solicitud de un permiso de construcción para el anexo temporal, como ha sugerido oficiosamente el país anfitrión, la Oficina pidió a dos empresas consultoras independientes que examinasen la viabilidad técnica y las posibles consecuencias en términos de demoras y costos asociados a la remodelación de los pisos 1 a 11 por etapas (una tercera parte en cada una), lo que permitiría mantener prácticamente a todo el personal en el edificio durante la renovación. Ambos consultores han llegado a la conclusión de que ese proyecto es técnicamente viable y no tiene por qué causar importantes demoras o incrementos de costo. Con ello también se evitarían los problemas de logística y seguridad que plantearía el funcionamiento de la Oficina en dos edificios, así como el impacto ambiental negativo de una nueva construcción.

49. En respuesta a las preguntas planteadas, el orador explica que se han gastado unos 200.000 francos suizos en los estudios preliminares relacionados con el anexo. La Oficina determinó que si se aplicaban estrictamente las normas vigentes relativas a la asignación del espacio de oficinas para el personal hasta el grado P4 y se reducía ligeramente el espacio para el personal superior, se debería poder ubicar a la mayor parte del personal en el edificio actual durante la renovación.

50. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* considera que la respuesta del Sr. Hofmeijer está bien argumentada pero es insuficiente, y atribuye el hecho de que se someta esta

PROYECTO

cuestión sólo para información a un error de apreciación de la Oficina, lo cual indica un problema de gobernanza.

51. El Grupo de los Empleadores no está de acuerdo con el cambio de decisión sobre la base de los datos que acaban de presentarse. El Consejo de Administración no puede pronunciarse en esas condiciones, ya que se necesita tiempo para analizar la situación en vista de la importancia de la información y de las sumas de dinero en juego. Habrá que volver a examinar la cuestión en junio a la luz de la información pormenorizada solicitada previamente por el orador. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores acepta por ahora las propuestas del Sr. Hofmeijer, en espera de propuestas más completas acerca de la gestión de la renovación del edificio, sabiendo que el Consejo de Administración es el único que puede modificar sus propias decisiones.

52. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* espera que el Consejo de Administración reciba un documento más detallado para decisión en su próxima reunión en mayo.

53. *El representante del Director General* (Director, FACILITIES) confirma que una demora de tres meses en la toma de una decisión inevitablemente tendría repercusiones negativas en términos de costos para el proyecto.

54. *Un representante del Gobierno de Alemania* suscribe las declaraciones de los interlocutores sociales y propone que la Oficina presente información detallada para que pueda tomarse una decisión antes de que concluya la presente reunión del Consejo de Administración.

55. La discusión prosigue con la presentación de un nuevo documento de la Oficina.

56. *El representante del Director General* (Director, FACILITIES) presenta el documento. Pide disculpas por no haberse podido presentar un documento para decisión. La Oficina se asegurará de que en adelante el Consejo de Administración tenga plena participación en todas las cuestiones que se refieran al proyecto y de que se le mantenga plenamente informado al respecto.

57. La Oficina persigue tres objetivos principales en relación con la gestión del proyecto: *a)* garantizar la seguridad del personal y de los trabajadores que efectúen las obras de renovación; *b)* terminar el proyecto dentro del plazo fijado y respetando el presupuesto establecido, y *c)* reducir al mínimo la impronta ecológica del proyecto. El hecho de no construir el edificio provisional aumentará la posibilidad de que estos objetivos se alcancen, en cambio la construcción del edificio tendría un impacto negativo en el medio ambiente, retrasaría probablemente la ejecución del proyecto y aumentaría el costo total del proyecto.

58. La Oficina espera firmar el contrato con el piloto del proyecto en un futuro muy próximo. La labor del piloto será esencial para el éxito del proyecto, ya que aportará la experiencia técnica necesaria por medio de un equipo de arquitectos, ingenieros y otros especialistas del sector de la construcción. El equipo del piloto forma parte integrante de la gestión del proyecto, pues trabajará con el equipo de la OIT y seguirá las orientaciones que le proporcionen el comité directivo del proyecto, el Director General y el Consejo de Administración.

59. El orador recuerda al Consejo de Administración que, en respuesta a las propuestas formuladas por los empleadores con respecto a la gestión del proyecto en los años previos a la aprobación del mismo, en 2010, el Director General creó especialmente el Departamento de Gestión de Instalaciones para gestionar el proyecto. De hecho, durante la

PROYECTO

última reunión de la Subcomisión de Construcciones celebrada en marzo de 2011, el Grupo de los Empleadores expresó su satisfacción respecto de la medida adoptada.

60. El orador señala que, en febrero de 2011, el Director General informó al Presidente de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) que la Secretaría de la Asociación tendría que mudarse del edificio durante las obras de renovación y la Oficina confirmó esta información por escrito a la Secretaría de la Asociación en mayo de 2011. La Oficina seguirá manteniendo como es habitual un diálogo constructivo con la AISS a fin de llegar a una solución que sea satisfactoria para ambas partes.

61. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* da las gracias a la Oficina por las cifras facilitadas y subraya que es indispensable someter un documento para decisión. Para resumir la situación, recuerda que desde 2006 se han realizado tres estudios que han arrojado conclusiones contradictorias: primero se recomendó mantener al personal en el edificio, a continuación se recomendó construir un anexo y por último se recomendó volver a la primera opción. De esta forma se han gastado 200.000 francos suizos innecesariamente. Esas vacilaciones socavan la confianza del Grupo de los Empleadores en la capacidad de gestión de la Oficina, teniendo en cuenta que el plan de financiación del proyecto de renovación aún no está ultimado. Todo ello suscita una serie de preguntas en cuanto al proceso de toma de decisiones, al costo de las consultas celebradas en febrero de 2012 y a las garantías aportadas en términos de transparencia y profesionalidad. En la fase actual, el orador se pregunta cómo se podrá desplazar a todo el personal sin un responsable encargado del proyecto de renovación.

62. Recuerda que, desde el principio, su Grupo no estaba de acuerdo con el proyecto de construcción del anexo, y explica que el Grupo de los Empleadores no suscribe el proyecto de decisión. En primer lugar, falta información sobre los costos. En segundo lugar, el mecanismo tripartito propuesto es superfluo, dado que el Consejo de Administración ya desempeña esa función. En tercer lugar, se trata de una cuestión urgente que debe resolverse a más tardar en junio y no en noviembre. En cuarto lugar, la Oficina debe comprometerse a contratar a un profesional del sector privado que asuma estas responsabilidades ante el Director General durante todas las obras. El Grupo de los Empleadores suscribirá la primera parte del proyecto de decisión sólo con esas condiciones.

63. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que los cambios de enfoque propuestos en relación con las obras de renovación de las plantas 1 a 11 se deben a que la Oficina no ha tenido en cuenta el hecho de que se necesitaba un permiso de construcción para el anexo. En cuanto al proyecto de decisión, está de acuerdo en que debería tomarse una decisión lo antes posible para evitar que la renovación se demore aún más.

64. La oradora espera que la Oficina presente un informe con un panorama completo y actualizado del presupuesto y los gastos del proyecto de renovación del edificio, con independencia de las fuentes de financiación, y en particular una visión global de los ahorros y los costos que entraña la nueva propuesta. En ese informe se debería contabilizar cualquier costo adicional no previsto en el documento, como el de los consultores independientes contratados para reexaminar las opciones, las horas de trabajo realizadas fuera del horario laboral, el alquiler de locales provisionales y el funcionamiento de un servicio de transporte.

65. Le preocupan las repercusiones del proyecto de renovación del edificio sobre el personal y espera que la Oficina también presente al Consejo de Administración información adicional sobre cómo prevé controlar los ruidos y las perturbaciones al entorno laboral, y en particular sobre sus planes en materia de seguridad y salud en el trabajo, sus planes de evacuación en caso de incendio y otras emergencias, sus planes en caso de que debido a los

PROYECTO

ruidos y las perturbaciones un número mayor de funcionarios desee optar por el teletrabajo, así como sobre cualquier negociación con el Sindicato del Personal acerca de cuestiones que tengan un impacto sobre los miembros del personal.

66. En cuanto al establecimiento de un mecanismo tripartito para la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2012, tal como se propone en el punto que requiere decisión, no es necesario puesto que el propio Consejo de Administración ya cuenta con ese mecanismo tripartito. Recuerda que la Subcomisión de Construcciones fue suprimida para que el Consejo de Administración pueda recibir información directa y tomar decisiones.

67. El Grupo de los Trabajadores apoya el punto que requiere decisión y solicita que se modifique el apartado *b)* de la decisión, añadiendo un apartado final después de «[...] informe sobre la marcha de los trabajos en relación con el proyecto».

68. *Un representante del Gobierno de Francia* no comparte el análisis de las razones de la situación actual ni la manera en que se han reinterpretado ciertos argumentos utilizados anteriormente para sustentar una conclusión diferente. Deberían extraerse enseñanzas de los errores cometidos en relación con la anticipación de riesgos, la puesta en práctica de la fase preliminar del proyecto, y la manera en que se ha dado participación al Consejo de Administración.

69. Reconoce que, habida cuenta de la situación actual y de la información adicional que aporta el documento, el planteamiento propuesto parece apropiado, pero agrega que su juicio viene determinado en gran medida por la información que le comunica la Oficina. Si bien los riesgos financieros, humanos y operacionales parecen mucho mayores con el nuevo planteamiento, pese al margen de maniobra financiera que brinda en teoría el abandono de la construcción del edificio temporal, el representante se manifiesta a favor del punto que requiere decisión.

70. No obstante insiste en que su apoyo depende de que la Oficina identifique más claramente los errores cometidos y demuestre que es consciente de lo que el proyecto representa para los mandantes a nivel financiero y humano. Añade que los esfuerzos realizados por la Oficina en relación con la gestión basada en los resultados y la gobernanza deberían aplicarse en la práctica a los proyectos de esa importancia.

71. La propuesta del Grupo de los Empleadores de contratar a un experto para que dirija el proyecto le parece atinada, y coincide en que, pese a ciertas dificultades adicionales, se justifica a la vista del resultado de los últimos años.

72. Solicita a la Oficina que facilite un informe detallado antes de la reunión de junio del Consejo de Administración y se reserva el derecho a pedir que se añada la cuestión al orden del día de la Sección PFA en caso de que el informe no esté a la altura de las expectativas.

73. *Una representante del Gobierno de Suiza* explica que la OIT en un primer momento solicitó entrevistarse con las autoridades suizas en noviembre de 2011 para hablar del proyecto de renovación del edificio, y en particular de la construcción de un edificio temporal. Agrega que la legislación y los procedimientos han cambiado mucho desde la construcción del edificio de la sede, y que concretamente hace 20 años se introdujo una nueva legislación cantonal para facilitar a las organizaciones internacionales el proceso de solicitud de los permisos de construcción. Dicha legislación ayuda a las organizaciones internacionales en la medida en que impide que se admitan recursos una vez aprobado el permiso.

PROYECTO

74. Las autoridades suizas han informado a la OIT de los pasos a seguir para solicitar permisos de construcción sin retrasar indebidamente la renovación y han ofrecido establecer un equipo piloto para asistir a la Oficina con los procedimientos administrativos necesarios para la obtención de los permisos de construcción requeridos.

75. La oradora toma nota del nuevo enfoque propuesto en el documento e informa que las autoridades suizas aún están dispuestas a establecer un equipo de trabajo, integrado por miembros de la OIT, de la Fundación de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI) y del país anfitrión, con el fin de ayudar a la Oficina con los trámites administrativos requeridos por las autoridades locales.

76. *Un representante del Gobierno de los Países Bajos* recuerda el acuerdo entre la OIT y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), concluido en 1961. Si la OIT abandonara el edificio, la AISS también tendría que hacerlo. Si bien una semana antes se firmó un Memorando de Entendimiento para promover una mayor colaboración entre la OIT y la AISS, el orador manifiesta preocupación ante la posibilidad de que la AISS no esté participando en la planificación del enfoque que acaba de proponerse. El orador sugiere que la Oficina celebre consultas con la AISS para determinar de qué manera participará en el proceso de planificación.

77. *Un representante del Gobierno de Alemania* afirma que la decisión de pedir a la AISS que alquile locales comerciales fuera del edificio de la OIT no es apropiada y tiene un impacto directo en el personal de la AISS. El orador solicita a la Oficina que explique por qué se tomó esta decisión.

78. *El Presidente* afirma, con relación a la cuestión del nombramiento de un responsable del proyecto, que la Oficina le informó que el costo estimado correspondiente a los siete años de duración del proyecto era de aproximadamente 1.840.000 dólares de los Estados Unidos.

79. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que, en vista de los gastos incurridos y de los errores cometidos, es urgente contratar a un profesional. No se trata de una cuestión de costos; esa contratación es necesaria en primer lugar porque las circunstancias así lo exigen y, en segundo lugar, porque el abandono del proyecto de construcción del anexo supondrá un ahorro considerable. El orador desea que se presente un informe completo en el mes de junio.

80. *El representante del Director General* (Director, FACILITIES) indica que el único costo relacionado con el proyecto que no consta en el documento es un importe aproximado de 25.000 francos suizos en concepto de los dos estudios más recientes. En referencia a la posible contratación de un ingeniero para dirigir el proyecto, señala que el piloto del proyecto ya dispone de los conocimientos necesarios al respecto y añade que a la Oficina tal vez le resultaría difícil hallar a un candidato calificado, habida cuenta de que las últimas experiencias han dejado patente que el salario y las prestaciones que puede ofrecer la OIT no están a la altura de los del mercado local de la construcción. El orador asegura al Consejo de Administración que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad del personal de la OIT y de los trabajadores que participen en las obras de renovación. Aclara que el costo derivado de la logística con arreglo al nuevo enfoque será moderado, dado que las unidades que se desplazarán son relativamente independientes del resto de la Oficina y que el número de funcionarios afectados será limitado. El orador confirma que, en el futuro, la Oficina presentará con carácter periódico informes más detallados sobre el avance de las obras. Por último, agradece al Gobierno de Suiza por haberse ofrecido a ayudar a la Oficina en la ejecución del proyecto, y confía en que la Oficina dará una respuesta favorable a esa oferta.

PROYECTO

81. *Otro representante del Director General* (Funcionario a cargo, Oficina del Director Ejecutivo del Sector de Gestión y Administración (ED/MAS)) confirma que la OIT y la AISS están celebrando negociaciones. El actual acuerdo con la AISS se remonta a 1961, cuando la asociación sólo contaba con un personal compuesto por cuatro o cinco trabajadores, frente a los 50 que actualmente albergan las instalaciones de la OIT. El orador ha discutido la cuestión del espacio con el Secretario General de la AISS y está convencido de que se podrá encontrar una solución. La AISS ha enviado una carta al Director General en la que propone que el personal de la asociación se traslade junto con los funcionarios de la OIT que se desplazarán fuera del edificio de la sede durante la renovación. El orador acoge favorablemente la propuesta y sugiere que se siga negociando. Pone de relieve que la Oficina se enfrenta a un problema real de falta de espacio y que hay que seguir trabajando para determinar el espacio disponible y establecer quiénes deberán trasladarse fuera de las instalaciones. La Oficina se compromete a fortalecer la colaboración con la AISS en el marco del Memorando de Entendimiento firmado recientemente.

Decisión

82. ***El Consejo de Administración:***

a) aprueba la propuesta de no construir un edificio prefabricado temporal para utilizarlo como local provisional durante la renovación del edificio de la sede, siempre y cuando el proyecto se ajuste al presupuesto y los plazos previstos en un principio;

b) solicita a la Oficina que presente al Consejo de Administración, en su 315.ª reunión (junio de 2012), otro informe sobre la marcha de los trabajos en relación con el proyecto, y

c) solicita al Director General que inicie las gestiones encaminadas a nombrar a un gerente de proyectos profesional a tiempo completo para dirigir el proyecto durante toda la duración del mismo, y que dé cuenta de esas gestiones al Consejo de Administración, en su 315.ª reunión (junio de 2012).

(Documento GB.313/PFA/3/2, párrafo 18, en su forma enmendada.)

Segmento de Auditoría y Control

Cuarto punto del orden del día

Curso dado al informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2010
(Documento GB.313/PFA/4)

83. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa con satisfacción que ya se han aplicado, o se están aplicando, muchas de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe. En su opinión, el programa de aprendizaje electrónico sobre la gestión de los riesgos debería ser obligatorio para todo el personal directivo de la Oficina, y el programa sobre gobernanza debería serlo para todo el personal.

PROYECTO

84. La oradora indica que se ha avanzado en las negociaciones con el Sindicato del Personal en lo que respecta a las políticas y los procedimientos de contratación.

85. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* apoya los esfuerzos desplegados para la elaboración de un marco de gobernanza en materia de gestión de los riesgos, labor que debería ser prioritaria para la Oficina. Su Grupo considera que la gestión de los riesgos debería incluirse en los programas de formación en todas las áreas funcionales, y debería ser un tema de formación obligatorio para todo el personal directivo. La propuesta del Auditor Interno Jefe de designar oficialmente un sector o departamento principal encargado de coordinar la adopción y aplicación de la política de gestión de los riesgos en la OIT es digna de consideración. Se alienta a la Oficina a que dé curso a la propuesta rápidamente.

86. Al orador le preocupa que no se haya dado curso a las recomendaciones de la auditoría en tiempo oportuno. Según el informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2011, ninguna de las entidades sometidas a auditoría había respondido dentro del plazo de seis meses. Por otra parte, apoya la recomendación del Auditor Interno Jefe de designar a un punto focal para cada sector y oficina regional, ya que éstos contribuirían a garantizar que se dé curso a las recomendaciones en el momento oportuno.

87. El orador considera que el plazo previsto por la Oficina para finalizar los manuales sobre procedimientos, es decir, finales de 2013, es demasiado largo. Estos manuales deberían ponerse a disposición, tan pronto como sea posible, de todos los funcionarios de la OIT que desempeñan funciones de gestión. Del mismo modo, la formación sobre procedimientos debería impartirse de manera coordinada e inmediata, debido a los elevados riesgos que conlleva el desconocimiento por parte del personal de los procedimientos adecuados.

88. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil indica que ha finalizado la aplicación de cinco recomendaciones, y que otras cuatro están en curso de aplicación. En lo que respecta a la Recomendación núm. 2, solicita aclaraciones con respecto al plazo previsto para el examen y la aplicación de los resultados.

89. En lo que respecta a la Recomendación núm. 3, desea saber si se ha puesto a disposición la versión en inglés del programa de aprendizaje electrónico sobre gobernanza interna y rendición de cuentas. También quisiera saber por qué no se ha previsto publicar los manuales del IGDS hasta finales de 2013, y pregunta en qué medida la Oficina ha aprendido de las experiencias de otras organizaciones en esa esfera.

90. El orador pide información más detallada sobre las negociaciones en curso con el Sindicato del Personal en lo que respecta a las políticas y los procedimientos de contratación.

91. El orador considera que la utilización de programas informáticos para recopilar información sobre las constataciones recurrentes de las auditorías será un instrumento sumamente útil en el futuro. Alienta a la Oficina a que cumpla el plazo establecido para la puesta en marcha de este sistema, esto es, el 30 de junio de 2012.

92. *hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Egipto señala que la Oficina ha realizado progresos en lo que respecta al establecimiento de un marco de gestión de los riesgos. Aunque reconoce las ventajas de una estructura administrativa independiente, subraya que, para ser eficiente, debería integrarse un marco de gestión de los riesgos en todos los procesos.

93. *Un representante del Director General* (Funcionario a cargo, Oficina del Director Ejecutivo del Sector de Gestión y Administración (ED/MAS)) responde a las preguntas

PROYECTO

planteadas en relación con la gestión de los riesgos. Explica que la Oficina está instaurando un apoyo centralizado para la gestión de los riesgos y ha previsto organizar sesiones de formación para el personal directivo superior. Los correspondientes documentos del IGDS se publicarán a finales de 2012.

94. *Otro representante del Director General* (Director, Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD)) informa de que la formación sobre rendición de cuentas, que está en fase de prueba, será obligatoria para todo el personal. La versión en inglés estará disponible en abril de 2012, y se prevé disponer de las versiones en francés y español en junio de 2012. El orador indica que se han acordado ajustes provisionales a los procedimientos de contratación y selección con el Sindicato del Personal y que, una vez finalizada la labor necesaria para ajustar los procedimientos, se presentarán propuestas al Consejo de Administración en marzo de 2013.

Resultado

95. ***El Consejo de Administración toma nota del informe presentado y solicita a la Oficina que tenga en cuenta las observaciones y pautas formuladas durante la discusión.***

Quinto punto del orden del día

Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2011
(Documento GB.313/PFA/5)

96. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* elogia el informe y pregunta si la Oficina cuenta con una política de protección de los denunciantes de irregularidades. El orador apoya la propuesta de designar un departamento principal que se encargue de ayudar a aplicar la política de la gestión de los riesgos en la OIT, así como a un punto focal para cada sector y oficina regional que sirva de enlace directo con la Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas en lo que se refiere a la aplicación de las recomendaciones de auditoría. Está de acuerdo en que la planificación de la continuidad de las actividades institucionales es esencial, pero pide a la Oficina que aclare el motivo por el cual ésta se aborda independientemente de la gestión de los riesgos. Expresa su preocupación por la demora de la Oficina en el curso dado a algunas de las recomendaciones de la auditoría, y afirma que la formación sobre procedimientos debería impartirse a todo el personal.

97. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* solicita la opinión de la Oficina en relación con la designación de un departamento principal que se encargue de aplicar la política de gestión de los riesgos y de planificación de la continuidad de las actividades, y pregunta si estas funciones no pueden desempeñarse con los recursos existentes. Hace hincapié en la necesidad de un procedimiento relativo a la delegación de autoridad en las oficinas exteriores para sustituir a los directores durante su ausencia. Declara que es necesario llevar a cabo una evaluación del nuevo marco de gestión del desempeño para determinar el motivo de los retrasos en la finalización de las evaluaciones.

98. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Egipto recomienda a la Oficina que examine la práctica en otras organizaciones de las Naciones Unidas para beneficiarse de su experiencia en el ámbito de la gestión de los riesgos. Considera que no hay necesidad de una estructura compleja e independiente y que debería implicarse a todo el personal en el marco de gestión de los riesgos. Apoya la designación

PROYECTO

de puntos focales regionales o sectoriales y hace hincapié en la necesidad de una formación específica sobre procedimientos para el personal directivo de las oficinas exteriores. Alienta a la Oficina a dar curso a determinadas recomendaciones relacionadas con las oficinas exteriores.

99. *Un representante del Gobierno de Francia* señala que un marco de gestión de los riesgos mejoraría la coordinación y la identificación de los riesgos, y recalca que éste debería integrarse en la cultura de la OIT. Hace hincapié en la importancia de los planes de continuidad de las actividades institucionales, así como en la función esencial de los auditores internos y su contribución a una reforma positiva.

100. *Un representante del Director General* (Auditor Interno Jefe) explica las políticas y los procedimientos aplicados por la Oficina para proteger a los denunciantes de irregularidades y hace hincapié en la confidencialidad y la protección que proporcionan. El orador señala que, si bien es cierto que los planes de continuidad de las actividades institucionales forman parte de la gestión de los riesgos, merecen una atención especial y, por lo tanto, se presentan por separado en las recomendaciones.

101. *Otro representante del Director General* (Funcionario a cargo, Oficina del Director Ejecutivo del Sector de Gestión y Administración (ED/MAS)) confirma que este Sector se encarga de aplicar la política de gestión de los riesgos en toda la Oficina. Actualmente, los recursos implicados en la gestión de los riesgos no proceden de un único departamento. En el marco del plan de gestión de los riesgos institucionales, la Oficina centralizaría esos recursos para utilizarlos de manera más coordinada y eficiente.

Resultado

102. ***El Consejo de Administración toma nota del informe presentado y solicita a la Oficina que tenga en cuenta las observaciones y pautas formuladas durante la discusión.***

Sexto punto del orden del día

Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI): Informe anual
(Documento GB.313/PFA/6/1 (Rev.))

103. *El Presidente del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI)* explica que, durante los últimos cuatro años, el CCSI ha apoyado firmemente la función de auditoría interna y ha contribuido a su eficacia. Entre las principales contribuciones del Comité cabe señalar el apoyo prestado a un sistema de seguimiento de las recomendaciones de la auditoría más eficaz, la promoción del establecimiento de un programa de formación sostenible para directivos, la insistencia en la necesidad de establecer un marco formal de rendición de cuentas y la mejora del proceso de adopción de decisiones por parte del Equipo de Dirección.

104. El CCSI ha recomendado que los proyectos basados en la tecnología de la información, deberían aprobarse teniendo en cuenta el costo total de la gestión directa, que la Oficina debería evaluar mejor la disponibilidad de los funcionarios clave para abordar las deficiencias existentes y que se deberían validar de forma independiente las competencias profesionales declaradas por los propios funcionarios así como sus expedientes

PROYECTO

profesionales. El orador no está convencido de que el actual sistema de gestión basado en los resultados sea bien comprendido y aceptado por todos los usuarios.

105. Recuerda al Consejo de Administración que la misión del Comité es alertar a la Oficina y al propio Consejo de la existencia de problemas graves y ayudar a encontrar y poner en práctica soluciones efectivas para resolverlos. Confirma que, durante los últimos cuatro años, el Comité ha recibido un firme apoyo de la Oficina. En ningún momento se ha puesto en peligro la independencia del Comité.

106. El orador considera que la buena marcha de los trabajos del Comité se fundamentará en las competencias profesionales de sus miembros. Señala que en el proceso de selección de los miembros del Comité debe prestarse especial consideración al compromiso personal de éstos.

107. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa que hay un alto grado de coherencia entre el informe del Comité y otras evaluaciones realizadas por los auditores interno y externo en muchos ámbitos, como en materia de formación y planificación de la continuidad de la actividad institucional. Encomia la capacidad de respuesta de la Oficina a las recomendaciones formuladas por el Comité.

108. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* comparte la preocupación del CCSI en relación con la lentitud de la respuesta a las recomendaciones de la auditoría y la tardanza en su aplicación, cuestión que ya se planteó en los informes de 2010 y 2011 del Auditor Interno Jefe. El Comité ha actuado acertadamente al proponer que la Oficina no sólo se centre en el cumplimiento, sino que también vele por que se reduzcan los plazos para poner en práctica las recomendaciones una vez alcanzado un nivel de cumplimiento más elevado del requisito de presentación de informes.

109. Celebra que en el informe se haga referencia a las observaciones formuladas por la Auditora Externa sobre la gestión del desempeño del personal, y alienta al Comité a que haga un seguimiento de este tema. Apoya la recomendación de que, cuando se aprueben proyectos basados en la tecnología de la información, se realice un examen detenido del costo total de la gestión directa, con inclusión de los gastos de personal que entraña la participación de la comunidad de usuarios y las unidades operativas en la puesta en marcha y prestación de apoyo a esos proyectos. Señala que ello forma parte de una gestión eficaz y debe aplicarse siempre que se proceda a aprobar un proyecto.

110. El orador comparte la opinión del Comité de que el inventario de competencias profesionales debe realizarse con mayor rapidez, y de que debe hacerse un mantenimiento continuo de los datos sobre competencias profesionales para que estén actualizados. El espacio de tiempo que transcurre desde que se detectan las necesidades en materia de formación hasta que esa formación se imparte es excesivo. La realización de un inventario de las competencias profesionales, como parte de una estrategia de recursos humanos adecuada, es necesaria, pero además es preciso abordar el escaso nivel de implicación del personal en ese proceso.

111. Recomienda renovar una vez más el mandato de los miembros titulares del Comité con el fin de garantizar la continuidad de las labores.

112. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil considera que las recomendaciones formuladas por el CCSI redundan en la eficacia de la labor futura de la Oficina. Desearía saber qué examen ha hecho la Oficina para evaluar el costo total de la gestión directa de los proyectos de tecnología de la información y qué medidas se adoptarán para mejorar ese tipo de estudios.

PROYECTO

113. Por lo que respecta a los recursos humanos, el orador señala que el Comité ha expresado su disconformidad por el plazo de ejecución prolongado previsto para la realización del inventario de las competencias profesionales. Está de acuerdo con la afirmación del Comité de que es absolutamente necesario disponer cuanto antes de información fácilmente accesible sobre las competencias profesionales del personal de la OIT. Alienta a la Oficina a que ponga en práctica las recomendaciones 2 y 3.

114. El orador considera que la rúbrica formal de los informes de seguimiento sobre la aplicación de las recomendaciones de la auditoría contribuirá a que las recomendaciones se apliquen de manera más oportuna. Insiste en que esta formalidad no garantizará la aplicación eficaz de las mismas.

115. Su grupo suscribe la recomendación 6. El orador considera que las recomendaciones del Comité son adecuadas y pertinentes. Pide que se apliquen dichas recomendaciones y que sean objeto de un seguimiento por parte del Consejo de Administración.

116. *Hablando en nombre del ASPAG,* una representante del Gobierno de Australia expresa su apoyo por todas las recomendaciones y alienta a la Oficina a que las ponga en práctica y a que informe sobre los progresos realizados al respecto.

117. *Hablando en nombre* del *grupo de los PIEM,* un representante del Gobierno del Japón acoge con satisfacción el informe del CCSI y señala que la gestión de la Oficina ha mejorado notablemente como resultado de las actividades del Comité. El orador apoya todas las recomendaciones.

118. En relación con la cuestión de los sistemas financiero y administrativo, el orador comparte las preocupaciones expresadas por el Comité con respecto al despliegue de IRIS en las oficinas exteriores. Suscribe la recomendación de que el proceso de aprobación de proyectos basados en la tecnología de la información abarque aspectos y repercusiones de mayor alcance. También es importante que la Oficina explique a los mandantes qué tipo de sistema informático se desplegará en oficinas más pequeñas y se utilizará en los proyectos de menor envergadura tras la implantación de IRIS en las oficinas regionales.

119. El orador apoya las recomendaciones relativas a la ejecución más rápida del inventario de las competencias profesionales y a la aplicación de una solución integrada en materia de tecnología de la información que facilite esa labor.

120. Toma nota de que, aunque la respuesta de la Oficina a las recomendaciones de la auditoría interna ha mejorado, la tasa de respuesta respecto de algunas de las recomendaciones es aún poco satisfactoria. El orador celebra que el Comité se muestre complacido por la labor de la Auditora Externa y los progresos realizados por la Oficina en la aplicación de las recomendaciones de la auditoría externa. Espera con interés el informe del Comité sobre el curso dado a sus recomendaciones por la Oficina.

121. *Un representante del Gobierno de Francia* suscribe la declaración formulada en nombre del grupo de los PIEM y expresa su reconocimiento por la independencia y competencia del Comité y las constructivas recomendaciones formuladas. Está a favor de que el CCSI se reúna tres veces al año, habida cuenta de los resultados positivos alcanzados gracias a esas reuniones y los informes recibidos. El orador expresa su apoyo a las recomendaciones relativas al sistema IRIS y a la realización de un inventario de las competencias profesionales, ya que son dos aspectos muy importantes para la Oficina.

122. *Un representante del Gobierno de la India* toma nota de las preocupaciones manifestadas por el Comité y apoya sus recomendaciones. Para garantizar una gestión eficaz debe prestarse particular atención a cuestiones como la realización de un inventario de las

PROYECTO

competencias profesionales del personal de la OIT, la impartición de formación para garantizar el despliegue de IRIS, y la prevención de los riesgos asociados a puestos vacantes clave, y dar seguimiento a éstas.

123. *Un representante del Director General* (Funcionario a cargo, ED/MAS) expresa su agradecimiento por el importante apoyo ofrecido por el Comité a las cuestiones relacionadas con el sistema IRIS. Toma nota de que la Oficina ha creado una Oficina de Gestión de Proyectos y que se está aplicando un enfoque consistente en determinar el costo total. Menciona diversos factores que repercuten en el establecimiento de calendarios para el despliegue de IRIS. Debe darse prioridad absoluta a la implantación de IRIS en las oficinas regionales y la Oficina reconoce que deberá recurrirse a otro tipo de aplicación para las oficinas más pequeñas y los proyectos de menor envergadura.

Resultado

124. ***El Consejo de Administración toma nota del documento presentado e invita a la Oficina a que tenga en cuenta las observaciones y orientaciones expresadas en el transcurso de la discusión.***

Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI): Composición y proceso de selección propuestos
(Documento GB.313/PFA/6/2 (Rev.))

125. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que, aunque respalda el proyecto de decisión, en el texto propuesto sobre el proceso de selección se percibe cierta ambigüedad con respecto a la representación regional y la independencia, aspectos que deberían haber sido abordados con mayor claridad.

126. Un factor determinante del éxito de la labor del Comité es la independencia de sus miembros, independencia no sólo de la Oficina, sino también de todo tipo de consideraciones nacionales o regionales. En opinión del orador, la idea de aplicar el principio de representación regional en la composición del CCSI contradice el carácter independiente de éste. De igual forma, en el proceso de selección de los miembros del Comité no debería tenerse en cuenta la experiencia de los candidatos como interlocutores sociales; sólo habría que valorar su independencia y calificaciones profesionales.

127. El orador considera adecuada la propuesta de contratar un consultor externo que seleccione las solicitudes de los candidatos sobre la base de su experiencia y calificaciones.

128. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya el proyecto de decisión y toma nota de que se han celebrado amplias consultas.

129. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM,* un representante del Gobierno del Japón expresa su agradecimiento por las extensas consultas oficiosas realizadas en relación con la composición y el proceso de selección propuestos. Es importante garantizar que el Consejo de Administración designe nuevos miembros del Comité en la reunión de noviembre de 2012 y, a ese respecto, insta a la Oficina a que inicie el proceso de selección conforme a lo dispuesto en el documento presentado. El orador, aunque apoya el proyecto de decisión, solicita a la Oficina que inicie lo antes posible consultas oficiosas para revisar el mandato del CCSI.

PROYECTO

130. *Hablando en nombre del ASPAG*, una representante del Gobierno de Australia apoya la propuesta sobre la composición y el proceso de selección de los miembros del Comité. La propuesta es resultado de un proceso de consultas largo y complejo entre los mandantes tripartitos. La oradora considera que la labor del Comité tiene una importancia decisiva para la gobernanza de la Oficina y espera que continúe la cooperación con objeto de establecer el contenido completo del mandato del Comité. La oradora apoya el proyecto de decisión.

131. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Egipto afirma que su grupo preferiría que el Comité estuviera integrado por siete expertos en lugar de los cinco que se mencionan en el documento porque, de esa manera, se conseguiría una mejor distribución geográfica así como un equilibrio entre los países desarrollados y en desarrollo, y, al mismo tiempo, se ampliarían las competencias profesionales del Comité. El proceso de selección debería basarse en la transparencia, el profesionalismo, la competitividad y una distribución geográfica equitativa.

132. Los miembros del CCSI deberían estar sujetos al procedimiento de presentación de declaración de la situación financiera personal y declarar todo conflicto de intereses, posible o aparente, que pudiera afectar su independencia o su capacidad para ejercer el cargo de manera objetiva. De conformidad con las mejores prácticas que se establecen en el informe de 2010 de la Dependencia Común de Inspección, no deberían seleccionarse candidatos del país donde se encuentra la sede de una organización, ni del país de procedencia del jefe ejecutivo de una organización.

133. El grupo de África considera que la inclusión del párrafo 6 del anexo del documento es innecesario, porque no queda claro cómo se definirían y medirían los criterios que en él se mencionan. Son suficientes a ese respecto las referencias a la índole particular de la OIT que figuran en los párrafos 2 y 5. El orador estima que la restricción que se enuncia en el párrafo 8, *e)*, debe limitarse exclusivamente a quienes ocupen cargos ejecutivos en la Organización, y no aplicarse a todo el personal.

134. Destaca los problemas que podrían plantearse en caso de que fuera necesario realizar nombramientos temporales de miembros del Comité. Opina que, para garantizar la continuidad de la auditoría, sería preciso establecer procedimientos de traspaso de poder adecuados, y pide que se incluyan disposiciones pertinentes con ese fin.

Decisión

135. ***El Consejo de Administración aprueba el extracto del mandato del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI) relativo a la composición y la selección de sus miembros, como se propone en el anexo del documento GB.313/PFA/6/2 (Rev.), y solicita al Director General que inicie el proceso de selección para que el Consejo de Administración pueda proceder al nombramiento de los miembros del Comité en su 316.ª reunión (noviembre de 2012).***

(Documento GB.313/PFA/6/2 (Rev.), párrafo 4.)

PROYECTO

Séptimo punto del orden del día

Otras cuestiones

Respuesta de la Oficina a las sugerencias y recomendaciones del Informe de evaluación anual de 2010-2011

(Documento GB.313/PFA/7/1)

136. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* respalda la evaluación prevista de la eficacia del marco estratégico de la OIT y señala que las lecciones extraídas de las evaluaciones deberían incluirse en los informes de las discusiones recurrentes sometidos a la Conferencia Internacional del Trabajo. Subraya la necesidad de evaluar los vínculos entre los resultados y de proporcionar un panorama comparativo de la forma en la que se han alcanzado los resultados de la OIT. En lo referente a la presentación de informes de aplicación, la oradora pide a la Oficina que examine medios que permitan presentar informes sobre la calidad de los logros y aquellos casos en que los resultados se obtienen a más largo plazo. Señala la necesidad de que los mandantes participen en las evaluaciones de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y que en dichas evaluaciones se incorporen más efectivamente los resultados de los cuatro objetivos estratégicos, con énfasis en la integración de las normas internacionales del trabajo. Solicita que en la evaluación prevista de la reforma de las oficinas exteriores se examine la forma en la que se adoptan decisiones a nivel directivo y cómo se reflejan posteriormente en los Programas de Trabajo Decente por País. Pregunta cómo se financiarán los costos adicionales derivados de las actividades previstas.

137. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* acoge favorablemente la intención de realizar dos evaluaciones de alto nivel anuales para proporcionar información relativa al impacto como contribución a las discusiones recurrentes en la Conferencia Internacional del Trabajo. En relación con el plan de examinar los indicadores a partir de 2013, pide que la evaluación se lleve a cabo antes para que pueda aprovecharse durante el bienio en curso. Asimismo, solicita que los resultados de las evaluaciones se integren plenamente en el informe de aplicación del programa en 2012-2013.

138. *Haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Países Bajos acoge con agrado los planes expuestos, incluida la propuesta de fortalecer la rendición de cuentas por parte de los directivos y examinar los supuestos y los riesgos en relación con los resultados previstos en el actual Marco de Políticas y Estrategias. Considera acertado llevar a cabo evaluaciones sistemáticas del impacto para extraer información al respecto e incorporarla en las discusiones recurrentes celebradas en la Conferencia Internacional del Trabajo. No obstante, hace hincapié en la necesidad de generar nuevas evaluaciones del impacto y pide a la Oficina que incluya sugerencias en ese sentido en las Propuestas de Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015. Felicita a EVAL por la nueva definición de las prioridades encaminada a obtener los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades adicionales, pero pregunta por qué en el documento se expresan dudas sobre la fecha de la evaluación del examen de la estructura de las oficinas exteriores y de la idoneidad de la información sobre los resultados de los programas por país.

139. *Haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Egipto destaca la valiosa contribución de la región de África en relación con los 17 objetivos ambiciosos establecidos en el Programa de Trabajo Decente para África 2007-2015, que se ajusta plenamente a los objetivos del Marco de Políticas y Estrategias.

PROYECTO

Exhorta a la Oficina a promover el liderazgo y la apropiación por parte de los países respecto de los Programas de Trabajo Decente por País, y recuerda a la Oficina que el seguimiento y la evaluación deben ser responsabilidades compartidas con los mandantes y que lo ideal sería que estuvieran vinculadas con los sistemas nacionales. Para lograrlo, el orador hace hincapié en que la función asignada a la Oficina consiste en desarrollar las capacidades de los mandantes y fortalecer los sistemas nacionales para promover sistemas cooperativos de supervisión y evaluación.

140. *Un representante del Director General* (Director, Unidad de Evaluación (EVAL)) informa que el análisis previsto de la evaluabilidad del Programa y Presupuesto para 2012-2013 será una continuación del trabajo realizado en 2011 y buscará identificar avances realizados. Explica que en los exámenes sistemáticos se analizará una gran variedad de recursos de información, incluidas evaluaciones del impacto. Además, EVAL está colaborando con varios programas técnicos que invierten en evaluaciones del impacto y ha establecido una red interna de coordinadores para cuestiones referentes a la evaluación del impacto. Asegura a los presentes que en las evaluaciones se abordará la interdependencia entre los resultados. Confía en que los datos relativos a los resultados de los programas por país estarán disponibles para el análisis de 2013, y en que los resultados de la evaluación figurarán en el próximo informe de aplicación, y confirma su intención de proceder con la evaluación de la reforma de las oficinas exteriores. Por último, recuerda el incremento del 25 por ciento del presupuesto de EVAL para el bienio en curso que, junto con los ahorros logrados en las evaluaciones de alto nivel, garantizará que el programa de trabajo de la Unidad de Evaluación no se vea comprometido.

Decisión

141. ***El Consejo de Administración adopta el plan de acción para la aplicación de las recomendaciones y sugerencias reseñadas en el informe de evaluación anual de 2010-2011, conforme se propone en el anexo del documento GB.313/PFA/7/1.***

(Documento GB.313/PFA/7/1, párrafo 2.)

Segmento de Personal

Octavo punto del orden del día

Declaración del representante del personal

142. La declaración del representante del Sindicato del Personal se reproduce en un anexo del presente informe.

Noveno punto del orden del día

Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

Composición del Tribunal
(Documento GB.313/PFA/9)

143. El portavoz del Grupo de los Empleadores y el portavoz del Grupo de los Trabajadores apoyan el punto que requiere decisión.

Decisión

144. ***El Consejo de Administración:***

a) recomienda a la Conferencia internacional del Trabajo que transmita su profundo agradecimiento a la Sra. Gaudron por los valiosos servicios que ha prestado en calidad de jueza y de Presidenta del Tribunal y que exprese su pesar por la dimisión de la Sra. d'Auvergne;

b) decide proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo:

i) que renueve el mandato del Sr. Ba (Senegal), del Sr. Barbagallo (Italia) y de la Sra. Hansen (Canadá), por un período de tres años en cada caso;

ii) que nombre al Honorable Sr. Michael Francis Moore (Australia) para un mandato de tres años,

c) delega en su Mesa, con carácter excepcional, la facultad para proponer directamente a la Conferencia Internacional del Trabajo la designación de un nuevo candidato de la región de América Latina y el Caribe, previa consulta con el Director General antes del mes de junio de 2012, y

d) en consecuencia, decide proponer el siguiente proyecto de resolución para su posible adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo III del Reglamento del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo,

a) transmitir su profundo agradecimiento a la Sra. Gaudron por los valiosos servicios que ha prestado como jueza y como Presidenta del Tribunal y expresar su pesar por la dimisión de la Sra. d'Auvergne;

b) renovar el mandato del Sr. Ba (Senegal), del Sr. Barbagallo (Italia), y de la Sra. Hansen (Canadá) por un período de tres años; y

c) nombrar al Honorable Sr. Michael Francis Moore (Australia) por un período de tres años.

(Documento GB.313/PFA/9, párrafo 7.)

Décimo punto del orden del día

Otras cuestiones de personal
(Documentos GB.313/PFA/10/1 y GB.313/INF/7)

145. *El Presidente* del Consejo de Administración explica que el Director General presentó el documento GB.313/PFA/INF/7 a la Mesa del Consejo de Administración, la cual consideró que era procedente someterlo al Consejo de Administración para decisión; esto explica el retraso con que se ha tenido acceso a los documentos.

146. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que su Grupo está convencido de que las materias contenidas en el documento GB.313/PFA/INF/7 están comprendidas en la

PROYECTO

autoridad que se ha delegado en el Director General, tal y como se define en el artículo 14.7 del Estatuto del Personal en su tenor enmendado por el Consejo de Administración en noviembre de 2011. Por lo tanto, apoya la primera opción propuesta en el proyecto de decisión contenido en el documento GB.313/PFA/10/1.

147. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* indica que, debido al retraso en la recepción de los documentos, su Grupo no ha tenido la oportunidad de examinar el asunto. El Grupo de los Empleadores pide que se aclare cuáles son el papel y el valor añadido de los observadores nombrados por el Sindicato del Personal que se mencionan en el párrafo 5 del documento GB.313/PFA/INF/7. En la medida en que se trata de un tema que tiene implicaciones políticas, considera que éste se debería someter en su debido momento a la consideración del Consejo de Administración, en noviembre de 2012.

148. *Una representante del Gobierno de Suiza* dice que comparte las preocupaciones expresadas en cuanto al gran retraso con que se ha podido disponer de los documentos, y que considera que algunos de los temas abordados en los mismos requieren de un examen más detallado. Añade que también es partidaria de diferir la adopción de una decisión sobre esta materia hasta la reunión de noviembre.

149. Comparten estas opiniones los representantes de los Gobiernos de la República Islámica del Irán, Reino Unido, Francia y China, todos los cuales apoyan la propuesta de remitir el asunto a la reunión de noviembre.

150. *Un representante del Gobierno de Alemania* indica que considera alentador que en el texto se haya dado cuenta del resultado positivo del proceso de mediación. Por lo tanto, considera que la aprobación con carácter temporal, señalada en la segunda opción propuesta en el proyecto de decisión que figura en el documento GB.313/PFA/10/1, podría ser una solución de compromiso adecuada.

151. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* pide encarecidamente al Consejo de Administración que reconsidere el rumbo que ha de seguir el debate. Se refiere a los debates mantenidos en reuniones anteriores, en el curso de los cuales se pidió al Director General que adoptara un enfoque flexible para encontrar una solución a las cuestiones en litigio entre la administración y el Sindicato del Personal. El Consejo de Administración está interviniendo ahora en un asunto que ya fue objeto de acuerdo en el marco de la negociación colectiva, y está haciendo microgestión de la Oficina. Considera que el Consejo de Administración debería aceptar el resultado obtenido de común acuerdo gracias a la mediación.

152. *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD)) recuerda los antecedentes de los documentos que el Consejo de Administración tiene ante sí. El Director General había pedido que se entablara una mediación para encontrar una solución. El acuerdo de que se da cuenta en el documento GB.313/PFA/INF/7 tiene carácter provisional y debería revisarse al finalizar 2012 con el fin de presentar una propuesta definitiva al Consejo de Administración, a los efectos de una reforma estatutaria, en marzo de 2013. Con respecto al fondo del asunto, el orador indica que el papel de observador en el proceso de contratación ha existido siempre, pero se ha ejercido en el marco de un examen *a posteriori* de los informes de grupos especiales. En la nueva formulación, el observador estaría presente durante el proceso de contratación, pero tendría un papel totalmente pasivo. Para responder a varias observaciones hechas en el sentido de que el asunto no era urgente, explica que el hecho de no abordar de forma efectiva el asunto en la reunión en curso redundaría en la paralización del ejercicio en curso del Sistema de Dotación, Asignación y Colocación (RAPS), en el que se han incluido cerca de 50 vacantes. Se debería permitir que el acuerdo se aplique durante un período de prueba y se revise al cabo de un año sobre la base de la experiencia acumulada.

PROYECTO

153. *El portavoz de los empleadores* reitera que este procedimiento no es de su satisfacción, y que la cuestión exige una reflexión y un debate adecuados, por lo que su examen debería remitirse a la reunión de noviembre de 2012.

154. *El Director General* señala que, al no haber una decisión en la reunión en curso y en espera de la decisión que ha de adoptar el Consejo de Administración en una reunión ulterior como resultado de nuevos debates, a su entender, la Oficina está facultada para aplicar el acuerdo alcanzado con el Sindicato del Personal a través del proceso de mediación.

Resultado

155. ***El Consejo de Administración aplaza la adopción de una decisión sobre dicha cuestión hasta su 316.ª reunión (noviembre de 2012) y toma nota sin objeciones de la interpretación del Director General de que la Oficina está facultada para aplicar entretanto el acuerdo alcanzado con el Comité del Sindicato del Personal.***

PROYECTO

Anexo I

Alocución del Director General ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración
(313.ª reunión – marzo de 2012)

Sr. Greg Vines, Presidente del Consejo de Administración,

Sr. Emmanuel Julien, portavoz del Grupo de los Empleadores,

Sra. Trine Lise Sundnes, portavoz del Grupo de los Trabajadores,

Sres. y Sras. delegados gubernamentales, empleadores y trabajadores del Consejo de Administración de la OIT,

Estimados amigos y colegas:

Voy a referirme al informe sobre la aplicación del Programa de la OIT para 2010-2011, que es el primer informe correspondiente al Marco de Políticas y Estrategias para el período 2010-2015, y también formularé algunos comentarios acerca de la forma en que han evolucionado nuestras políticas programáticas, financieras y administrativas a lo largo de los años.

Como saben, éste es el último discurso que, en mi calidad de Director General, pronuncio ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración. Les voy a pedir un poco de paciencia porque quisiera disponer de cierto tiempo para examinar los avances realizados y destacar ciertas cuestiones importantes que tal vez no guarden mucha relación con el informe sobre la aplicación del Programa de la OIT para 2010-2011.

I. Contexto

En primer lugar, me referiré al contexto.

Debido a la crisis mundial, la demanda de los servicios de la OIT ha aumentado en los países, las regiones y en todo el mundo. El Programa de Trabajo Decente, cristalizado en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, ha demostrado su pertinencia respecto de la crisis, pertinencia que se ha manifestado especialmente en el Pacto Mundial para el Empleo.

Un gran número de países han puesto en práctica medidas de emergencia en materia de empleo y protección social, y aquellos que han seguido las grandes líneas del enfoque del Pacto Mundial para el Empleo se están recuperando mejor de la crisis, como es el caso de muchos países emergentes y en desarrollo.

Sin embargo, las repercusiones sociales de la crisis en términos de desempleo, en particular por lo que se refiere a los jóvenes, la reducción del nivel de los salarios y de los derechos en materia de pensiones; la pérdida de la protección social y el aumento de la pobreza siguen haciéndose sentir fuertemente en un gran número de países, tanto desarrollados como en desarrollo.

¿Por qué me refiero a estos hechos? Porque la crisis — su gestión, sus consecuencias y las respuestas que se han formulado — ha sido y seguirá siendo un factor importante que determina la forma en que la OIT está aplicando el Programa y Presupuesto para 2012-2013 y definiendo sus políticas y actividades futuras. Cuando nos proyectamos

PROYECTO

hacia el futuro, es difícil sacar conclusiones del informe sobre la aplicación si no lo examinamos en el contexto de la crisis.

II. Resultados alcanzados en 2010-2011

El informe que tienen ante ustedes contiene un examen detallado de los logros alcanzados, por resultado, por país y por región. Su contenido nos permite mejorar aún más nuestra estrategia de gestión basada en resultados.

De las 50 metas establecidas, se han alcanzado plenamente 34, y entre estas 34, hay 14 que se han superado con creces. Doce metas han estado muy cerca de alcanzarse plenamente; y las cuatro restantes no se han alcanzado en gran medida. En fin de cuentas, se han alcanzado ampliamente 46 de los 50 resultados previstos.

Para cada resultado explicamos:

- sus nexos con otros resultados;
- las dimensiones de género;
- los elementos de la creación de capacidad; y
- las enseñanzas extraídas.

En el sitio web de la OIT pueden consultarse informes más detallados sobre los resultados obtenidos en distintos países.

Además, tratamos de mantener un buen equilibrio entre la necesidad de emprender grandes programas aplicando economías de escala, tales como el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil o el Programa denominado *«Better Work»*, y la necesidad de prestar servicios individualizados a determinados mandantes con el fin de asistirlos en la elaboración de proyectos de legislación laboral, o de promover organizaciones de empleadores y de trabajadores más fuertes.

Comunicamos los resultados obtenidos indicando con claridad la relación entre el apoyo que brinda la OIT y las consecuencias de su acción.

Como se indica en el informe, la estrategia de cooperación técnica y la movilización de recursos de la OIT se ajustan al Marco de Políticas y Estrategias y a los Programas de Trabajo Decente por País.

Gracias a los recursos del presupuesto ordinario y a las contribuciones extrapresupuestarias que ustedes aportaron, la OIT gastó cerca de 1.200 millones de dólares de los Estados Unidos en el bienio 2010-2011 para responder a las solicitudes colectivas o individuales de sus países.

La estrecha colaboración que hemos establecido con cerca de 20 donantes que aportan el grueso de las contribuciones voluntarias de la OIT nos ha permitido mantener el volumen anual de estas contribuciones en aproximadamente 225 millones de dólares de los Estados Unidos.

El apoyo que ustedes han brindado a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario nos ha permitido trabajar en más países y áreas que lo que hubiera sido posible con los recursos del presupuesto ordinario y las contribuciones voluntarias destinadas a proyectos específicos.

PROYECTO

Hemos seguido reforzando el papel desempeñado por los mandantes en los marcos de desarrollo nacional más allá del ámbito de nuestras propias actividades, en particular en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Las medidas adoptadas para incrementar el control de la calidad de los proyectos de cooperación técnica y potenciar la formación del personal han contribuido al incremento de las tasas de ejecución.

En cada uno de los ejercicios de Programa y Presupuesto se ha reforzado nuestro marco de resultados. El año pasado, la Auditora Externa reconoció los avances alcanzados en los esfuerzos hechos por reunir todos los elementos que conforman la programación estratégica, la preparación del presupuesto, la aplicación del programa y la presentación de informes.

En 51 países con un Programa de Trabajo Decente por País activo estamos trabajando en los cuatro objetivos estratégicos, y dando especial importancia al diálogo social.

La cooperación intersectorial es cada vez mayor.

Se ha mejorado la coherencia de las políticas internacionales mediante una cooperación tangible de la OIT con las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio y el Banco Mundial, y con bancos regionales de desarrollo y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

¿Cuál es el alcance de nuestro Programa?

Permítanme facilitarles varias cifras globales sobre el pasado bienio:

- 53 países han adoptado medidas en materia de trabajo infantil en cooperación con la OIT;
- 42 países han adoptado medidas en materia de VIH y sida;
- 20 países han adoptado medidas en materia de seguridad social;
- 67 países han adoptado medidas en materia de normas internacionales del trabajo;

Se ha seguido ampliando la base de datos mundial sobre afiliación sindical, con información disponible respecto de 61 países, datos sobre la densidad sindical disponibles respecto de 77 países y datos sobre la cobertura de la negociación colectiva disponibles respecto de 62 países. Calculamos que alrededor de 50.000 responsables de políticas participan anualmente en discusiones y actividades relacionadas con las políticas, las iniciativas y los valores de la OIT; estos foros incluyen la Conferencia Internacional del Trabajo, las actividades del Centro de Turín y las reuniones técnicas en las regiones. La práctica demuestra que, para los participantes, este tipo de experiencia influye bastante en la elaboración de políticas y tiene un efecto de identificación a largo plazo con el Programa de Trabajo Decente y los valores de la OIT, y además facilita el diálogo social en los respectivos países.

Entre los beneficiarios directos de los programas de la OIT en 2010-2011 figuran los siguientes:

- medio millón de nuevos alumnos hicieron el curso Conozca su Negocio;

PROYECTO

- 600.000 trabajadores (un 85 por ciento de ellos mujeres) se beneficiaron del programa *Better Work;*
- 60.000 empresarias se beneficiaron de los programas de la OIT;
- se generaron 100.000 empleos directos mediante los programas de inversión en infraestructuras apoyados por la OIT; y
- la Comisión de Expertos registró 800 casos de progreso en 2010-2011.

Sin embargo, a escala mundial, los progresos en materia de trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores han sido demasiado lentos en comparación con los logros que podrían obtenerse si los países adoptaran la decisión política de dar mayor prioridad a nivel nacional y multilateral a la convergencia de las políticas en torno a este objetivo y si las organizaciones internacionales hicieron lo mismo.

Y, resulta irónico, pero creo que la crisis ha contribuido a resaltar esta cuestión y el papel del Programa de Trabajo Decente para salir adelante.

Pese a todas las dificultades y limitaciones, estoy orgulloso de lo que hemos conseguido juntos gracias a la dedicación del personal de la OIT en su cooperación con ustedes, los mandantes — gobiernos, empleadores y trabajadores — en cada país.

Aún queda mucho por hacer. Pero sí hemos progresado; y los pequeños riachuelos forman grandes ríos.

III. Retos futuros

Estimados amigos, para seguir avanzando es preciso hacer más y hacerlo mejor.

Está claro que es necesario introducir nuevas mejoras para reforzar el marco estratégico, la formulación de indicadores y de criterios de medición y el diseño de las estrategias de la Organización. Asimismo, debe prestarse una mayor atención a la presentación de los informes sobre los resultados logrados en las regiones.

Permítanme compartir con ustedes una reflexión. Por lo que respecta a nuestras metodologías basadas en los resultados, debemos tener en cuenta el hecho de que muchas de las actividades provechosas que la OIT lleva a cabo en los Estados Miembros, en la sede y a nivel mundial, no se contabilizan como resultado mensurable en el informe de actividad, tal como se define en las metodologías que aplicamos actualmente.

Ya he planteado esta cuestión en ocasiones anteriores.

Sin duda alguna, es necesario hacer hincapié en las mediciones cuantitativas, pero también debemos contar con criterios cualitativos como fundamento básico de referencia.

Los indicadores que manejamos actualmente no reflejan algunos aspectos clave de cómo funciona realmente la OIT.

La OIT es mucho más que la suma de los aspectos que actualmente sometemos a medición. Esta es una consideración esencial.

Cabe, pues, preguntarse cómo podemos evaluar esos otros aspectos que no son mensurables. Dejo planteada la cuestión, que a mi juicio es un aspecto fundamental de las tareas que ustedes tendrán que asumir.

PROYECTO

He aquí algunos ejemplos ilustrativos.

Desde un punto de vista meramente práctico, cabe señalar la importancia política que ha tenido la capacidad demostrada por la Organización para actuar ante la revolución y los cambios que se han producido en el mundo árabe; así, muchos países, como Egipto y Túnez, se han identificado fuertemente con el programa de la OIT; la situación de otros ha exigido una vigilancia permanente por parte de la Organización, como en el caso de Bahrein, donde, dicho sea de paso, el enfoque tripartito de la OIT ha producido recientemente fructíferos resultados que serán examinados la próxima semana. ¿Qué valoración podemos hacer de esta capacidad de reacción inmediata que no figuraba en absoluto en el Programa y Presupuesto?

Tampoco se consideraba en el Programa y Presupuesto la importancia institucional de la labor de la Oficina en apoyo de líderes sindicales y empresariales en dificultades, algunos de los cuales han sido, o son actualmente, miembros del Consejo de Administración.

Ni mucho menos el reconocimiento multilateral y el respaldo que han dado las Naciones Unidas y el G-20 al programa de la Organización, ni la asistencia, ahora habitual, de Presidentes y Primeros Ministros a las reuniones de la Conferencia. ¿Qué valor asignamos a estos hechos? ¿Cómo medimos ese valor?

Tampoco hemos considerado el trabajo cotidiano que lleva a cabo el personal técnico de la Organización como parte del ejercicio esencial de fomento de la confianza en nuestras relaciones con los mandantes, que es una condición previa para hacer avanzar las políticas de la OIT.

A ese respecto, les recuerdo que, también en el caso de las inversiones en materia de personal, tiempo y recursos, los frutos se recogen a largo plazo. ¿Cómo tener en cuenta esta inversión?

Ahora bien, si nada de lo que acabo de mencionar puede considerarse como un resultado, y puesto que hoy en día el desempeño se juzga atendiendo a los resultados, ello significa que el sistema de evaluación tiende a subestimar la función básica de promoción que desempeña el sistema de la OIT, función que es el fundamento de los resultados ulteriores.

Como ustedes saben, ya me he referido a esta cuestión en otras ocasiones. Hemos decidido, conjuntamente con el Consejo de Administración, aplicar la gestión basada en resultados, y hemos llegado a la conclusión de que es lo que el Consejo desea tener. No obstante, no hace falta insistir en que, a mi juicio, hay otros aspectos indispensables que el Consejo de Administración debe considerar.

Les invito a que traten todas estas cuestiones en el marco del proceso de elaboración del próximo Programa y Presupuesto. Propongo que aunemos nuestros conocimientos colectivos, puesto que muchos de ustedes ya han abordado esas cuestiones en sus respectivos contextos nacionales, y las mismas no tienen nada de novedoso. Creo que tenemos que incorporar a nuestra reflexión sobre la valoración de nuestras actividades más aspectos como los que he mencionado.

IV. Resultados a más largo plazo

Aunque el informe sobre la aplicación del Programa se centra en los resultados logrados en 2010 y 2011, quisiera pasar revista a la evolución experimentada por la Organización hasta la actualidad desde una perspectiva temporal más amplia.

PROYECTO

Por lo que respecta a los cuatro objetivos estratégicos, si comparamos la situación actual con la existente hace trece años, cuando propuse por primera vez esos cuatro objetivos como fundamento del concepto de trabajo decente, constatamos que se han producido cambios considerables en la aceptabilidad, la viabilidad y la aplicación de nuestros enfoques, basados en los valores de la OIT.

La Declaración de 2008 convirtió a los cuatro objetivos estratégicos en un objetivo institucional de la OIT y, gracias a la aceptación mundial del principio del trabajo decente, estos se convirtieron además en parte integrante de una agenda multilateral más amplia.

Algo similar ha ocurrido con otras propuestas que se han originado en la OIT, desde las que ya hace algún tiempo formuló la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, como la idea de superar la pobreza mediante el trabajo y la promoción de las empresas sostenibles, hasta las más recientes, como la aceptación mundial que han obtenido el Pacto Mundial para el Empleo y la necesidad de establecer pisos de protección social.

Todos esos avances configuran y, a la vez, refuerzan nuestro potencial institucional en el momento presente y en el futuro.

V. Gobernanza, control y gestión

Estimadas delegadas y delegados: permítanme abordar ahora las cuestiones de programa, presupuesto y administración del Consejo de Administración.

Como ustedes y sus predecesores saben bien, estas cuestiones constituyen ámbitos de la OIT que, a mi parecer, y según dije desde el día en que asumí mis funciones, debían ser objeto de numerosas modificaciones.

Desde el primer momento expresé mi convicción de que nuestra forma de actuar y de lograr resultados sobre la base de los valores que defendemos son los factores que, en última instancia, determinan la pertinencia de nuestra Organización.

En mi discurso de introducción de las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2000-2001 que se examinaron en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 1999, afirmé lo siguiente:

- «La actual presentación del presupuesto inicia la tarea de conferir a éste una formación estratégica.[…] Se pasa de la estructura anterior, basada en 39 programas principales a otra nueva, centrada en cuatro objetivos estratégicos, con sus objetivos operativos correspondientes.» Estos objetivos se convirtieron más tarde en la base del Programa de Trabajo Decente.

- Añadí «[s]e llevará a cabo, además, [de ese Programa], un escrupuloso análisis de los métodos actuales de control y evaluación, para tener la seguridad de que se formulan los programas, se asignan los fondos y se aprueban los gastos en función de metas, resultados claros e indicadores cuantificables de los logros».

- Señalé entonces que «[e]n un mundo que compite por hacerse con unos recursos públicos limitados, la rentabilidad, el impacto y la notoriedad son imprescindibles para explicar la razón de ser de la financiación de la OIT. A la larga, solamente la idoneidad y la eficacia garantizan el éxito, y únicamente el éxito permite conseguir medios de financiación adecuados». La realidad es que la crisis afecta a todos.

PROYECTO

Y vinculé todo ello a los principios y el compromiso de la Organización:

- «El éxito presupone el esfuerzo del personal, su entrega, su voluntad de trabajar en equipo y su afán de llevar a feliz término la tarea pendiente. Ahora bien, para que el personal se sienta motivado será preciso que la misión que se le encomiende resulte estimulante. Tanto los órganos rectores como el Director General han de explicarle el rumbo de la Organización, la visión global y lo que puede aportar su trabajo a un quehacer más amplio.» Ese era el sentido pleno del concepto de trabajo decente.

Creo que todos ustedes comprenden que si vuelvo la vista atrás es porque, esta es mi última intervención ante el Consejo de Administración en relación a las responsabilidades de programa, presupuesto y administración.

Les pido por ello que me disculpen si me extiendo un poco más.

Desde ese momento, hemos ido estableciendo progresivamente un sólido sistema de gobernanza y de control internos, que ha sido el producto de una creativa y, para mí, sumamente estimulante interacción entre las responsabilidades de gobernanza ejercidas por el Consejo de Administración y las responsabilidades de gestión de la Oficina; en esa interacción reposa la solidez y riqueza del sistema de gobierno de la OIT.

Entre los logros más importantes alcanzados quisiera destacar, además de la formulación estratégica del presupuesto y de la gestión basada en los resultados, los siguientes:

- el establecimiento de una función de evaluación independiente y rigurosa;
- el reforzamiento de la auditoría interna, mediante la ampliación de la capacidad de investigación;
- la creación del Comité Consultivo de Supervisión Independiente;
- el establecimiento de un marco para la rendición de cuentas;
- la puesta en práctica de procedimientos estrictos y transparentes de contratación pública;
- la divulgación anual de las declaraciones de intereses financieros y de posibles conflictos de intereses por parte del personal superior;
- el nombramiento de un funcionario encargado de las cuestiones de ética;
- la creación de un registro de riesgos y la definición de las responsabilidades conexas en materia de gestión;
- el inicio del proceso para cumplir plenamente las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP), que finaliza el 31 de diciembre de 2012; y
- la puesta en marcha reciente de un ciclo anual de auditoría externa.

Por lo que respecta a la renovación del edificio de la sede de la OIT, hemos hecho lo posible por completar sus diferentes fases ajustándonos al presupuesto y el calendario establecidos, de acuerdo con los objetivos aprobados por el Consejo de Administración. Se han evaluado diferentes opciones, teniéndose en cuenta la participación del personal, los problemas de seguridad y las condiciones de trabajo.

PROYECTO

La OIT ha invertido mucho en tecnología de la información. Lo que empezó siendo un proyecto especial para un sistema integrado de información sobre los recursos es actualmente un sistema perfectamente estructurado que procesa toda nuestra contabilidad; el sistema se está instalando en las oficinas regionales conforme al calendario convenido. Hemos procedido con cautela y prudencia. Sencillamente, no era posible cambiar todo con algún mecanismo paralelo.

Permítanme asimismo subrayar algunos de los progresos clave realizados en el desarrollo de los recursos humanos:

- un procedimiento eficaz de evaluación y selección para cubrir vacantes;
- fondos específicos para el desarrollo del personal;
- un marco de gestión del desempeño más sólido;
- un programa de formación en materia de liderazgo y gestión;
- un completo programa de formación inicial destinado a los miembros del personal;
- un sistema de solución de conflictos internos;
- un puesto de mediador a tiempo completo;
- una iniciativa de la que estoy orgulloso, la puesta en marcha conjuntamente con el Sindicato del Personal, de un proceso de negociación colectiva que simplemente no se había podido establecer en los 80 años de historia de la OIT (en efecto, se trataba de una gran contradicción con los valores fundamentales de esta Organización, pero el hecho es que en nuestra casa no se practicaba la negociación colectiva).

Me siento especialmente orgulloso de los resultados que hemos logrado en materia de igualdad de género.

La igualdad de género ya es una realidad entre los miembros del personal de la categoría de servicios orgánicos menores de 45 años, donde el 52 por ciento son mujeres. Como ustedes pueden imaginar, cuando en otra época había una vacante de alto nivel, se presentaban tres candidatos varones y ninguna mujer, o tal vez tres varones y una mujer.

Se ha derribado el techo de cristal que impedía a las mujeres acceder a puestos en los grados superiores.

La proporción de Directoras Ejecutivas, Directoras Regionales y Directoras ha pasado del 18 al 44 por ciento entre 1999 y 2011. De los cinco directores regionales que tenemos, cuatro son mujeres. ¿Por qué menciono esto? Porque la equidad de género es posible, a condición de que el Consejo de Administración y la Oficina hagan lo necesario. La OIT va por buen camino para lograr la igualdad de género total a corto plazo. Y nuestra auditoría de género ha contado con la aceptación general.

Como todos ustedes saben, hemos establecido, por sugerencia de ustedes, un comité de control del gasto. El comité está examinando en detalle aspectos como la impresión de documentos, las funciones de apoyo de las tecnologías de la información y otras más.

La presente reunión da fe de la reforma del Consejo de Administración. Los primeros resultados son muy alentadores. Entre la reunión de noviembre de 2010 y la de 2011, los costos de interpretación se han reducido un 15 por ciento y las horas extraordinarias del personal, un 10 por ciento. Esto se ha logrado recortando los órdenes del día como

PROYECTO

sigue: había 70 puntos en noviembre de 2010, 55 en noviembre de 2011 y 43 en marzo de 2012. Por consiguiente, también se ha reducido el número de documentos impresos: 90 en noviembre de 2010, 67 en noviembre de 2011 y 43 en marzo de 2012. Sé que a muchos de ustedes les ha molestado el retraso con que se han distribuido algunos documentos. A lo largo de estos 13 años, he repetido que estos retrasos eran entera responsabilidad mía. Los documentos debían remitirse a tiempo, ha habido retrasos, y ustedes quieren que se adopten medidas correctivas. Sin duda, aconsejaré a mi sucesor que ponga mucho cuidado en el cumplimiento de los plazos de recepción de los informes, ya que ustedes tienen perfecta razón al decir que tenemos que respetar las reglas que nos hemos fijado, y asegurar que los informes lleguen oportunamente a los destinatarios. Cierto es que, habida cuenta del calendario de las reuniones del Consejo de Administración y del tiempo que se necesita para la traducción y la producción de los documentos, la mayoría de los informes deberían estar redactados a comienzos de enero. No se trata de una excusa, pero esto plantea un problema objetivo de plazos, ya que disponemos de 31 semanas entre la reunión del Consejo en marzo y la reunión de noviembre y de 18 semanas entre la reunión de noviembre y la de marzo siguiente. Les ruego que tengan presente esas fechas cuando aborden el problema.

VI. Gestión Financiera

La gestión prudente de los recursos de que dispone la Oficina ha sido una de mis principales prioridades, y el gasto no ha sobrepasado las asignaciones presupuestarias. Hago hincapié en la palabra «prudente», porque ese ha sido un criterio que me ha guiado desde mi primer día en la OIT. En la OIT no hay déficit.

En el bienio 2010-2011 se ha registrado de nuevo una elevada tasa de ejecución, en torno al 99 por ciento del nivel de gastos aprobado. En estos tiempos difíciles, me complace comunicarles que el superávit presupuestario para el bienio asciende a unos 10 millones de dólares de los Estados Unidos, resultante, entre otras cosas, de que:

- no se ha recurrido a las reservas de contingencia para gastos imprevistos;
- han disminuido las necesidades en relación con los beneficiarios de la Caja de Pensiones del Personal de la OIT;
- se han realizado ahorros presupuestarios con respecto a las primas del seguro de enfermedad;
- con respecto a los viajes relacionados con reuniones técnicas, se han realizado ahorros superiores a la cuantía prevista, y
- se hizo un uso más cauto y prudente de los recursos conforme surgían incertidumbres acerca de los niveles de ingresos a mediados del bienio.

Este superávit presupuestario mitigó el déficit de contribuciones recibidas de los Estados Miembros, el cual fue de unos 60,5 millones de francos suizos.

El superávit presupuestario y la insuficiencia de ingresos dieron como resultado un déficit neto para 2010-2011 de 52,6 millones de dólares de los Estados Unidos, que se financió temporalmente con cargo al Fondo de Operaciones y otros préstamos internos. Esta financiación «interna» temporal ya ha sido reembolsada por completo con las contribuciones atrasadas recibidas en 2012 de los Estados Miembros.

Como ustedes saben, he estado especialmente atento a la necesidad de mantener una proporción razonable de recursos extrapresupuestarios en relación con los recursos

PROYECTO

del presupuesto ordinario, de modo que los primeros representen aproximadamente una tercera parte de nuestros recursos.

Esto ha contribuido a asegurar una mayor difusión de los programas de la OIT sin tener que depender excesivamente de las fuentes de financiación voluntarias y volátiles. En el contexto de la crisis actual, dicha dependencia ha planteado problemas a muchas organizaciones internacionales, que recurrieron de manera excesiva y muy poco razonable a la financiación extrapresupuestaria y actualmente están sufriendo las consecuencias de esa política.

Sin embargo, en el caso de la OIT debemos permanecer alerta para asegurar que las áreas de trabajo en las que dependemos necesariamente de las fuentes de financiación extrapresupuestaria, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el VIH y el sida tengan el apoyo indispensable debido al volumen de estas actividades.

Hoy en día, la situación financiera de la OIT es sólida y está bien encauzada hacia el futuro.

Para concluir, permítanme mencionar una novedad simbólica a mi juicio. Desde que se adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) el pasado mes de junio, los Gobiernos de Chile, Singapur, España, Estados Unidos y Filipinas entre otros, ya han adoptado o anunciado medidas para mejorar las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores domésticos. Hemos aprobado muchos convenios y recomendaciones durante el período de tiempo en que he ocupado este cargo, pero ha sido un proceso increíblemente rápido, como ocurrió con el trabajo infantil. Esta rápida reacción es un ejemplo más de la pertinencia de la actividad normativa de la OIT en el mundo de hoy.

Estimados amigos,

gracias nuevamente por la experiencia personal e institucional extremadamente enriquecedora que me han permitido adquirir, ustedes y sus predecesores, con el examen de las cuestiones de programa, presupuesto y administración; una experiencia que ha reforzado mi fe en las responsabilidades y la función clave que desempeña la OIT, esta Organización tan singular por su naturaleza tripartita.

Tal vez algunos de ustedes no han de creerlo, pero extrañaré nuestros intercambios, nuestra franqueza, la oportunidad que me han dado para plantearles mis convicciones y mi visión de futuro, así como su capacidad para buscar el interés común de la Organización.

Ustedes conforman un elemento fundamental del sistema de gobernanza de la OIT, por lo que les doy las gracias, les felicito y les insto a hacer frente a los importantes retos futuros porque en esta parte del Consejo de Administración, las actividades que ustedes realizan son las que sientan las bases fundamentales del sistema de gobernanza de la OIT. Si el Segmento PFA no funciona, les puedo asegurar que el resto de la institución se verá afectada. He visto cómo funciona, una y otra vez en los últimos 13 años.

Muchas gracias.

* * *

PROYECTO

Anexo II

Declaración del representante del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración
(313.ª reunión – marzo de 2012)

Buenas tardes señor Presidente,

señor Director General,

distinguidos miembros del Consejo de Administración, y

estimados colegas que siguen aquí con nosotros tan cerca del fin de semana y aquellos que nos siguen por Internet.

En noviembre de 2010, una noche después de que celebrásemos una de las ocho únicas huelgas que ha conocido la historia de nuestra Organización, me dirigí a esta asamblea (iba a decir «esta Comisión», pero me han rogado que diga «sección», so pena de tener que echar una monedita en la hucha). Como venía diciendo me dirigí a esta asamblea en nombre del personal, en busca de un medio para extraer el sistema de relaciones de trabajo de la OIT del callejón sin salida en que se encontraba.

Mediante el compromiso de nuestro Director General, la Administración y el Sindicato, y siguiendo las pautas de este Consejo de Administración, consensuamos una serie de medidas de carácter inmediato, así como un proceso de mediación que, esperábamos, reencauzase la situación. Según declaramos ya en más de una ocasión, si no conseguimos que la negociación colectiva funcione dentro de la OIT, es decir, en la casa del diálogo social, es que algo va muy mal.

Emprendimos la mediación con un optimismo moderado, pero con optimismo. La verdad es que el proceso no resultó fácil. Las discusiones fueron arduas y el proceso que culminó a finales del año pasado sumamente frustrante. La declaración que formulamos ante el Consejo de Administración el pasado mes de noviembre se refería precisamente a esta desilusión. Sin embargo, hoy día, apenas más de un año después de iniciarse la mediación, se ha producido un cambio de clima tangible, un apartamiento deliberado de una cultura de conflicto y un acercamiento a una filosofía de asociación y de negociación de buena fe genuina. Por ello queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento al Gobierno de Bélgica, a la División de Conciliación Social de la Dirección General de Relaciones Colectivas de Trabajo y a los propios mediadores, cuya pericia e imparcialidad y cuyo compromiso han sido determinantes para conducirnos hasta donde hoy nos encontramos.

Y ¿dónde nos encontramos exactamente? Pues bien, hemos logrado proyectos de acuerdos sobre unas políticas, unos procedimientos y unas prácticas que fueron sumamente polémicos durante varios años. En la presente reunión les presentamos unos acuerdos todavía en gestación que, con un poco de suerte y si se les imprime el impulso necesario, quizás se conviertan en convenios colectivos oficiales en un futuro muy próximo.

Sin entrar en demasiados detalles, les diré que:

- acordamos una serie de ajustes provisionales sobre los procedimientos de contratación y selección, articulados cuidadosamente para garantizar el mejor sistema posible para los años venideros;

PROYECTO

- nos hemos esforzado por reducir las diferencias entre el personal que lleva muchos años trabajando con contratos de cooperación técnica (TI) y aquél contratado con cargo al presupuesto ordinario;

- pronto se reconsiderarán las descripciones genéricas de los puestos de trabajo con miras a reflejar en ellas la evolución del trabajo en la OIT en el último decenio, en el marco de una revisión global de la clasificación de los puestos, que es urgente para el personal de las oficinas exteriores;

- procuramos conseguir un entendimiento común y un enfoque consensuado de la clasificación de los puestos de cooperación técnica;

- se han reanudado las negociaciones sobre la política de contratación, con especial hincapié, de parte del Sindicato, en la disminución del trabajo precario dentro de la casa, y

- se están elaborando y se siguen configurando procedimientos aplicables a las relaciones de trabajo, con miras a prevenir y a resolver esos conflictos en el futuro.

Si se tienen en cuenta las dificultades que atravesamos últimamente en las relaciones de trabajo, cabe considerar que se acaban de dar pasos agigantados. Esperamos que el Consejo de Administración, cuya intervención es indispensable para guiarnos, los reconozca como tales.

Permítaseme pasar a otro tema, que no figura oficialmente en su orden del día, pero que el personal tiene muy presente: la renovación del edificio. Según mencionamos ya en el pasado, el Sindicato del Personal sigue esta cuestión con gran interés porque pocas cosas tendrán más impacto en nuestra vida como el entorno al que venimos a trabajar. Celebramos que el Sindicato esté ahora representado no sólo en el equipo del proyecto, sino también, como observador, en el comité directivo, en una época en que éste examina unas cuestiones que tienen trascendencia en el personal. Creo que la experiencia de los primeros meses de vida de este nuevo acuerdo ha sido positiva para ambas partes; la representante del Sindicato, seleccionada por sus conocimientos especializados en seguridad y salud en el trabajo, representa los intereses del personal siempre que proceda.

Por desgracia, no se nos consultó cuando se tomó la decisión de abandonar el proyecto del anexo y se optó, en su lugar, por desplazar al personal dentro del edifico mismo durante la renovación. Nos pusimos pues en contacto con la Administración y, desde entonces, se nos ha informado, que no consultado, sobre las cuestiones relativas a la distribución del espacio. Ahora recabamos más información y pedimos más consultas sobre las repercusiones que esta decisión tiene para el personal, incluso en relación con el espacio que será asignado en virtud de las normas negociadas y al margen de ellas.

El último aspecto que quisiera abordar con referencia a la renovación es que es preciso que el personal esté informado con carácter inmediato y de manera periódica. Expresamos este deseo directamente a la Administración, especialmente por conducto del comité directivo y del equipo del proyecto. Celebramos su compromiso de tenernos informados y aguardamos con interés que se celebre una reunión de información en un futuro muy cercano. También esperamos el momento de contribuir a la estrategia de comunicación en un plazo medio a largo.

Nada más regresar de una misión de dos semanas que efectué en Bangkok, donde representé a nuestra federación internacional durante el 74.º período de sesiones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), quisiera compartir con ustedes un par de ideas sobre la expresión tan empleada actualmente de «hacer más con menos». En el último período de sesiones de la CAPI se examinó la propuesta de aplicar el sistema

PROYECTO

de ajuste por lugar de destino para congelar de hecho la remuneración del personal de la categoría de servicios orgánicos y grados superiores. También fui testigo de las consecuencias que tuvieron los malísimos resultados de la encuesta realizada en Bangkok sobre los sueldos locales, que podrían haber sido incluso peores si se hubieran obtenido aplicando la metodología recién adoptada.

Si bien somos plenamente conscientes de las limitaciones impuestas por los Estados Miembros en sus respectivas funciones públicas nacionales, y de las respuestas de la opinión pública a esas medidas, también debemos pedir cautela a la hora de aplicar una metodología técnica, o el cambio de metodologías que han resistido los embates del tiempo, para lograr objetivos financieros o políticos a corto plazo. Esas acciones desgastan la confianza del personal así como la imparcialidad y la objetividad de la CAPI en cuanto órgano independiente responsable de establecer unos términos y unas condiciones de trabajo justos.

No soy en modo alguno el primer presidente del Comité del Sindicato del Personal en dirigirme al Consejo de Administración y en preguntar si la CAPI o el sistema común constituyen realmente los mejores mecanismos para establecer los términos y condiciones aplicables al personal de la OIT, ni tampoco el primero en cuestionar la conveniencia de aplicar un mismo enfoque para todos. Sin embargo, resulta claro que la iniciativa «Unidos en la acción» de las Naciones Unidas parece carecer de sentido en una época en que las metodologías de determinación y ajuste de nuestros sueldos, nuestras pensiones y nuestras condiciones de trabajo podrían no ser fiables, por no ser totalmente independientes ni objetivas. En estas condiciones, la lógica de la armonización se puede poner en tela de juicio.

La armonización a toda costa obliga a hacer caso omiso de un factor importante: lejos de estar «Unidos en la acción» en las Naciones Unidas, distamos nosotros mismos de estar unidos en «una sola OIT». Nuestro propio personal está sometido a unos términos y unas condiciones muy diversos porque existen diferencias entre el personal de cooperación técnica y el personal con cargo al presupuesto ordinario; entre el personal radicado en la sede y el personal de las oficinas exteriores y el personal de la categoría de servicios generales y los funcionarios nacionales, sin mencionar el Centro de Turín, que desde antiguo intenta integrarse en la OIT, sin lograrlo realmente.

Volviendo al lema de «hacer más con menos», permítanme indicar que admite dos interpretaciones. Por una parte, trabajar más con menos recursos a costa de que el personal trabaje demasiado y termine por quemarse y, por otra parte, trabajar más por una remuneración menor, sumada a la erosión de las condiciones de empleo que ya mencioné anteriormente.

Trabajar más con menos recursos significa que deben sacrificarse miembros del personal o expectativas respecto a lo que cabe esperar de ellos, algunos de los cuales ya suelen trabajar entre 50 y 60 horas semanales. El Sindicato del Personal realizó últimamente una encuesta sobre el estrés, de la que se desprende que el 75 por ciento de las personas que contestaron consideran su trabajo estresante, y el 60 por ciento que su nivel de estrés ha empeorado en los dos últimos años. Estos resultados vienen confirmados por la encuesta de satisfacción del personal realizada por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), en particular respecto al personal que comunica que ya trabaja demasiado.

Nuestra encuesta demuestra que el 23 por ciento del personal considera que la calidad de su trabajo ha disminuido a causa del estrés y que el 50 por ciento está menos satisfecho en su empleo. Ello evidencia que la fuerza de trabajo está desmotivada. Si bien podemos seguir estrujando más al personal, tenemos la responsabilidad de dar la voz de alarma y de señalar que esos esfuerzos degenerarán inevitablemente en el desgaste de todavía más

PROYECTO

miembros del personal, como sucede en el mundo exterior, donde el estrés laboral se está convirtiendo en muchos países en causa de invalidez.

Finalmente, y ya que ésta será la última vez que me dirijo a la PFA en presencia de nuestro Director General, permítaseme aprovechar la oportunidad de felicitarle, señor Director General, por la labor que ha realizado para situar a la OIT en el mapa multilateral, y para integrar el trabajo decente en nuestra conciencia pública.

Según indicó usted ayer, uno de nuestros principales logros ha sido traer a esta casa la negociación colectiva, y si bien no siempre ha sido fácil, le agradecemos de corazón el compromiso que ha mostrado durante estos años para conseguir que la negociación colectiva funcione.

Le deseamos lo mejor para el futuro, señor Director General.

Gracias.

PROYECTO

Anexo III

Información actualizada sobre las contribuciones de los Estados Miembros recibidas entre el 29 de febrero y el 23 de marzo de 2012

Desde el 29 de febrero de 2012 se han recibido de 19 Estados Miembros contribuciones correspondientes a 2012 y años anteriores por un monto total de 89.757.436 francos suizos, que se desglosan de la manera siguiente:

Estados Miembros	Contribuciones correspondientes a 2012 recibidas	Contribuciones atrasadas recibidas	Total de contribuciones recibidas en francos suizos
Alemania	21.763.206		21.763.206
Arabia Saudita	3.006.074		3.006.074
Austria	3.083.211		3.083.211
Botswana	64.952		64.952
Corea, República de		5.467.978	5.467.978
Costa Rica		47.563	47.563
Eritrea	3.617		3.617
Estados Unidos		22.808.764	22.808.764
Etiopía	28.945		28.945
Guatemala	101.277		101.277
Guinea		6.064	6.064
Haití	10.829	19.403	30.232
Italia	14.702.587		14.702.587
Panamá	22.587		22.587
Reino Unido	18.030.735		18.030.735
San Marino	10.851		10.851
Tailandia	507.684		507.684
Togo [1]	3.595	56.658	60.253
Zimbabwe	10.856		10.856
Total	**61.351.006**	**28.406.430**	**89.757.436**

[1] Togo ha recuperado su derecho de voto.

Incluyendo las contribuciones recibidas entre el 29 de febrero y el 23 de marzo de 2012, la cuantía total de las contribuciones recibidas en 2012 asciende a 206.031.612 francos suizos. Esta suma comprende 127.417.130 francos suizos en concepto de contribuciones correspondientes a 2012 y 78.614.482 francos suizos en concepto de pagos por contribuciones atrasadas.

El saldo deudor al 23 de marzo de 2012 asciende a 288.283.692 francos suizos.

PROYECTO

Anexo IV

Proyecto escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2013

Estado		Proyecto de escala de contribuciones de la OIT para 2013 (%)
1	Afganistán	0,004
2	Albania	0,010
3	Alemania	8,021
4	Angola	0,010
5	Antigua y Barbuda	0,002
6	Arabia Saudita	0,831
7	Argelia	0,128
8	Argentina	0,287
9	Armenia	0,005
10	Australia	1,934
11	Austria	0,852
12	Azerbaiyán	0,015
13	Bahamas	0,018
14	Bahrein	0,039
15	Bangladesh	0,010
16	Barbados	0,008
17	Belarús	0,042
18	Bélgica	1,076
19	Belice	0,001
20	Benin	0,003
21	Bolivia, Estado Plurinacional de	0,007
22	Bosnia y Herzegovina	0,014
23	Botswana	0,018
24	Brasil	1,612
25	Brunei Darussalam	0,028
26	Bulgaria	0,038
27	Burkina Faso	0,003
28	Burundi	0,001
29	Cabo Verde	0,001
30	Camboya	0,003
31	Camerún	0,011
32	Canadá	3,208
33	Chad	0,002
34	Chile	0,236
35	China	3,190

Provisional

Estado		Proyecto de escala de contribuciones de la OIT para 2013 (%)
36	Chipre	0,046
37	Colombia	0,144
38	Comoras	0,001
39	Congo	0,003
40	Corea, República de	2,261
41	Costa Rica	0,034
42	Côte d'Ivoire	0,010
43	Croacia	0,097
44	Cuba	0,071
45	Dinamarca	0,736
46	Djibouti	0,001
47	Dominica	0,001
48	Ecuador	0,040
49	Egipto	0,094
50	El Salvador	0,019
51	Emiratos Árabes Unidos	0,391
52	Eritrea	0,001
53	Eslovaquia	0,142
54	Eslovenia	0,103
55	España	3,178
56	Estados Unidos	22,000
57	Estonia	0,040
58	Etiopía	0,008
59	Ex Rep. Yugoslava de Macedonia	0,007
60	Fiji	0,004
61	Filipinas	0,090
62	Finlandia	0,566
63	Francia	6,126
64	Gabón	0,014
65	Gambia	0,001
66	Georgia	0,006
67	Ghana	0,006
68	Granada	0,001
69	Grecia	0,691
70	Guatemala	0,028
71	Guinea	0,002
72	Guinea Ecuatorial	0,008
73	Guinea-Bissau	0,001
74	Guyana	0,001
75	Haití	0,003

PROYECTO

Estado		Proyecto de escala de contribuciones de la OIT para 2013 (%)
76	Honduras	0,008
77	Hungría	0,291
78	India	0,534
79	Indonesia	0,238
80	Irán, República Islámica del	0,233
81	Iraq	0,020
82	Irlanda	0,498
83	Islandia	0,042
84	Islas Marshall	0,001
85	Islas Salomón	0,001
86	Israel	0,384
87	Italia	5,001
88	Libia	0,129
89	Jamaica	0,014
90	Japón	12,535
91	Jordania	0,014
92	Kazajstán	0,076
93	Kenya	0,012
94	Kirguistán	0,001
95	Kiribati	0,001
96	Kuwait	0,263
97	Lesotho	0,001
98	Letonia	0,038
99	Líbano	0,033
100	Liberia	0,001
101	Lituania	0,065
102	Luxemburgo	0,090
103	Madagascar	0,003
104	Malasia	0,253
105	Malawi	0,001
106	Maldivas, República de	0,001
107	Malí	0,003
108	Malta	0,017
109	Marruecos	0,058
110	Mauricio	0,011
111	Mauritania	0,001
112	México	2,357
113	Moldova, República de	0,002
114	Mongolia	0,002
115	Montenegro	0,004

Proyecto

Estado		Proyecto de escala de contribuciones de la OIT para 2013 (%)
116	Mozambique	0,003
117	Myanmar	0,006
118	Namibia	0,008
119	Nepal	0,006
120	Nicaragua	0,003
121	Níger	0,002
122	Nigeria	0,078
123	Noruega	0,872
124	Nueva Zelandia	0,273
125	Omán	0,086
126	Países Bajos	1,856
127	Pakistán	0,082
128	Panamá	0,022
129	Papua Nueva Guinea	0,002
130	Paraguay	0,007
131	Perú	0,090
132	Polonia	0,828
133	Portugal	0,511
134	Qatar	0,135
135	Reino Unido	6,607
136	República Árabe Siria	0,025
137	República Centroafricana	0,001
138	República Checa	0,349
139	República Democrática del Congo	0,003
140	República Democrática Popular Lao	0,001
141	República Dominicana	0,042
142	Rumania	0,177
143	Rusia, Federación de	1,603
144	Rwanda	0,001
145	Saint Kitts y Nevis	0,001
146	Samoa	0,001
147	San Marino	0,003
148	San Vicente y las Granadinas	0,001
149	Santa Lucía	0,001
150	Santo Tomé y Príncipe	0,001
151	Senegal	0,006
152	Serbia	0,037
153	Seychelles	0,002
154	Sierra Leona	0,001
155	Singapur	0,335

PROYECTO

Estado		Proyecto de escala de contribuciones de la OIT para 2013 (%)
156	Somalia	0,001
157	Sri Lanka	0,019
158	Sudáfrica	0,385
159	Sudán	0,010
160	Suecia	1,065
161	Suiza	1,131
162	Suriname	0,003
163	Swazilandia	0,003
164	Tailandia	0,209
165	Tanzanía, República Unida de	0,008
166	Tayikistán	0,002
167	Timor-Leste	0,001
168	Togo	0,001
169	Trinidad y Tabago	0,044
170	Túnez	0,030
171	Turkmenistán	0,026
172	Turquía	0,617
173	Tuvalu	0,001
174	Ucrania	0,087
175	Uganda	0,006
176	Uruguay	0,027
177	Uzbekistán	0,010
178	Vanuatu	0,001
179	Venezuela, República Bolivariana de	0,314
180	Viet Nam	0,033
181	Yemen	0,010
182	Zambia	0,004
183	Zimbabwe	0,003
	Total	**100,000**

Proyecto

Anexo V

Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)

Oficina Internacional del Trabajo

Composición

1. El IOAC estará integrado por cinco miembros, expertos independientes, que prestarán sus servicios a título personal.
2. En la selección de los miembros se dará la máxima importancia a la competencia profesional, la experiencia y la integridad. En la composición del Comité se reflejará la índole tripartita e internacional de la Organización Internacional del Trabajo y se tendrá debidamente en cuenta lo siguiente:
   a) la distribución geográfica;
   b) el equilibrio de género;
   c) la experiencia en el sector público y en el sector privado, y
   d) los países desarrollados y en desarrollo.
3. Todos los miembros del IOAC deberán tener las calificaciones adecuadas y experiencia como funcionario superior encargado de actividades de supervisión, auditor o funcionario superior encargado de la gestión financiera.
4. Todos los miembros del IOAC deberán dominar al menos uno de los tres idiomas de trabajo de la OIT.
5. Para desempeñar eficazmente sus funciones, los miembros del IOAC deberán poseer conocimientos, competencias profesionales y experiencia en puestos de nivel superior en al menos uno de los ámbitos siguientes:
   a) finanzas y auditoría;
   b) estructura de rendición de cuentas y de gobernanza de la organización, incluida la gestión del riesgo;
   c) gestión en puestos de nivel superior;
   d) organización, la estructura y el funcionamiento del sistema de las Naciones Unidas y/u otras organizaciones intergubernamentales, y
   e) comprensión general del mandato, los valores y los objetivos de la OIT.

   Colectivamente, el Comité debería poseer conocimientos, competencias profesionales y experiencia en puestos de nivel superior en todos los ámbitos antes mencionados.
6. Los miembros deberán tener conocimientos previos, o adquirirlos rápidamente, del mandato, los valores y los objetivos de la Organización, de su estructura tripartita de gobernanza y de rendición de cuentas y de las normas pertinentes por las que se rige, así como de su cultura institucional y de su entorno de control.

Independencia

7. Dado que la función del IOAC es proporcionar asesoramiento objetivo, los miembros que lo integren actuarán con independencia de la Oficina Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, y serán ajenos a todo conflicto de intereses, real o supuesto.
8. Los miembros del IOAC:

PROYECTO

a) no ocuparán ningún cargo ni se dedicarán a ninguna actividad que pueda afectar su independencia respecto de la OIT;

b) no estarán empleados o contratados para ocupar ningún cargo en la OIT, ni lo habrán estado durante los tres años anteriores a su nombramiento como miembros del IOAC, y ninguno de sus familiares directos (según la definición que figura en el Estatuto del Personal de la OIT) podrá trabajar en la OIT o tener una relación contractual con la Organización;

c) no serán actualmente miembros del Consejo de Administración de la OIT, ni lo habrán sido durante los tres años anteriores a su nombramiento como miembros del IOAC, y ninguno de sus familiares directos (según la definición que figura en el Estatuto del Personal de la OIT) podrá ser miembro del Consejo de Administración de la OIT;

d) no estarán actualmente empleados por ningún miembro del Grupo de Auditores Externos de las Naciones Unidas ni de la Dependencia Común de Inspección, ni lo habrán estado durante los tres años anteriores a su nombramiento como miembros del IOAC, y

e) no podrán ocupar ningún puesto de categoría superior en la OIT durante un período mínimo de tres años a contar desde el día siguiente al último día en que desempeñaron funciones en el IOAC.

9. Los miembros del IOAC prestarán sus servicios a título personal y no solicitarán instrucciones sobre su labor en el Comité a ningún gobierno, mandante u otra autoridad interna o externa a la OIT, ni las aceptarán de los mismos.

10. Los miembros del IOAC firmarán anualmente una declaración de independencia y una declaración sobre su situación financiera (anexo I).

Selección, nombramiento y mandato

11. Los miembros del IOAC serán nombrados por el Consejo de Administración tras un proceso de selección tripartito que se realizará cada tres años, tal como se establece en los párrafos que figuran a continuación.

12. El Director General:

a) invitará a los miembros del Consejo de Administración de la OIT y a otros Estados Miembros a que designen a las personas que, a su juicio, poseen las calificaciones y la experiencia necesarias, detalladas en el presente documento, y

b) publicará en revistas y/o periódicos de renombre internacional, así como en Internet, una convocatoria para que las personas con las calificaciones y la experiencia adecuadas puedan manifestar su interés.

Se pedirá a los Estados Miembros que designen candidatos de acuerdo con lo dispuesto en el apartado *a)* del párrafo 12 *supra*, así como a los candidatos que respondan a la convocatoria de manifestación de interés en virtud de lo dispuesto en el apartado *b)* del párrafo 12, que presenten la misma información, incluido un currículum detallado en inglés, francés o español, y en el mismo plazo.

13. El Director General, en consulta con la Mesa del Consejo de Administración, contratará a un consultor externo especializado en la contratación para puestos de categoría superior para examinar todas las solicitudes, entrevistar a los candidatos que cumplan los requisitos y preparar una lista restringida de los candidatos más idóneos (15 como máximo), basándose en los criterios establecidos en los párrafos 3 y 5 *supra*. Al finalizar la lista restringida, el consultor tendrá en cuenta la diversidad a la que se hace referencia en el párrafo 2. El consultor también presentará un informe en el que se evaluará brevemente a los candidatos no seleccionados. De conformidad con lo dispuesto en la Reglamentación

PROYECTO

Financiera Detallada y los correspondientes procedimientos de la OIT, se contratará al consultor mediante un proceso de licitación pública cuyos resultados se comunicarán al Consejo de Administración.

14. Un comité de selección (integrado por un representante de la presidencia del Grupo Gubernamental y por representantes de los grupos regionales, del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores) recibirá el informe del consultor, evaluará a los candidatos de la lista restringida, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el presente documento, y propondrá a la Mesa del Consejo de Administración una lista de candidatos, cuyo número deberá coincidir con el de las vacantes actuales. La información que se facilitará a la Mesa deberá incluir el nombre del candidato, el género, la nacionalidad, las calificaciones y la experiencia profesional. En la medida de lo posible, Las decisiones del comité de selección se tomarán por consenso. De no alcanzarse un consenso, la cuestión se remitirá a la Mesa.

15. La Mesa examinará la propuesta y, si no tiene objeciones, la remitirá al Consejo de Administración para su examen y aprobación finales.

16. El comité de selección también elaborará y conservará una lista de candidatos de reserva debidamente cualificados que se someterá a la consideración de la Mesa y el Consejo de Administración, con el fin de proponer otros candidatos en caso de que la Mesa o el Consejo de Administración no dieran su visto bueno a un candidato de la primera lista, o para cubrir una vacante que se produzca por cualquier motivo imprevisto (por ejemplo, en caso de dimisión o de incapacidad) durante el mandato del Comité.

17. Los miembros del IOAC son designados para prestar servicios durante un mandato de tres años, renovable por un segundo y último período de tres años, no necesariamente consecutivo. A fin de garantizar la continuidad de los miembros para futuros mandatos, dos de los cinco miembros del Comité serán nombrados en noviembre de 2012, para un mandato único no renovable de tres años que, de ser necesario, se decidirá por sorteo. El primer grupo de miembros electos del Comité cuyos mandatos expiran en noviembre de 2012 pueden presentar su candidatura para otro período más, no renovable, de tres años.

18. La persona que ejerza la presidencia será elegida por y de entre los miembros del Comité y ejercerá el cargo durante un período máximo de tres años.

19. Los miembros del IOAC podrán dimitir de su cargo notificándolo por escrito a la persona que ejerza la presidencia del Consejo de Administración. Para cubrir esa vacante se designará a otro miembro, mediante un nombramiento temporal especial, que desempeñará las funciones correspondientes durante el resto del mandato del miembro saliente, de conformidad con las disposiciones establecidas en el apéndice I.

20. Un miembro nombrado por el Consejo de Administración durante el mandato del Comité desempeñará sus funciones hasta que finalice el mandato del miembro saliente y podrá ser reelegido para un segundo y último mandato en el IOAC.

21. El nombramiento de los miembros del IOAC solo podrá ser revocado por el Consejo de Administración.

Declaración de independencia de los miembros del Comité Consultivo de Supervisión Independiente

Yo, _____, por la presente declaro que, a mi leal saber y entender y, después de haber leído el mandato del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) de la Oficina Internacional del Trabajo, reúno las condiciones para ser miembro de dicho Comité. Me comprometo a cumplir con mis funciones y responsabilidades en calidad de miembro del Comité, teniendo presentes únicamente los intereses de la Organización Internacional del Trabajo, y a no solicitar instrucciones con respecto al desempeño de estas funciones a ningún gobierno,

PROYECTO

organización de mandantes u otra entidad interna o externa a la Organización, ni aceptarlas de los mismos.

Declaro asimismo que no tengo intereses personales, financieros o de otro tipo que pudieran influir o parecer que influyen en las decisiones o las medidas que tome o en el asesoramiento que proporcione en el desempeño de mis funciones como miembro del IOAC.

A mi leal saber y entender, ninguno de mis familiares directos tiene intereses personales, financieros o de otro tipo que pudieran influir o parecer que influyen en las decisiones o las medidas que tome o en el asesoramiento que proporcione en el desempeño de mis funciones como miembro del IOAC.

En caso de que se produzca cualquier cambio en la relación que mantengo con la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta a los criterios de mi independencia, informaré inmediatamente a la persona que ejerza la presidencia del Consejo de Administración de la OIT.

Firmado: _____

Fecha: _____

PROYECTO