



Consejo de Administración

316.ª reunión, Ginebra, 1.º-16 de noviembre de 2012

GB.316/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

	<i>Página</i>
Segmento de Programa Presupuesto y Administración.....	1
Primer punto del orden del día	
Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 (GB.316/PFA/1).....	1
Segundo punto del orden del día	
Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): informes de la DCI (GB.316/PFA/2)	10
Tercer punto del orden del día	
Cuestiones relacionadas con las construcciones: Proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.316/PFA/3).....	13
Cuarto punto del orden del día	
Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones ...	16
Informe de situación sobre la estrategia en materia de TI (GB.316/PFA/4).....	16
Quinto punto del orden del día	
Otras cuestiones financieras.....	18
Informe sobre la marcha de las labores en relación con el examen de los gastos (GB.316/PFA/5).....	18

Segmento de Auditoría y Control.....	20
Sexto punto del orden del día	
Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)	20
Mandato revisado (GB.316/PFA/6/1)	20
Nombramiento de los miembros (Documento GB.316/PFA/6/2).....	21
Séptimo punto del orden del día	
Evaluación.....	22
Informe de evaluación anual de 2011-2012 (GB.316/PFA/7/1)	22
Discusiones sobre las evaluaciones de alto nivel: Estrategias y Programas de Trabajo Decente por País (Documento GB.316/PFA/7/2)	24
Segmento de Personal	28
Octavo punto del orden del día	
Declaración del representante del Sindicato del Personal.....	28
Noveno punto del orden del día	
Otras cuestiones de personal (GB.316/PFA/9)	29
Anexos	
I Alocución del Director General ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración	33
II Respuesta del Director General a las cuestiones planteadas por los miembros del Consejo de Administración durante el debate (316.ª reunión – noviembre de 2012).....	39
III Alocución del representante del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración (316.ª reunión – noviembre de 2012).....	44
IV Información actualizada sobre las contribuciones de los Estados Miembros recibidas entre el 1.º de octubre y el 6 de noviembre de 2012	48
V Mandato del Comité Consultivo de Supervisión Independiente de la Oficina Internacional del Trabajo.....	49

1. La Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración se reúne los días 5 y 6 de noviembre de 2012, bajo la presidencia del Sr. de Robien (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, respectivamente.
2. Se conviene en seguir el orden de discusión propuesto en el documento GB.316/PFA/TOB.

Segmento de Programa Presupuesto y Administración

Primer punto del orden del día

Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 (GB.316/PFA/1)

3. *El Director General*, en sus observaciones introductorias, presenta un panorama general del contexto de cambio y reforma en el que se someten las propuestas de Programa y Presupuesto, y se detiene en la importancia de dar prioridad a las cuestiones fundamentales y a los procesos que orientan su consecución (véase anexo I).
4. El portavoz del Grupo de los Empleadores señala la importancia que reviste el Programa y Presupuesto para 2014-2015 habida cuenta de la actual situación económica y social de muchos países. Este nuevo bienio brinda también la oportunidad de dejar una impronta duradera en la vida de la Organización, en su eficacia, su gobernanza y sus métodos de trabajo. El orador valora positivamente el nuevo tono que se desprende del documento y se muestra partidario de fijar las prioridades antes de decidir sobre el presupuesto. Sin embargo, no suscribe las prioridades que se proponen y se refiere a las propuestas que los empleadores formularon en un documento elaborado a raíz de una reunión oficiosa celebrada el 16 de octubre. El orador precisa que el propósito de estas propuestas es contribuir a la reflexión sobre el tema y espera que se celebre un debate abierto con miras a llegar a un acuerdo político sobre las prioridades de la Organización. Si bien aprueban la concentración de prioridades así como la voluntad del Director General de reforzar la acción de la Organización, los empleadores estiman que las prioridades deberían tener igual importancia pero diferenciándose unas de otras, lo que no ocurre con las prioridades expuestas en el documento de la Oficina.
5. Para los empleadores, el empleo es el elemento central en torno al cual deben articularse las prioridades para 2014-2015. Debe ser una prioridad en sí misma. En este sentido, el orador da lectura a la sección 2 del documento de los empleadores mencionado, que propugna un marco coherente para el empleo. Acto seguido, se vuelve a referir a las propuestas de los empleadores que se presentan en el documento con respecto a las siete prioridades señaladas por la Oficina. La primera prioridad debería reformularse de la manera siguiente: Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En efecto, los empleadores no comprenden qué ha de entenderse por «formas inaceptables de trabajo», concepto poco usual en la OIT, que se prestaría a muchas confusiones si se introdujera en las prioridades de la OIT. Los empleadores comparten en líneas generales el enfoque de la Oficina en cuanto a la segunda y la tercera prioridad. En cambio, estiman que la cuarta prioridad no es clara, por lo que formulan otra propuesta a fin de afrontar la cuestión del empleo dando prioridad a la promoción de las empresas sostenibles. La

siguiente prioridad, que se refiere a la productividad y a las condiciones de trabajo en las PYME, se superpone con otros ámbitos de acción esenciales y, por consiguiente, debería centrarse más en la promoción del diálogo social. Los conceptos de economía rural y de economía informal se yuxtaponen en el título de la sexta propuesta, lo cual presta a confusión. En opinión de los empleadores, sería más juicioso hacer referencia a la formalización de la economía, ya que el trabajo informal representa un gran reto para todos los mandantes. En cuanto a la última prioridad relativa a la inspección del trabajo, el orador piensa que ya está comprendida en la primera prioridad: las empresas deben hacer respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las etapas preliminares, mucho antes de que intervenga la inspección del trabajo. Volviendo a la necesidad de reducir el número de prioridades de la Organización, el orador señala que la función de ACT/EMP no puede limitarse a apoyar los objetivos de la OIT sin hacerse eco de las preocupaciones de los mandantes empleadores locales.

6. Al abordar las cuestiones estrechamente vinculadas de la gobernanza de la Organización y de la gestión interna de la Oficina, el orador se refiere a los tres puntos que figuran en la sección 3 del documento de los empleadores: reforzar las atribuciones y la rendición de cuentas de los administradores de programas; dotarse de una estrategia de desarrollo de los recursos humanos moderna y eficaz; y racionalizar la estrategia en materia de conocimientos. Los empleadores son partidarios de eliminar las barreras internas, siempre y cuando ello no de lugar a procedimientos burocráticos que podrían paralizar a la Organización. La creación de puestos suplementarios de coordinador no es ciertamente la solución para paliar la falta de coordinación en el seno de la Organización. Es necesario que se facilite información adicional sobre el mandato de los «equipos especiales» que se proponen así como sobre los 19 resultados.
7. En cuanto a la reforma de la Organización, el orador lamenta que el documento no defina objetivos más claros y ambiciosos, acompañados de medidas concretas. Los empleadores desearían pues obtener información detallada sobre el calendario del proceso de reforma y las modalidades de aplicación, en particular en las oficinas exteriores y en el marco de la cooperación técnica.
8. Refiriéndose a la cuestión de los principales ámbitos de actuación de la Organización, el orador indica que los empleadores están a favor de suprimir los 19 resultados y retener sólo seis o siete prioridades, siempre y cuando la lista de prioridades políticas sea aceptable para todos a raíz del debate que se celebre en el seno del Consejo de Administración. La supresión de resultados debería hacerse de manera progresiva y respetando las preocupaciones de todos. En conclusión, el orador reafirma que el próximo bienio brinda una oportunidad excepcional para que la OIT se reforme en profundidad, esté más en concordancia con el sector privado y comprenda mejor los actuales cambios económicos y sociales.
9. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala los retos a los que ha de hacer frente la OIT en el contexto de la actual crisis económica mundial. El Grupo de los Trabajadores apoya plenamente el cometido de la OIT de reequilibrar la economía mundial para promover un crecimiento fuerte y sostenido junto con la justicia social. Una manera de lograrlo es influyendo en las discusiones de política y los resultados de las reuniones del G-20. La oradora se muestra a favor de que prosigan las labores en torno a los 19 resultados pero también de que se limite el número de esferas de importancia decisiva y se promueva el trabajo conjunto y la colaboración entre los sectores y las regiones.
10. La primera esfera sobre las formas inaceptables de trabajo debería abarcar aquellas formas en las que se niegan los principios y derechos fundamentales en el trabajo así como las que constituyen una violación de las normas internacionales del trabajo. La esfera relativa a los pisos de protección social cuenta con el apoyo del Grupo de los Trabajadores. En cuanto a

la esfera relativa al empleo de los jóvenes, la discusión mantenida en la reunión de la Conferencia de 2012 demostró que las actividades de la OIT se han centrado desde siempre en el desarrollo de las competencias profesionales y de la iniciativa empresarial de los jóvenes. Sin embargo, el desempleo de los jóvenes no puede desvincularse del desempleo total. El Grupo de los Trabajadores considera que la cuestión del empleo de los jóvenes debería examinarse en el contexto de las estrategias generales destinadas a resolver la crisis económica así como la crisis del empleo. La cuarta esfera debería reformularse como sigue: «Promoción de un crecimiento económico sólido, sostenido y equilibrado» y debería entrañar una combinación de políticas macroeconómicas expansionistas, políticas industriales y salariales y la inversión en las personas a través de disposiciones de protección social, educación y formación. La quinta esfera sobre productividad y condiciones de trabajo en las PYME debe incluir actividades sobre salarios equitativos. La sexta esfera debería también reformularse como sigue: «Trabajo decente en el sector rural y formalización de la economía informal», y la formalización debería lograrse por medio de la protección de la legislación laboral, la inspección del trabajo, la ampliación de la protección social, la aplicación de salarios mínimos y de políticas económicas adecuadas, incluidas las políticas industriales. Por lo que respecta a la economía rural, se valora positivamente la descripción de las medidas previstas y la atención particular que se presta al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El Grupo de los Trabajadores apoya la esfera que se refiere a reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo, y hace hincapié en la necesidad de que se refuercen los sistemas públicos de administración e inspección del trabajo así como los convenios colectivos. Sobre la base de la propuesta formulada por el Grupo de los Empleadores el 16 de octubre, el Grupo de los Trabajadores apoya también una esfera que verse sobre «La promoción del diálogo social y de relaciones laborales sólidas», y se centre en el análisis y examen de los progresos de las relaciones laborales y la promoción de la negociación colectiva.

11. Refiriéndose a la sección del documento relativa a la organización y gestión con miras a la focalización, la oradora subraya la necesidad de asegurar una masa crítica de recursos y personal que reúna los conocimientos especializados necesarios en los equipos de trabajo encargados de las esferas de importancia decisiva. El examen de la estructura de las oficinas exteriores también reviste capital importancia y debería centrarse en la manera de reforzar la capacidad técnica en las regiones y de reequilibrar la relación entre el personal técnico y el personal administrativo. El Grupo de los Trabajadores espera que en el período anterior a la reunión de marzo la Oficina proporcione más detalles sobre la reforma y la reorganización, y que el personal y el Sindicato del Personal participen en ese proceso. También es necesario que se proporcionen aclaraciones sobre la asignación de recursos entre los 19 resultados y las esferas de importancia decisiva. La oradora dice que su Grupo apoya la identificación de indicadores para esas esferas y solicita información sobre cómo se elaborarán esos indicadores, y en particular sobre sus vínculos con los indicadores existentes en el marco de los 19 resultados.
12. Con respecto a la reforma orgánica, la oradora apoya los componentes señalados en el documento y, en particular: el fortalecimiento de la capacidad estadística, de investigación y analítica de la Oficina; la mejora del vínculo entre la cooperación técnica y el desarrollo de la capacidad de los mandantes; y la integración sólida del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) como resultado de la reforma basada en el concepto de «una sola OIT» para la ejecución del Programa y Presupuesto correspondiente a 2014-2015, a través de actividades de creación de capacidad en Turín y en las regiones. La oradora acoge con satisfacción el examen de las actividades de cooperación técnica propuesto pero dice habría que facilitar más información sobre sus modalidades y sobre la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda.

13. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, una representante del Gobierno del Reino Unido pone de relieve el singular papel que desempeña la OIT en el mundo del trabajo y llama la atención sobre los retos inherentes a su mandato dada la actual coyuntura económica y financiera que enfrentan los mandantes, y en particular los gobiernos. La oradora celebra que el documento preliminar se centre en el establecimiento de prioridades, la eficiencia y el uso óptimo de los recursos. Los países del grupo de los PIEM están ansiosos por ver las cifras provisionales para poder hacer un análisis adecuado de las propuestas presupuestarias. También considera atinada la intención de centrarse en las esferas decisivas, pero dice que hay que velar por no sumar un nuevo elemento de complejidad a los 19 resultados existentes. La Oficina podría considerar la posibilidad de revisar o actualizar el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 de conformidad con el enfoque descrito en el documento preliminar. En relación con las esferas específicas de importancia decisiva, el grupo de los PIEM desea formular cuatro observaciones. En primer lugar, la esfera relativa a las formas inaceptables de trabajo es demasiado amplia y se precisan aclaraciones sobre las prioridades de la Oficina. Una prioridad clave debería ser el apoyo al mecanismo de control de la OIT y a las normas en general. En segundo lugar, la Oficina debería asegurarse de que su labor relacionada con el establecimiento y extensión de los pisos de protección social complemente la de otras organizaciones. En tercer lugar, deberían definirse dos vertientes de trabajo separadas en relación con las economías rurales y las economías informales, respectivamente, y señalar las diferentes estrategias que se requieren para cada una de ellas. Por último, en relación con el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo, el apoyo de la OIT debería centrarse en el desarrollo de regímenes de inspección que apoyen la aplicación y el control del cumplimiento de la legislación nacional.
14. Refiriéndose a la reforma orgánica, la oradora acoge favorablemente las propuestas de adoptar métodos de trabajo basados en una mayor colaboración, racionalizar las estructuras, aumentar la rendición de cuentas del personal directivo superior, e integrar plenamente al Centro de Turín en el proceso de reforma. La oradora aprecia el hecho de que se procure impulsar la labor del Comité de Control del Gasto en aras de mejorar la eficacia en función de los costos, la gestión de los recursos humanos, y la calidad y pertinencia de las actividades estadísticas, de investigación y analíticas, incluidas las medidas encaminadas a consolidar los conocimientos especializados en cuestiones macroeconómicas.
15. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe toma nota con reconocimiento de las propuestas de reforma, en particular por lo que se refiere a los esfuerzos por mantener la pertinencia de la Organización y reforzar su impacto en los países. A tal fin, el examen de la estructura en las regiones y de su relación con la sede resulta esencial. Los Programas de Trabajo Decente por País deberían seguir siendo el principal vehículo para canalizar la asistencia de la OIT a los Estados Miembros. El orador dice que apoya las esferas de importancia decisiva, si bien toma nota de que la eliminación del trabajo infantil debería agregarse a la lista. También formula las observaciones siguientes: i) es necesario aclarar el alcance exacto de la expresión «formas inaceptables de trabajo» y explicar la manera en que las alianzas público-privadas y otras iniciativas de colaboración pueden contribuir a las actividades en esta esfera; ii) la labor relativa a los empleos y el desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes tendría que centrarse en las intervenciones operativas para crear puestos de trabajo y por lo tanto no debería limitarse a la investigación; iii) al establecer los pisos de protección social habría que tener en cuenta la situación de los trabajadores domésticos migrantes y otros grupos vulnerables; iv) la labor relacionada con la respuesta a la crisis no debería excluir a los países que no se hayan visto afectados directamente por la crisis financiera; v) con respecto a la productividad y las condiciones de trabajo en las PYME, no queda claro si la labor iría más allá de la investigación, ni cómo piensa la OIT facilitar la formalización de las

empresas informales; vi) el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo es una prioridad para el grupo de África, como también lo es el trabajo decente en las economías rurales e informales. La labor de la Oficina debería regirse por las decisiones de la Conferencia con respecto a estas cuestiones, así como por los resultados de las reuniones y los programas regionales. Refiriéndose en particular a la organización del trabajo, el orador dice que el grupo de África acoge con agrado la propuesta de crear equipos y planes de trabajo para cada esfera de importancia decisiva, pero pide aclaraciones sobre la coexistencia de los 19 resultados y la necesidad de focalización.

16. *Hablando en nombre del Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC)*, una representante del Gobierno de Colombia expresa su apoyo a los esfuerzos en curso con miras a la reestructuración de la OIT y exhorta al Director General a que en ese proceso mantenga un diálogo con los grupos del Consejo de Administración. Dice que en el contexto de la crisis actual cobra especial sentido la necesidad de reformar las estructuras existentes y optimizar los mecanismos de asignación de recursos. Una mayor transparencia en la contratación de personal, teniendo en cuenta criterios de mérito, balance regional y de género, representará un gran avance. En cuanto a las esferas de importancia decisiva, la oradora resalta las ventajas de basarse en los ejemplos de buenas prácticas en el mundo en desarrollo y en la importancia de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. El GRULAC espera que las propuestas de Programa y Presupuesto reflejen esta realidad y asigne recursos específicos al programa de cooperación técnica. Refiriéndose en particular a los pisos de protección social, la oradora dice que los esfuerzos deben apuntar al establecimiento de unos pisos amplios e incluyentes, y no restringirse al campo del empleo formal. La Oficina debería evaluar cuidadosamente sus métodos de trabajo en relación con las distintas esferas de importancia decisiva para evitar una burocracia excesiva. El GRULAC recomienda que para cada esfera, las labores de supervisión y coordinación se consoliden en una misma persona. Asimismo, coincide con la conveniencia de efectuar una revisión del funcionamiento de las oficinas exteriores y su relación con la sede, y de impulsar una mayor movilidad del personal. Asimismo, pide aclaraciones sobre cómo se propone la Oficina cumplir los requisitos de la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda, especialmente en el marco de su competencia y de la naturaleza específica del tripartismo.
17. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán acoge con satisfacción el proceso de reforma interna puesto en marcha en la sede y en las regiones. La necesidad de examinar sistemáticamente las prácticas de gestión del personal directivo superior y las estructuras de la Oficina, junto con el desarrollo de los conocimientos y las investigaciones de la OIT, constituye una prioridad de primer orden. También se precisan reformas impulsadas por los mandantes — como cambios en las prácticas y los procedimientos relativos a la adopción de decisiones y la elaboración del presupuesto — y un examen tripartito del mandato de la Organización, así como la reforma de la cultura de la Oficina y del código de conducta del personal. El ASPAG valora positivamente la propuesta de adoptar un enfoque basado en el trabajo en equipo y en la concentración de recursos para lograr una mayor eficiencia, calidad e impacto, y apoya las siete esferas de importancia decisiva. Se debería poner un énfasis especial en la promoción de las PYME, con el fin de generar empleo y aumentar su productividad. Otras esferas que requieren atención y recursos en el marco de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 son: la ejecución de proyectos de cooperación técnica de calidad en respuesta a catástrofes naturales en la región de Asia y el Pacífico; la situación de los trabajadores en Palestina y en los demás territorios árabes ocupados; y el mecanismo de examen de las normas. La Oficina también debería mantener un estrecho contacto con el sistema de las Naciones Unidas para velar por que su mandato relativo al pleno empleo, la extensión de la seguridad social y la

globalización equitativa quede debidamente reflejado en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015.

18. *Hablando en nombre de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)*, un representante del Gobierno de Viet Nam celebra el proceso de reforma en curso y apoya su objetivo de potenciar la función de la OIT y mejorar sus resultados. Tras recordar que el presupuesto de la OIT no se aumentará, el orador subraya la necesidad de concentrar la acción de la OIT en un número limitado de esferas para aumentar su impacto. La OIT debería dar prioridad al desempleo, la protección social, la pobreza, la desigualdad y la seguridad en el trabajo a medio y largo plazo como respuesta al impacto negativo de la desaceleración económica y la crisis. En 2014-2015, la OIT debería centrarse en cuatro esferas principales: el empleo de los jóvenes, los pisos nacionales de protección social, el trabajo decente en los sectores rural e informal y la migración laboral.
19. *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE)*, un representante del Gobierno de Chipre resalta el papel de la OIT en la promoción de la dimensión social de la globalización y, en definitiva, de la paz. La UE seguirá brindando su apoyo para velar por que la OIT sea un actor influyente, sobre la base de los valores y principios compartidos y del trabajo colectivo respecto de cuestiones como las condiciones necesarias para la creación de empleo, la reforma de los mercados laborales, y la inversión en el desarrollo de las competencias profesionales con miras a la equiparación de la oferta y la demanda de empleos y la reintegración de los jóvenes en la fuerza de trabajo. La UE también respaldará los esfuerzos de la OIT por hacer partícipes a los mandantes y a los interlocutores multilaterales en las estrategias nacionales e internacionales, especialmente en el contexto de la respuesta a la crisis, la cual ocupa un lugar destacado entre las esferas de importancia decisiva propuestas.
20. *Hablando en nombre de los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia)*, un representante del Gobierno de Dinamarca suscribe la declaración del grupo de los PIEM y celebra los esfuerzos que se están realizando para reorganizar y racionalizar la OIT, cuya evaluación primordial tiene que estar relacionada con el impacto a nivel nacional. Apoya las esferas de importancia decisiva, así como la propuesta de adoptar un enfoque basado en el trabajo en equipo y métodos de trabajo específicos. Es necesario realizar progresos sustanciales respecto de la reforma de la Conferencia y del mecanismo de examen de las normas. El orador hace un llamamiento a los mandantes para que encuentren una solución rápida a la situación actual del sistema de control de las normas de la OIT.
21. *Un representante del Gobierno de Francia* formula observaciones sobre la pertinencia de la OIT y su tripartismo en el contexto de la crisis y de su impacto en el empleo. La OIT debería intensificar su participación en los debates de gobernanza mundiales, en los cuales debería aportar su propio mensaje y sus propuestas basadas en una experiencia sólida y un verdadero valor añadido. En ese contexto, el orador manifiesta su apoyo a la reforma en curso, y celebra en particular los esfuerzos por superar la fragmentación interna y lograr que la Organización se convierta en un reputado centro de excelencia en el ámbito del mundo del trabajo. A tal fin, la OIT debería centrarse en un número reducido de objetivos simples, así como establecer indicadores del desempeño y un calendario claro. El marco actual, con 19 resultados y siete esferas de importancia decisiva, sigue siendo complejo y debería simplificarse.
22. *Un representante del Gobierno de Alemania* hace suyas las declaraciones del grupo de los PIEM y de la UE. Las normas internacionales del trabajo y su aplicación son aspectos centrales del mandato de la OIT, al igual que el objetivo de trabajo decente. El Gobierno de su país seguirá apoyando las medidas destinadas a situar el trabajo decente en el centro del debate sobre políticas internacionales, tal y como ha hecho en el pasado, sobre todo en

el marco del G-20. En las conclusiones de una reunión de las cinco instituciones financieras internacionales más importantes que se celebró recientemente en Berlín y a la que asistió el Director General de la OIT se reconoció que el Programa de Trabajo Decente era una base importante para mejorar el nivel económico y reducir el desempleo. El orador apoya el programa de reformas y subraya la necesidad de que la OIT mantenga y aumente la eficiencia y se adapte a los nuevos desafíos. También hace hincapié en la necesidad de resolver la situación de la Comisión de Aplicación de Normas.

23. *Un representante del Gobierno de Suiza* se suma a la declaración del grupo de los PIEM y subraya que las propuestas de Programa y Presupuesto deberían basarse en reformas y nuevos métodos de trabajo. Expresa su apoyo a las siete esferas de importancia decisiva y formula las siguientes recomendaciones al respecto: la esfera relativa a las formas inaceptables de trabajo debería reformularse en términos positivos, de conformidad con la práctica habitual de la OIT; en la esfera relativa a la productividad y las condiciones de trabajo en las PYME se debería hacer referencia a la competitividad; en lo que respecta a la esfera relativa a las respuestas a la crisis, las reformas y el diálogo, se debería incluir la expresión «diálogo social» en el título; y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo debería asegurarse no solo mediante la inspección del trabajo, sino también a través de los interlocutores sociales. Una vez establecidas las prioridades, la Oficina debería presentar sus repercusiones presupuestarias a los mandantes tan pronto como sea posible y, en todo caso, con anterioridad a la reunión de marzo de 2013.
24. *Un representante del Gobierno de Qatar* apoya la declaración del ASPAG y celebra la propuesta de reforma y de proceso de cambio que se esboza en el documento; a ese respecto destaca la importancia de las reformas relativas al conocimiento, las estructuras de la Oficina y las responsabilidades y prácticas en materia de gestión. Al manifestar su apoyo a las esferas de importancia decisiva, el orador destaca los siguientes puntos: i) se debería prestar una atención especial a la situación de los países de la primavera árabe; ii) es necesario aclarar más el contenido de las esferas; iii) también se debería poner énfasis en los empleos verdes y el desarrollo sostenible; y iv) las esferas relativas a las formas inaceptables de trabajo y al cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo podrían fusionarse, ya que ambas están relacionadas con la promoción de las normas internacionales del trabajo.
25. *Un representante del Gobierno del Japón* apoya las declaraciones del ASPAG y del grupo de los PIEM. Celebra los esfuerzos de la Oficina por dar prioridad a las esferas de importancia decisiva en el marco de su labor, prestando especial atención al trabajo decente en las economías rurales e informales, a los pisos de protección social y al fomento de los empleos y del desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes. Se deberían destinar más recursos a las regiones para hacer un seguimiento de esas esferas. Se precisan aclaraciones acerca de la función y los métodos de trabajo de los equipos de trabajo propuestos, así como una explicación más clara sobre el efecto sinérgico entre el presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios. El Gobierno de su país está a favor de un crecimiento nominal cero del presupuesto.
26. *Un representante del Gobierno de los Países Bajos* apoya las declaraciones de la Unión Europea y del grupo de los PIEM y acoge favorablemente la propuesta de aclarar las funciones y las responsabilidades, mejorar la gestión y el desempeño administrativo, y desarrollar la política de recursos humanos de la OIT. Hace hincapié en dos cuestiones específicas, a saber: i) la necesidad de disponer de objetivos y metas concretos para la Organización, más allá de las meras propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015, que sean específicos, mensurables, realistas y estén sujetos a plazos, y ii) la importancia de la actividad normativa de la Organización y la necesidad de una visión clara para el avance en ese ámbito de trabajo, inclusive en relación con las siete esferas de importancia decisiva.

- 27.** *Un representante del Gobierno de la India* encomia el proceso de reforma interna y hace hincapié en la necesidad de que la OIT concentre sus labores en las cuestiones fundamentales relacionadas con el trabajo, en las que se centra su mandato. Esferas de importancia decisiva deberían establecerse de forma racional y se debería dotar a la OIT de un programa que pueda incidir en la vida de millones de personas. Se debería poner énfasis en la creación de empleos, la protección social, el empleo de los jóvenes, el desarrollo de las calificaciones y la economía informal. En lo referente a las siete esferas de importancia decisiva, el orador formula las siguientes observaciones: i) los pisos de protección social deberían determinarse a nivel nacional, y ii) en lo referente a la inspección del trabajo, no se debería fomentar la participación de instituciones privadas, y la asistencia de la OIT debería orientarse hacia el fortalecimiento de la maquinaria nacional de inspección. La Oficina debería contemplar la posibilidad de repartir los recursos de forma más proporcional en la región de Asia y el Pacífico, así como una distribución más equilibrada de los expertos y el personal superior. Se debería fortalecer la base de conocimientos de la OIT mediante la cooperación técnica y el fortalecimiento de las capacidades, y debería fomentarse el intercambio de información sobre prácticas óptimas, en particular mediante la cooperación Sur-Sur y triangular.
- 28.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* respalda la declaración del grupo de los PIEM y las siete esferas de importancia decisiva. El Gobierno de los Estados Unidos concede especial importancia a dos de las esferas, que se considera que se refuerzan entre sí, a saber: la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo y reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo. La primera de ellas abarca tanto los principios y derechos fundamentales en el trabajo como otras condiciones de trabajo y normas de la OIT conexas. La consabida labor normativa de la OIT será un componente esencial de esa esfera, a la que se deberían asignar recursos adecuados en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015. La oradora encomia los esfuerzos para fortalecer la base de conocimientos y acoge favorablemente el mayor hincapié en el rigor, la sensibilización en relación con los costos y los planes para llevar a cabo reformas orgánicas y en materia de gestión de forma efectiva y eficaz.
- 29.** *Un representante del Gobierno de Trinidad y Tabago* respalda la declaración formulada en nombre del GRULAC. Acoge favorablemente el enfoque integral del programa de reforma y el énfasis en las esferas de importancia decisiva como una forma de «hacer más con menos». Se requieren avances continuos respecto de los 19 resultados, prestando la debida atención a las necesidades especiales de las pequeñas economías insulares a la hora de elaborar y aplicar los programas. A tal efecto, deberían forjarse alianzas y relaciones de trabajo más estrechas con las organizaciones regionales y subregionales.
- 30.** *Una representante del Gobierno de China* señala los desafíos en materia de empleo, protección social y normas del trabajo en el contexto posterior a la crisis como las cuestiones más apremiantes en las que la OIT debería centrar la asistencia que presta a los Estados Miembros. Está a favor de concentrar los esfuerzos en las esferas de importancia decisiva, concediéndose especial atención a la ampliación de la protección social, la productividad, las condiciones de trabajo en las PYME, y el empleo de los jóvenes. En lo referente a la reforma de las estructuras regionales, se debería conceder mayor importancia a las instituciones regionales en lo relativo a la investigación, las estadísticas y la cooperación técnica. Asimismo, deberían asignarse más recursos y expertos técnicos a la región de Asia y el Pacífico, en la que vive el 60 por ciento de la población mundial.
- 31.** *El Director General* responde a las cuestiones planteadas por los miembros del Consejo de Administración durante el debate (véase anexo II).

32. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* formula una observación sobre la respuesta del Director General, concretamente sobre tres de las esferas de importancia decisiva propuestas. En materia de empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes, es preciso ir más allá de las medidas del lado de la oferta y abordar las cuestiones macroeconómicas relacionadas con la situación de desempleo general, de la que la elevada tasa de desempleo de los jóvenes es un mero síntoma. En lo relativo a la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, su Grupo espera una definición más clara de la Oficina. Por lo que respecta a las relaciones en el lugar de trabajo y al diálogo social en condiciones de cambio y reforma, la labor de la OIT: i) debería ir más allá de las relaciones en el lugar de trabajo y abarcar las relaciones laborales en todos los niveles, y ii) no debería limitarse a las situaciones de cambio y reforma, si bien es imprescindible que la OIT participe en la respuesta a la crisis, junto a otras entidades de las Naciones Unidas y otras instituciones económicas. Su Grupo cuenta con que esas cuestiones se reflejen en las propuestas del Director General en marzo de 2013, en particular las relativas a las relaciones en el lugar de trabajo y la respuesta a la crisis.
33. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* agradece al Director General su respuesta, que procura integrar de manera rigurosa los puntos de vista de los diferentes grupos. El orador desea aclarar su postura sobre determinados ejes del programa. El Grupo de los Empleadores lamenta que el empleo como tal no figure entre las prioridades de la Oficina y desea que se pueda reexaminar la situación. El tema de la inspección del trabajo no plantea ningún problema, y el de las PYME es aceptable, a reserva, no obstante, de un acuerdo dentro del Grupo. En lo referente a la cuestión del trabajo decente en las zonas rurales y urbanas, el Grupo de los Empleadores celebra las aclaraciones aportadas por la Oficina sobre el reconocimiento de la informalidad en las zonas urbanas. Por lo que atañe a las formas de trabajo inaceptable, el Grupo de los Empleadores todavía debe celebrar consultas internas, dado que determinados elementos, como la dignidad son subjetivos, a diferencia de la protección de la salud o de la vida de los trabajadores, por lo cual la respuesta del Director General es problemática. Por cuanto se refiere a la contrapropuesta sobre las reformas y el diálogo social, el Grupo de los Empleadores se pronunciará al respecto en su debido momento, dado que es un tema amplio. Las explicaciones sobre la política normativa proporcionadas por el Director General son admisibles y no suscitan ninguna observación particular, bajo reserva, una vez más, de las consultas que se celebren dentro del Grupo de los Empleadores. En lo que se refiere a las cuestiones relativas a la reforma, el Grupo de los Empleadores aprecia especialmente la nueva manera de comunicar de la Oficina. Por último, el Grupo de los Empleadores considera que querer actuar con respecto a siete esferas de importancia decisiva y 19 resultados será una fuente de complicaciones, pero que si ese es el deseo de los mandantes, promete su plena colaboración.
34. *Un representante del Gobierno de los Países Bajos* manifiesta su satisfacción con la respuesta del Director General, especialmente en relación con los avances en la actividad normativa de la OIT. Tal como ha señalado el Grupo de los Empleadores, la cuestión podría tener en primer lugar un carácter más político y jurídico que programático. No obstante, las medidas encaminadas a alcanzar una visión común al respecto podrían tener consecuencias a nivel de los recursos. El orador pide al Director General que mantenga informados a los miembros del Consejo de Administración acerca del marco y el calendario de esa discusión.
35. *Una representante del Gobierno de El Salvador* se remite a observaciones formuladas previamente sobre la protección social. El acceso a un empleo de calidad no debería analizarse meramente desde la perspectiva de los niveles de ingresos o las condiciones de trabajo. También debería abarcar el acceso a la protección social a fin de reducir los riesgos asociados al desempleo, el subempleo, la enfermedad y la reducción de los ingresos

en la vejez. Convendría tener esos elementos en cuenta cuando se revisen dichos conceptos.

Decisión

- 36.** *El Consejo de Administración solicitó al Director General que, al preparar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 que se habrían de presentar a la 317.ª reunión en marzo de 2013, tuviera en cuenta las opiniones y orientaciones expresadas en el transcurso de la discusión del examen preliminar.*

(GB.316/PFA/1, párrafo 38.)

Segundo punto del orden del día

Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): informes de la DCI (GB.316/PFA/2)

- 37.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores acoge favorablemente el fortalecimiento de la colaboración con la Dependencia Común de Inspección (DCI). Habida cuenta de que la Oficina ha aceptado 36 de las 45 recomendaciones, el Grupo de los Empleadores desea saber si las considera más útiles que en años anteriores. El Grupo felicita a la Oficina por la estructura del documento. Considera razonables los comentarios de la Oficina sobre las recomendaciones de la DCI relativas a un nivel suficiente de personal de auditoría, el uso de sistemas electrónicos para registrar y archivar los historiales médicos de los miembros del personal y la comunicación de información al personal sobre las medidas disciplinarias que adopte el Director General, y respalda estos comentarios. No obstante, no respalda la recomendación de la DCI relativa al presupuesto ordinario y a los recursos extrapresupuestarios destinados a financiar la cooperación Sur-Sur y triangular en el sistema de las Naciones Unidas, pues ello es una prerrogativa del Consejo de Administración. El Grupo de los Empleadores solicita información sobre la manera en que la Oficina tiene previsto seguir colaborando con la DCI.*
- 38.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores respalda la postura de la Oficina respecto de los informes de la DCI y las recomendaciones conexas dirigidas a la OIT. El Grupo de los Trabajadores subraya la importante carga de trabajo que supone para la Oficina dar seguimiento a las recomendaciones de la DCI, que en ocasiones resultan problemáticas puesto que no reflejan adecuadamente el carácter tripartito de la OIT. Las recomendaciones sobre la cooperación Sur-Sur y triangular son un buen ejemplo de ello. Debería examinarse algún mecanismo que permita alinear los costos del seguimiento de las recomendaciones de la DCI con los recursos humanos y financieros de la OIT.*
- 39.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, un representante de los Países Bajos agradece a la Oficina por el resumen de las recomendaciones de la DCI dirigidas a la OIT, que constituye un complemento útil para los mecanismos de supervisión de la OIT y contribuye a la coherencia del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. La Oficina debería considerar y aplicar todas las recomendaciones pertinentes. El documento de referencia sobre la situación de las medidas de seguimiento que la Oficina ha adoptado es útil, si bien lo hubiera sido aún más de haber incluido un análisis de los costos derivados de la aplicación de las recomendaciones. Respecto de las recomendaciones específicas, el grupo de los PIEM desea abordar seis cuestiones: i) en relación con la función de auditoría de la OIT, cabe subrayar el valor de disponer de controles internos adecuados y*

debidamente financiados, pues éstos contribuyen a la transparencia, la rendición de cuentas y la eficacia; ii) en lo referente a facilitar la transición a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS-NICSP), la Oficina debería proporcionar información adicional sobre el enfoque por etapas para la aplicación de la recomendación y debería prestar la debida atención a la compatibilidad de los documentos presupuestarios con las NICSP al elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015; iii) respecto de las políticas de recuperación de gastos, éstas son importantes para la sostenibilidad de las actividades de la OIT y su atractivo para los donantes; iv) en relación con el servicio médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la Oficina debería designar un centro de coordinación para los procedimientos sobre seguridad y salud en el trabajo y considerar la posibilidad de externalizar los servicios de asesoramiento del personal; v) en relación con la cooperación Sur-Sur y triangular, el grupo de los PIEM respalda la postura de la OIT que consiste en no reservar un porcentaje fijo del presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios, y vi) la Oficina debería promover la transparencia respecto de las faltas cometidas y las medidas disciplinarias. El programa de reforma que el Director General ha presentado brinda una oportunidad para revisar los procedimientos establecidos y aplicar las recomendaciones restantes de la DCI.

40. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe felicita a la Oficina por el informe. El orador recuerda las discusiones anteriores sobre la necesidad de poner en práctica las recomendaciones de la DCI y reconoce que, en la mayoría de las áreas temáticas, las recomendaciones dirigidas a la OIT se ponen en práctica o son objeto de examen. Desearía recibir información adicional sobre la manera en que se están aplicando algunas de las recomendaciones, incluido el examen del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) de la OIT, el enfoque por etapas que la Oficina ha elegido en relación con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP), y las reglas y los reglamentos internos relativos al trato que se da a los candidatos provenientes de otras organizaciones de las Naciones Unidas. El orador exhorta encarecidamente a la Oficina a que ponga en práctica las recomendaciones relativas a la designación de un centro de coordinación en materia de políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo. La Oficina debería dar el ejemplo al respecto. Asimismo, la Oficina debería examinar lo antes posible las dos recomendaciones sobre cooperación Sur-Sur y triangular en el sistema de las Naciones Unidas e informar al Consejo de Administración al respecto en su próxima reunión. El grupo de África está de acuerdo con la Oficina en que no sería conveniente que el Director General publicara las medidas disciplinarias aplicadas al personal mediante una lista en la que se describan las faltas cometidas y las medidas adoptadas.
41. *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* subraya la importancia de la DCI en el sistema de las Naciones Unidas y el valor añadido de sus recomendaciones para el adecuado funcionamiento de la Oficina. Acoge favorablemente el seguimiento de las recomendaciones de la DCI que la Oficina realiza y la publicación de un enlace hacia la página web de la DCI desde la página web del Consejo de Administración. Exhorta a la Oficina a que colabore con la DCI para encontrar soluciones a las inquietudes de la Oficina respecto de los criterios propuestos por la DCI, en particular, los relacionados con la gestión del riesgo institucional, y a que juntas examinen las recomendaciones dirigidas a la OIT.
42. *Un representante del Gobierno del Japón* manifiesta su agradecimiento por el informe. Le complace que la Oficina ya haya reaccionado ante la mayoría de las recomendaciones de la DCI. La Oficina debería seguir colaborando con la DCI, teniendo presente la estructura tripartita singular de la OIT.
43. *Un representante del Gobierno de la India* manifiesta su satisfacción con el informe y con las medidas adoptadas por la Oficina para mejorar su colaboración con la DCI. Por lo que

respecta a la función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas, la independencia del IOAC es fundamental, y la mejor forma de asegurarla es a través de su mecanismo de nombramiento. El orador celebra el enfoque por etapas adoptado por la Oficina en cuanto a la aplicación de las recomendaciones sobre las NICSP, pero es preciso examinar más ampliamente las inquietudes expresadas por los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas sobre la pertinencia o la viabilidad de algunas de las 16 prácticas óptimas propuestas. También convendría que el Consejo de Administración examinara a fondo las políticas y los procedimientos para la administración de los fondos fiduciarios, a fin de velar por que los fondos disponibles se utilicen de manera eficaz. Un mecanismo interno destinado a fomentar la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular garantizaría la coordinación interna e interinstitucional. Convendría que la Oficina dedicara recursos adicionales a tal efecto. En cuanto a los informes de la DCI, si el Consejo de Administración los examina, le aportarán valiosos conocimientos sobre el funcionamiento y los logros de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. No obstante, los esfuerzos encaminados a lograr que haya coherencia entre las organizaciones no deberían redundar en una intromisión de los unos en los ámbitos de competencia de los otros, ni en una dilución de la base de conocimientos de la OIT y su liderazgo en el ámbito del trabajo.

44. *Una representante del Gobierno del Brasil* se manifiesta a favor de las dos recomendaciones relativas a la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular. Acoge con satisfacción el apoyo prestado a las recomendaciones por los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas. Las labores en ese terreno en todo el sistema de las Naciones Unidas se ven obstaculizadas por la impredecibilidad de los fondos, y las recomendaciones de la DCI deberían verse como una exhortación al Consejo de Administración para que solucione ese problema.
45. *Un representante del Director General* (Director de la Oficina de Programación y Gestión) señala que desde que el Consejo de Administración examinara por última vez la cuestión, la Oficina se ha puesto de acuerdo con la DCI para producir un documento de referencia a fin de seguir la situación de cada recomendación. Ese informe se encuentra disponible en el sitio web de la OIT. En 2012-2013 se han destinado fondos a la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular con cargo al presupuesto ordinario. Cuando el Consejo de Administración estudie las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015, deberá decidir si mantiene esas disposiciones. En cuanto a las recomendaciones de la DCI que no tienen en cuenta la estructura tripartita de la OIT, la Oficina ya ha explicado a la DCI las dificultades que se plantean al abordarlas, y confía en que esa situación pueda mejorarse.
46. *Otro representante del Director General* (Director del Departamento de Servicios Financieros y Tesorero y Contralor de Finanzas) formula una observación sobre el enfoque por etapas de la OIT en lo relativo a las normas NICSP y a su objetivo de cumplir el total de las 28 normas antes de que finalice 2012. Hace hincapié en la dificultad de preparar el Programa y Presupuesto para 2014-2015 en consonancia con la norma NICSP, dado que dicha norma se basa en la elaboración del presupuesto según el principio de devengo completo, contrariamente a la práctica que se sigue actualmente en todo el sistema de las Naciones Unidas, que consiste en elaborar el presupuesto en base al principio de caja modificado, y en que eso podría tener una repercusión importante en las contribuciones señaladas. No obstante, todas las organizaciones de las Naciones Unidas se encuentran con esa misma dificultad y un grupo de trabajo transversal de las Naciones Unidas está ocupándose inicialmente de la cuestión.

Resultado

47. *El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado e invitó a la Oficina que tuviera en cuenta las observaciones y orientaciones expresadas en el transcurso de la discusión.*

Tercer punto del orden del día

Cuestiones relacionadas con las construcciones Proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.316/PFA/3)

48. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción el informe de la Oficina, que da respuesta a algunas de las preguntas planteadas anteriormente por su Grupo. Con respecto al registro de riesgos, deben tomarse todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de todas las personas interesadas, en particular a causa del ruido y el polvo que podrían provocar los trabajos de renovación. Desea saber si se han hecho progresos en relación con la venta del terreno y el derecho de arrendamiento, tal como se preveía en el plan integral. Celebra que se haya consultado al personal, y pide a la Oficina que se asegure de continuar estas consultas durante todo el proyecto. Considera que hubiera sido muy atinado facilitar más detalles sobre el presupuesto del proyecto. El nuevo director de proyecto debería evaluar la situación, incluidos el calendario y el presupuesto, y decidir si es necesario hacer algún ajuste.*
49. *El portavoz del Grupo de los Empleadores se congratula del nombramiento de un nuevo director de proyecto pero dice que esperaba más información acerca del papel que este debe desempeñar en el proyecto. Esto debería haber figurado en el documento. Asimismo, señala que también sería necesario aclarar la estructura jerárquica. Dada la importancia del presupuesto del proyecto y las dificultades que ha tenido la Oficina en el pasado para gestionar esta cuestión de manera coherente, el director de proyecto debería rendir cuentas directamente al Director General.*
50. *En su opinión, el costo de los trabajos de renovación de las cocinas parecen excesivos. Le preocupa que, de acuerdo con la Oficina, pueda ser difícil cumplir con las normas de construcción y la reglamentación en materia de seguridad del país anfitrión. Llama la atención sobre la importancia que tiene el grupo de trabajo técnico mencionado en anteriores documentos, y desea saber si este ya se ha reunido y, en caso afirmativo, qué es lo que ha examinado. Destaca la importancia de considerar a las autoridades del país anfitrión como parte asociada del proyecto y no como un posible escollo. Desea recibir garantías de que el personal de la Oficina podrá trabajar en condiciones apropiadas durante la renovación. La Oficina debería averiguar cómo han abordado sus proyectos de construcción y renovación otras organizaciones internacionales. El Director General debería acordar la máxima prioridad al proyecto.*
51. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, una representante del Gobierno del Reino Unido señala que, habida cuenta de sus importantes implicaciones presupuestarias, es importante que el Consejo de Administración examine de forma periódica este proyecto estratégico y complejo. En este sentido, observa que es probable que se respeten tanto el presupuesto global para la primera fase del proyecto como los plazos vinculados a la misma, aunque esto está en gran medida determinado por un cambio en la estrategia que podría tener consecuencias negativas en lo que se refiere a los espacios para uso provisional y las condiciones de trabajo durante la renovación de las plantas 1 a 11. El hecho de que la parte principal de los trabajos se llevará a cabo solamente en 2015*

podría generar importantes costos suplementarios, como se desprende del presupuesto destinado a la renovación de las cocinas. El grupo de los PIEM insta encarecidamente a la Oficina a que evite cualquier posible demora que podría conllevar el aumento de los costos.

- 52.** El grupo de los PIEM acoge con satisfacción la propuesta de mejorar las comunicaciones y la transparencia y agradecería recibir información sobre los progresos realizados por el grupo de trabajo sobre la distribución de las plantas 1 a 11, así como sobre las consultas más amplias del personal acerca de esta cuestión. La oradora lamenta que el documento proporciona pocas indicaciones sobre cuál será la función concreta del nuevo director de proyecto. Recuerda que el presupuesto del proyecto no prevé ninguna asignación para el mantenimiento de los edificios. En este contexto, el grupo de los PIEM acogería con agrado que se le facilitara información actualizada sobre los planes de la Oficina para la financiación del mantenimiento continuo.
- 53.** Celebra con entusiasmo el compromiso expresado por el Director General respecto de una buena gestión renovada del proyecto. En opinión del grupo de los PIEM, una buena gestión del proyecto es fundamental para finalizarlo de forma satisfactoria, y este planteamiento debe apoyarse desde los más altos niveles.
- 54.** *Hablando en nombre del Grupo de países de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, una representante del Gobierno de Colombia destaca con satisfacción los progresos realizados en los trabajos de renovación de las cocinas y en la sustitución de los ascensores. Sin embargo, expresa su preocupación por el elevado costo de los trabajos efectuados en las cocinas. Su grupo observa con sorpresa que en el registro de riesgos se indica que la Oficina podría no tener suficiente capacidad técnica interna para gestionar el proyecto. Asimismo, destaca la importancia de revisar las disposiciones relativas a la gobernanza y la gestión del proyecto y solicita más información sobre el calendario y la planificación del proyecto. Por último, indica que es fundamental que el Consejo de Administración esté plenamente informado de la evolución del proyecto.
- 55.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno del Japón señala con satisfacción los progresos realizados en los trabajos de renovación de las cocinas y en la sustitución de los ascensores. Su grupo se pregunta sin embargo si es realista prever que las dos terceras partes de las plantas 1 a 11 estén renovadas en un plazo de 20 meses. Complace ver que el Director General Adjunto de Gestión y Reforma se encargará ahora del control del proyecto, puesto que en un proyecto de tal complejidad y magnitud son indispensables la coordinación y el seguimiento por parte de la dirección superior. Su grupo también desea recibir más información sobre los avances de las negociaciones con el país anfitrión en relación con la reclasificación urbanística de las parcelas que se pretenden ordenar.
- 56.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe valora positivamente los avances logrados en las obras, sobre todo con respecto a los ascensores y las cocinas, que los propios miembros han podido observar. Su grupo valora también el registro de riesgos revisado, que constituye una importante herramienta de gestión, así como el hecho de que se esté consultando al personal y de que el Director General Adjunto de Gestión y Reforma esté supervisando el proyecto. El orador pide más información sobre la función exacta del director de proyecto.
- 57.** *Un representante del Gobierno de la India* opina que el proyecto está avanzando admirablemente, lo que permite ser optimistas acerca de la conclusión satisfactoria de la primera fase del proyecto de renovación. En este contexto, son importantes tanto la evaluación y el seguimiento periódicos como la comunicación transparente.

58. *Una representante del Gobierno de Suiza* acoge con agrado el registro de riesgos revisado y considera que es importante que el Consejo de Administración siga de cerca la evolución del proyecto dadas las dimensiones y la importancia del mismo. Se siente satisfecha con los avances logrados, pero observa que aún queda mucho por hacer en un plazo relativamente corto. Suiza, en calidad de país anfitrión, otorga especial importancia al proyecto y se ha ofrecido en varias ocasiones a colaborar con la Oficina creando un grupo de trabajo técnico integrado por representantes de los gobiernos federal y cantonal y de la FIPOI.
59. *Un representante del Gobierno de Francia* recuerda a los miembros que el proyecto se debe ajustar al presupuesto previsto, sobre todo ahora que muchos países están atravesando dificultades financieras, y debe cumplir los plazos establecidos.
60. En su respuesta, *un representante del Director General* (el Director General Adjunto de Gestión y Reforma) insiste en que el Director General y el Equipo de Dirección no subestiman la importancia del proyecto ni los riesgos que conlleva, motivo por el cual es fundamental llevar un control riguroso de los plazos y los costos. El Director General le ha encomendado que presida el comité directivo del proyecto y se ha solicitado a la Oficina del Consejero Jurídico que proporcione asesoramiento sobre el enfoque más adecuado que conviene adoptar en relación con las disposiciones en materia de gobernanza y la gestión del proyecto. Esas iniciativas permitirán a los altos directivos saber lo que está pasando y al Consejo de Administración mantenerse plenamente informado al respecto.
61. Con respecto a las cuestiones relacionadas con los terrenos y las relaciones con las autoridades suizas, el orador señala que el Director General y varios miembros del personal se han reunido recientemente con el Gobierno suizo y han entablado discusiones muy constructivas. No cabe duda de que la intención es tratar de manera eficaz y cooperativa con las autoridades suizas en todos sus niveles y a lo largo de todo el proyecto, ya que es fundamental para el éxito del mismo.
62. En cuanto a la función del director de proyecto, el orador se compromete a proporcionar información más detallada en la próxima reunión.
63. La persona contratada es un director de proyecto de construcción con gran experiencia en cuestiones relacionadas con la construcción en Suiza. Está altamente calificado en materia de seguridad y salud, y es muy consciente de que se necesitan mecanismos sólidos y eficaces para abordar el entorno de trabajo durante el proyecto, tanto para los obreros de la construcción como para los visitantes y el personal de la OIT.
64. En lo tocante al costo de las obras de renovación de las cocinas, el orador recuerda que el presupuesto total aprobado por el Consejo de Administración se basaba en una estimación con un margen de variación de más/menos 15 por ciento. Además, en el caso de las cocinas, la tasa de inflación correspondiente al mobiliario de cocina fue excepcionalmente elevada. Sin embargo, el orador se asegurará de avisar a los altos directivos y al Consejo de Administración de posibles demoras o sobrecostos, mediante la presentación de informes mensuales rigurosos y sólidos.
65. Se ha puesto en marcha una amplia estrategia de consultas y comunicación a fin de asegurar que se tengan en cuenta las inquietudes del personal. Justo antes de comenzar la reunión del Consejo de Administración, se han celebrado varias reuniones con el personal en las que todos los funcionarios en Ginebra han podido analizar las posibles opciones respecto de la distribución del espacio de oficinas, y se han publicado regularmente boletines de información para mantener informado al personal. El orador es muy consciente de los efectos que el proyecto de renovación puede tener en las condiciones de trabajo del personal durante las obras y una vez que éstas hayan concluido.

66. El proyecto se está realizando en los plazos previstos y el período de 20 meses que se menciona en el documento se basa en el asesoramiento de expertos. El orador tiene la intención de elaborar un informe exhaustivo sobre el proyecto para la próxima reunión del Consejo de Administración, en el que proporcionará información más detallada sobre las disposiciones en materia de gestión y gobernanza, y datos actualizados sobre el registro de riesgos.
67. *Otro representante del Director General* (el Director del Departamento de Gestión de Instalaciones), en respuesta a la pregunta planteada por el grupo de los PIEM acerca del costo del mantenimiento continuo, señala que los gastos recurrentes de mantenimiento están incluidos en las asignaciones con cargo al presupuesto ordinario para cada oficina de la OIT y que sólo las reparaciones y renovaciones excepcionales se sufragan con cargo al Fondo de Construcciones y Alojamiento.

Resultado

68. *El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado e invitó a la Oficina a que tuviera en cuenta las observaciones y orientaciones expresadas en el transcurso de la discusión.*

Cuarto punto del orden del día

Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones

Informe de situación sobre la estrategia en materia de TI (GB.316/PFA/4)

69. *El portavoz del Grupo de los Empleadores*, indica que la estrategia debería inscribirse en el marco de resultados de la Oficina. El orador pregunta si el retraso del despliegue de IRIS en Asia ha tenido repercusiones en términos de costos. Pide aclaraciones sobre la estrategia de la Oficina relativa a la computación en la nube y su potencial de reducción de gastos. Señala que es importante volver a centralizar los servicios de tecnología de la información (TI), porque de esta manera se limitan los riesgos relacionados con la sostenibilidad, coherencia y rentabilidad de las aplicaciones de TI de toda la Oficina.
70. El orador pide que se presente información actualizada sobre la recentralización de los servicios de TI en la reunión de marzo de 2013 del Consejo de Administración. Hace hincapié en la importancia de abordar los riesgos asociados a los costos y la sostenibilidad de la descentralización de las responsabilidades en materia de TI teniendo en cuenta el examen de la estructura de las oficinas exteriores. Insta a que se establezca sin demora un comité de gobernanza informática y pide información sobre su composición.
71. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya las opiniones expresadas por los empleadores y acoge con satisfacción la modernización de la infraestructura de TI con la consiguiente disminución de la huella de carbono de la OIT pues considera que es un hecho positivo.

72. La oradora declara que respalda el enfoque de gobernanza adoptado por la Oficina y pide que en el futuro se incluyan los costos en todos los documentos que se presenten al Consejo de Administración.
73. La oradora solicita más informaciones sobre el despliegue de IRIS en las oficinas exteriores y expresa nuevamente dudas acerca de la posibilidad de implantar las dos fases de IRIS en la región de África en 2013. Pregunta cuáles son las enseñanzas extraídas de los procedimientos utilizados en las anteriores implantaciones de IRIS en las oficinas exteriores y toma nota de que la implantación de IRIS en el Centro Internacional de Formación (CIF) de Turín es limitada.
74. La oradora pide más información sobre las aportaciones de la tecnología de TI al portal de gestión de la información y los conocimientos de la OIT.
75. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe respalda la modernización del centro de datos de la OIT, así como la implantación de granjas de servidores virtuales.
76. El orador acoge con beneplácito el despliegue de IRIS en la Oficina Regional para África en los plazos previstos, y pide a la Oficina que en la planificación futura examine la posibilidad de proceder a la implantación de sistemas de forma simultánea. Alienta a la OIT a proseguir la labor relativa a la gobernanza y observa además que la Oficina podría beneficiarse significativamente de una mayor participación en las iniciativas «Una ONU».
77. *Un representante del Gobierno de la India* apoya la estrategia y acoge con beneplácito la participación de la OIT en las iniciativas «Una ONU» y señala que el portal de gestión de la información y los conocimientos permitirá aumentar la eficiencia, la transparencia y las sinergias. El orador elogia los esfuerzos realizados por la Oficina en materia de gobernanza y hace hincapié en la necesidad de armonizar las estructuras.
78. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) aclara que el examen de la TI en toda la Oficina y su gobernanza forma parte del Plan de acción relativo a la gestión y la reforma. Añade que las relaciones entre la sede y las oficinas exteriores en lo que respecta a las funciones de TI se incluirán en el examen de la estructura de las oficinas exteriores.
79. El orador señala que el despliegue de IRIS y la prestación de servicios también forman parte de las prioridades del programa de reforma y, por último, declara que la Oficina estará en condiciones de informar sobre las formas de funcionamiento más eficaces a comienzos del próximo año.
80. En respuesta a las preguntas formuladas, *otro representante del Director General* (Director la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM)) expresa su acuerdo en proporcionar en futuros documentos el cálculo de los costos y la relación entre éstos y las metas estratégicas. Agrega que el despliegue de IRIS está bien encaminado y que no hay costos adicionales.
81. El orador destaca que las Naciones Unidas están evaluando las posibles ventajas de la computación en el sistema de la nube teniendo en cuenta las implicaciones legales y de seguridad que supone alojar datos en la nube. La OIT participa en esta evaluación. El orador indica que la OIT ya utiliza algunos servicios de nube públicos, así como ciertos servicios de nube privados.
82. El orador informa que el marco de gobernanza está prácticamente finalizado y resume su mandato y composición.

83. El orador reseña las enseñanzas extraídas de los procedimientos seguidos en la implantación de IRIS en las oficinas exteriores, incluidos los exámenes de los procesos operativos, la armonización de los procesos y funciones, y el suministro de actividades de formación y apoyo adaptadas a cada lugar de destino.
84. Explica asimismo que el Centro de Turín es una entidad jurídica aparte, que tiene su propio sistema de planificación de los recursos institucionales. Agrega que la implantación de IRIS en Turín se limita a los módulos de apoyo a la colaboración y la planificación conjunta entre la OIT y el Centro.
85. El orador concluye afirmando que la primera fase del portal de gestión de la información y los conocimientos está bien encaminada en el presente bienio.

Resultado

86. *El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado e invitó a la Oficina a que tuviera en cuenta las observaciones y orientaciones expresadas en el transcurso de la discusión.*

Quinto punto del orden del día

Otras cuestiones financieras

Informe sobre la marcha de las labores en relación con el examen de los gastos (GB.316/PFA/5)

87. *Un representante del Director General (Funcionario a cargo del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos), en respuesta a las preguntas formuladas por los miembros del Consejo de Administración, comunica el texto revisado del párrafo 14 del documento.*
88. El párrafo 14 se modifica de la manera siguiente:

Estos cambios que se proyecta introducir en la política de viajes de la OIT se harán efectivos mediante el Sistema de Gestión de Documentos de Gobernanza Interna (IGDS). Sin embargo, dos de estos cambios presuponen que el Consejo de Administración enmiende el Estatuto del Personal de la manera siguiente:

Artículo 9.1 c) respecto a la definición general de los gastos de viaje reembolsables:

El viaje debe efectuarse normalmente según el itinerario más directo y más económico, tomándose en consideración, hasta donde sea posible, las preferencias del funcionario interesado.

Los párrafos 19 y 20 del anexo III, respecto a la supresión de las dietas por medio día abonadas el último día de viaje:

19. A los efectos de calcular los subsidios de viaje (dietas), se define el día como el período de veinticuatro horas que va de medianoche a medianoche. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 20 siguiente, se abonará la tasa completa respecto de cada día en que se considere al funcionario en desplazamiento, , excepto respecto del último día del viaje en que no se abonará subsidio alguno.

20. Cuando la duración del desplazamiento sea inferior a veinticuatro horas y no requiera gastos de hospedaje, se reducirán las tasas de los subsidios de viaje (dietas) según determine el Director General. No se abonará subsidio alguno por desplazamientos de duración inferior a seis horas.

- 89.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa su conformidad general con las medidas que permitan mejorar la eficiencia y eficacia de las actividades, pero dice que esas medidas deberían estar vinculadas a la ejecución del programa de trabajo de la OIT. Por ese motivo, pide al Comité de Control del Gasto que trabaje en estrecha colaboración con las unidades técnicas y el sindicato del personal. En el contexto de la reforma del Consejo de Administración y de la Conferencia se está insistiendo demasiado en reducir el número de puntos del orden del día; es importante establecer un equilibrio entre los ahorros y las discusiones eficaces en materia de políticas. También es necesario mejorar la función política del Consejo de Administración. El Grupo de los Trabajadores apoya las modificaciones propuestas en cuanto a los viajes, las publicaciones, la impresión a partir de ordenadores de oficina y la administración de la red local (LAN), aunque habría que garantizar que se disponga de suficientes impresoras para mantener unas condiciones de trabajo eficientes.
- 90.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* felicita a la Oficina por los esfuerzos realizados para identificar y aplicar medidas de reducción de costos. Dice que las oportunidades de ahorro de costos deberían identificarse sistemáticamente y alienta a la Oficina a seguir buscando posibilidades alternativas de ahorro. El Grupo de los Empleadores está satisfecho con los ahorros logrados por conducto de la reforma del Consejo de Administración y aprueba las modificaciones propuestas al Estatuto del Personal en relación con los gastos de viaje reembolsables. Asimismo, celebra que se haya establecido un proceso de examen *inter pares* para mejorar la calidad de las publicaciones, pero cuestiona los objetivos de la OIT en lo que se refiere al volumen de publicaciones y los ahorros que pueden hacerse al respecto. Dice que el Grupo apoya la centralización de los servicios de administración de la LAN y señala que esa medida es acorde con los puntos de vista de los empleadores sobre la centralización de las funciones de TI en ITCOM.
- 91.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Japón señala que la labor del Comité de Control del Gasto se ajusta al programa de reforma del Director General. El grupo de los PIEM apoya las enmiendas relativas a los gastos de viaje reembolsables, que deberían aplicarse a todos los viajes pagados por la Oficina, pero cree que se podría hacer más para reducir los gastos de viaje y que la Oficina tendría que reducir el tamaño de las delegaciones en misión oficial. Con respecto a las publicaciones, tal vez convenga que la Oficina consulte con los delegados sobre el número de documentos impresos que se distribuyen por correo y tienda progresivamente a la publicación en línea. El grupo de los PIEM se congratula de los ahorros derivados de la impresión de oficina y del procedimiento de adquisición común y apoya la adopción de un modelo de prestación de servicios de administración de la LAN centralizado.
- 92.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe dice que su Grupo valora las medidas de ahorro de costos adoptadas y destaca la necesidad de acelerar el despliegue de IRIS en el terreno. El orador manifiesta su conformidad con los cambios propuestos con respecto a los gastos de viaje reembolsables y es favorable a que se potencien el uso de las videoconferencias y las iniciativas en el ámbito de la impresión de oficina.
- 93.** *Un representante del Gobierno de la India* manifiesta su satisfacción por los ahorros logrados a través de la reforma del Consejo de Administración y de la Conferencia. Dice que aprueba las enmiendas relativas a los gastos de viaje reembolsables y es partidario de que se tienda progresivamente al modelo de servicios centralizados de administración de la LAN.

Decisión

94. *El Consejo de Administración aprobó el proyecto de enmiendas al Estatuto del Personal y autorizó al Director General a que enmendara el apartado c) del artículo 9.1, así como los párrafos 19 y 20 del anexo III del Estatuto del Personal, según se indican en el párrafo 14 del documento GB.316/PFA/5, en su forma enmendada por la Oficina.*

(Documento GB.316/PFA/5, párrafo 29 en su forma enmendada.)

Segmento de Auditoría y Control

Sexto punto del orden del día

Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)

Mandato revisado (GB.316/PFA/6/1)

95. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores recalca que el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) tiene por mandato brindar asesoramiento al Consejo de Administración y al Director General, pero en ningún caso sustituirles en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades respectivas. Los costos totales ascenderían a más de 500 000 dólares de los Estados Unidos por bienio, y sería necesario evaluar la función y la pertinencia del Comité al cabo de algunos años. El IOAC debería aportar un valor añadido más allá de los mecanismos de gobernanza existentes. La oradora apoya el punto que requiere decisión.*
96. *El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que su Grupo es partidario del establecimiento del IOAC como órgano permanente. Su Grupo participó activamente en las consultas relativas al mandato del Comité y está satisfecho con el texto de compromiso, que promueve una mayor transparencia. Por lo tanto, apoya el mandato revisado.*
97. *Hablando en nombre de los PIEM, una representante del Gobierno del Reino Unido aprueba el mandato revisado.*
98. *Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno de Egipto dice que el mandato es coherente con las recomendaciones que figuran en el informe de la Dependencia Común de Inspección, publicado en 2010, sobre la «La función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas».*
99. *El orador hace hincapié en la importancia de preservar los distintos tipos de equilibrio mencionados en el mandato aprobado e indica que los principios de independencia son esenciales para el buen funcionamiento del Comité. El grupo de África apoya el punto que requiere decisión.*
100. *Un representante del Gobierno de la India destaca la importancia de la independencia del IOAC para su funcionamiento eficaz y para su capacidad de ofrecer un asesoramiento imparcial a la OIT. Estos objetivos sólo podrán garantizarse confiriendo un mandato objetivo y transparente al IOAC.*

101. *Un representante del Gobierno de Francia* suscribe las observaciones formuladas por los PIEM. Aunque el proceso de consulta fue largo, está convencido de que la utilidad del Comité permitirá a la OIT rentabilizar sus inversiones. Espera que el IOAC apoyará el proceso de reforma de la Oficina, en particular la simplificación de los procedimientos y el seguimiento efectivo de las recomendaciones formuladas por todos los órganos de gobernanza.
102. *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* elogia la fructífera colaboración entre los interlocutores sociales en los debates relativos al mandato.

Decisión

103. ***El Consejo de Administración aprobó el mandato revisado del Comité Consultivo de Supervisión Independiente propuesto en el anexo del documento GB.316/PFA/6/1.***

(Documento GB.316/PFA/6/1, párrafo 8.)

Nombramiento de los miembros

(Documento GB.316/PFA/6/2)

104. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* expresa su agradecimiento a los miembros salientes del IOAC. Los empleadores se felicitan de que la OIT haya recibido un gran número de candidaturas excelentes, lo cual significa que el IOAC se percibe como un órgano importante. Aprueba el nombramiento del Sr. Chamay, que garantizará la continuidad de las labores del Comité. Los empleadores están firmemente convencidos de que el IOAC aporta beneficios sustanciales al Consejo de Administración. El orador apoya el punto que requiere decisión.
105. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya el punto que requiere decisión y dice que la presencia de mujeres entre los miembros del Comité es algo muy positivo.
106. *Hablando en nombre de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido valora muy positivamente los esfuerzos realizados por la Oficina para contratar a los miembros del IOAC, así como la labor del comité de selección tripartito.
107. Los PIEM reiteran su compromiso con el IOAC y recalcan la importancia de nombrar a los nuevos miembros del Comité durante la presente reunión. Ahora bien, les había decepcionado que el comité de selección no se hubiese adherido a la recomendación del consultor independiente de realizar más entrevistas con los candidatos de la lista restringida. Los PIEM recomiendan firmemente que, en el futuro, se reserve más tiempo para el proceso de selección de los miembros del IOAC para que el comité de selección pueda realizar otra ronda de entrevistas. Los PIEM apoyan el punto que requiere decisión.
108. *Un representante del Gobierno de la India* expresa su satisfacción por el proceso de examen de las candidaturas a cargo del consultor independiente. Aunque hubiera preferido que el comité de selección del Consejo de Administración se encargara también de realizar entrevistas, tiene plena confianza en sus recomendaciones.
109. *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* elogia la labor del consultor independiente, pero señala que al Consejo de Administración le resultó difícil seleccionar a los candidatos de la lista restringida sin poder realizar entrevistas personales.

Decisión

- 110.** *El Consejo de Administración nombró miembros del IOAC por un período de tres años, con efecto a partir del 1.º de enero de 2013, al Sr. Denys Chamay, al Sr. Luis Guillermo Chinchilla, a la Sra. Bushra Naz Malik, a la Sra. Hilary Wild y a la Sra. Jeya Wilson y decidió incluir a la Sra. Eileen Fusco y al Sr. N. R. Rayalu en una lista de reserva.*

(Documento GB.316/PFA/6/2, párrafo 5.)

Séptimo punto del orden del día

Evaluación

Informe de evaluación anual de 2011-2012

(GB.316/PFA/7/1)

- 111.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores acoge con satisfacción el exhaustivo documento y celebra el refuerzo de la infraestructura de evaluación, pero pide que se proporcione más información sobre los progresos realizados por la Oficina en la mejora de la cultura de evaluación. Hace hincapié en la importancia del Comité Consultivo de Evaluación, y solicita a la Oficina que designe a un nuevo presidente o presidenta. Señala la relevancia del seguimiento de las recomendaciones relativas a las evaluaciones de alto nivel, y pregunta si el seguimiento se considera adecuado y qué factores obstaculizan la aplicación de las recomendaciones. Desea saber qué prevé hacer la Oficina para solucionar algunas de las deficiencias detectadas en el examen *inter pares* de las evaluaciones de alto nivel.*
- 112.** El orador suscribe el plan de prestar una atención más sistemática a las enseñanzas en materia de políticas extraídas de las evaluaciones. Lo que es verdaderamente importante a la hora de realizar una evaluación del impacto es medir los resultados sobre el terreno. El orador apoya los temas que se prevé incluir en las evaluaciones de alto nivel de 2014, pero pide a la Oficina que aborde la cuestión de la rendición de cuentas en materia de gestión con miras a un seguimiento eficaz. En cuanto al mecanismo de evaluación, apoya las recomendaciones formuladas en el informe, pero subraya que el mecanismo tiene que ser sólido para garantizar la calidad de los proyectos de cooperación técnica.
- 113.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores considera que el documento es una herramienta constructiva para debatir soluciones para el futuro. Pide a la Oficina que cubra lo antes posible el puesto de presidente o presidenta del Comité Consultivo de Evaluación. Señala que, según se desprende de las conclusiones de la evaluación, la competencia entre departamentos y directores para obtener recursos agrava el problema de trabajar en estructuras estancas, y pide que se modifiquen urgentemente los métodos de trabajo.*
- 114.** Dado que la evaluación de la calidad de los proyectos ha puesto de manifiesto que dicha calidad es únicamente satisfactoria, la oradora pide que se brinde una mayor formación y se mejoren los mecanismos a fin de asegurar que las observaciones de ACTRAV se incorporen en las propuestas revisadas. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con los temas seleccionados para las evaluaciones de alto nivel y suscribe el punto que requiere decisión.

- 115.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Francia agradece la exhaustiva visión de conjunto que se ofrece en el informe, pero solicita que en futuros informes se establezca una distinción más clara entre las evaluaciones internas y externas y las gestionadas por la Unidad de Evaluación (EVAL) y se facilite más información sobre la función de evaluación. El grupo de los PIEM lamenta que la presidencia del Comité Consultivo de Evaluación haya permanecido vacante durante tanto tiempo, y desea saber si existe un plan de apoyo para que el Comité siga realizando su labor de forma continuada.
- 116.** El grupo de los PIEM apoya las evaluaciones de alto nivel propuestas para 2014 y 2015, pero solicita aclaraciones sobre el contenido del tema titulado «Enfoque integrado de las políticas económicas y sociales con el apoyo de las Naciones Unidas y otros organismos multilaterales», previsto para 2015. El grupo de los PIEM advierte de la pesada burocracia que obstaculiza la presentación de informes acerca de la evaluación y su seguimiento, y espera que se realice una revisión significativa de los indicadores en consonancia con un marco de programas simplificado.
- 117.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Egipto hace hincapié en la necesidad de tener en cuenta la singularidad y las necesidades de cada país, y resalta la importancia de la participación interactiva de los mandantes, especialmente en la evaluación de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Valora positivamente las seis evaluaciones financiadas con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), y alienta a la Oficina a vincular la asignación de dichos fondos a los resultados de los países.
- 118.** *Un representante del Gobierno de la India* reconoce los notables progresos realizados en el refuerzo de la función de evaluación, y está de acuerdo con los temas propuestos para las evaluaciones de alto nivel. Apoya las recomendaciones relativas a la mejora de la evaluación de la calidad de los proyectos técnicos.
- 119.** *Un representante del Director General* (Director de la Unidad de Evaluación (EVAL)) dice que 2012 ha sido un año de intensa labor, ya que ha coincidido con la aplicación de la nueva estrategia de evaluación aprobada en marzo de 2011. Muchas de las recomendaciones formuladas por EVAL sobre la gestión y la rendición de cuentas basadas en los resultados se han tenido en cuenta en las nuevas propuestas de Programa y Presupuesto, sobre todo las relativas a la necesidad de establecer prioridades y de trabajar en equipo.
- 120.** Con respecto al seguimiento de las recomendaciones, reconoce que, aunque la creación de una cultura de evaluación sigue siendo un desafío, se han hecho progresos significativos al respecto, los cuales probablemente se vean reforzados aún más por el compromiso del Director General de emplear la evaluación como una herramienta de gestión.
- 121.** El orador señala que, para que las evaluaciones del impacto se realicen con rigurosidad, se precisa una cantidad significativa de recursos y conocimientos técnicos, algo que no se tiene en cuenta en las asignaciones actuales con cargo al presupuesto ordinario. Con todo, EVAL seguirá trabajando con varios proyectos de cooperación técnica de gran envergadura para llevar a cabo esas evaluaciones del impacto.
- 122.** El Director General ha nombrado al Director General Adjunto de Gestión y Reforma como nuevo Presidente del Comité Consultivo de Evaluación, y señala que, pese a la falta de una persona que ejerciera la presidencia, el Comité ha podido proseguir con su labor en esferas importantes como el programa de trabajo de EVAL y la realización de un examen externo de la calidad de las evaluaciones de alto nivel de la OIT.

123. En respuesta a las preocupaciones manifestadas acerca de la participación de los mandantes, el orador señala a la atención de los participantes en la reunión la coordinación continua de EVAL con las regiones para brindar formación a los mandantes y reforzar los sistemas nacionales de evaluación. Con respecto a la pregunta del grupo de los PIEM, explica que la evaluación estratégica propuesta para 2014 guarda relación con el resultado 19, que nunca ha sido evaluado hasta la fecha.

Decisión

124. *El Consejo de Administración tomó nota del informe, aprobó las recomendaciones que habrán de incluirse en el plan de acción renovable para la aplicación de las recomendaciones y sugerencias que figuraba adjunto y del que se ha de dar cuenta en el informe de evaluación anual de 2012-2013, y confirmó las prioridades señaladas en el informe sobre el programa de trabajo para 2012-2013.*

(GB.316/PFA/7/1, párrafo 96.)

Discusiones sobre las evaluaciones de alto nivel: Estrategias y Programas de Trabajo Decente por País (Documento GB.316/PFA/7/2)

125. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores declara que si bien el apoyo que proporciona la OIT a los Estados Miembros para que formulen políticas de empleo incluyentes es importante, no está de acuerdo con las conclusiones positivas expresadas en el párrafo 9, debido a que la OIT ha perdido mucha capacidad en comparación con la que tenía hace 20 años. Actualmente necesita más microeconomistas y una masa crítica de recursos. Los mandantes deben participar en todas las fases del ciclo relativo a las políticas de empleo, incluida la creación de capacidad dirigida a destinatarios específicos. Está de acuerdo en que es necesario establecer normas de calidad para formular las políticas de empleo nacionales. Sería conveniente que en el examen de la estructura de las oficinas exteriores que se prevé efectuar en 2013 se considere la necesidad de contar con expertos en macroeconomía en todas las regiones y que se hagan los ajustes necesarios para abordar la brecha en cuestiones técnicas en África.*
126. Su Grupo acoge con satisfacción todas las recomendaciones formuladas en la parte I, en particular la recomendación 4 en la que se pide fomentar un compromiso tripartito en los procesos existentes. Por lo que se refiere a la recomendación 7, en la que se solicita a la Oficina que colabore más estrechamente con el Fondo Monetario Internacional (FMI), advierte que toda colaboración deberá basarse en los valores de la OIT. También apoya la revisión de los indicadores para que reflejen mejor la necesidad de centrarse en mayor medida en las condiciones favorables a la macroeconomía y en las opciones de política.
127. Refiriéndose a la evaluación independiente de la estrategia de la OIT relativa al trabajo decente específico para cada sector, la oradora dice que a los trabajadores les preocupan algunas conclusiones, en particular las relacionadas con la existencia de conjuntos diferentes de procesos de programación y definición de prioridades. Recalca el importante papel que desempeñan los órganos consultivos tripartitos sectoriales y pide que se examine con mayor detenimiento la posibilidad de ajustar los indicadores del resultado 13 del Programa y Presupuesto. En cuanto a la recomendación de integrar el Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR) y el programa Better Work, está de acuerdo con la

respuesta de la Oficina, la cual tiene en cuenta las diferencias de la estructura de gestión del programa Better Work. Deben desplegarse esfuerzos para garantizar que los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se integren en la labor de SECTOR y del programa Better Work y que los enfoques sectoriales se integren mejor en los PTDP.

- 128.** En cuanto a la evaluación independiente del apoyo de la OIT al Programa de Trabajo Decente por País para la India, la oradora señala que los sindicatos han tenido una activa participación en los esfuerzos para constituir sindicatos, la revisión de las leyes laborales y en la campaña para la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT en materia de libertad sindical, negociación colectiva y trabajo infantil. El Grupo de los Trabajadores apoya plenamente: el llamamiento de los mandantes tripartitos para que la India ratifique los convenios fundamentales en el marco del próximo PTDP, la propuesta de centrarse en la sindicación de los trabajadores de la economía informal, la creación de capacidad y el fortalecimiento de los pisos de protección social, así como la seguridad y salud en el trabajo, la aplicación de las leyes laborales, la igualdad de género y el trabajo decente.
- 129.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores*, refiriéndose a la parte I del documento, está de acuerdo con la recomendación según la cual habría que revisar el conjunto de indicadores aplicables a la política de empleo, a fin de poder establecer objetivos más ambiciosos y garantizar que reflejen mejor el impacto real de las políticas sobre el empleo en el terreno. Apoya las recomendaciones 2 y 5 sobre la promoción de mecanismos institucionales para presupuestar y aplicar políticas integradas, y sobre la vinculación de este proceso con los mecanismos nacionales de formulación de políticas. Advierte que la tarea de definir un conjunto mínimo de políticas macroeconómicas debería efectuarse en estrecha cooperación con el FMI y el Banco Mundial, y pide información sobre la elaboración de un producto de ámbito mundial para la fijación de objetivos de empleo. Está de acuerdo con el llamamiento para llevar a cabo más estudios comparativos e intensificar el apoyo a los marcos nacionales de seguimiento y evaluación. Por lo que se refiere a la recomendación 6, opina que la participación de la OIT en la etapa posterior a los Objetivos de Desarrollo del Milenio debe ser impulsada por los mandantes.
- 130.** Con respecto a la evaluación del trabajo decente específico para cada sector, el informe no refleja adecuadamente el desempeño de la Oficina en el ámbito de la labor sectorial ni el carácter singular del Programa de Actividades Sectoriales. Por otra parte, la evaluación no refleja debidamente el gran potencial que tienen las actividades relativas a los distintos sectores. La evaluación se centra en los problemas conocidos, como la doble gobernanza, pero se podría haber concentrado más en la manera de introducir mejoras. Los empleadores apoyan la recomendación relativa a la integración de la labor sectorial de las diversas unidades que contribuyen al resultado 13. También apoyan las recomendaciones 7 y 8 sobre la necesidad de buscar un equilibrio entre las necesidades de los mandantes específicas para cada sector y las necesidades intersectoriales de la Oficina. El seguimiento de las reuniones sectoriales debe ser definido por los mandantes, no por SECTOR. Los empleadores no creen que la integración de SECTOR y el programa Better Work para lograr sinergias sea viable, dada la estructura de gestión independiente del programa Better Work. La Oficina debería presentar propuestas mucho más detalladas antes de que los mandantes puedan estudiar esta sugerencia.
- 131.** La evaluación del Programa de Trabajo Decente por País para la India reviste especial importancia dada la magnitud del país y su importancia a nivel mundial. El orador toma nota de la calificación generalmente positiva del desempeño y dice que el Grupo de los Empleadores espera con interés recibir mayor información sobre la repercusión del Programa en el terreno para poder interpretar más a fondo los resultados. Los mandantes deben adoptar las decisiones relativas al próximo Programa de Trabajo Decente por País, incluida la focalización propuesta en la economía informal. Los mandantes deberían participar en el establecimiento de prioridades pero también en el diseño del Programa.

- 132.** *Hablando en nombre de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)*, un representante del Gobierno de Viet Nam agradece los esfuerzos de la Oficina por mejorar las políticas de empleo. La Oficina podría conseguir más mejoras evitando el solapamiento, reforzando los procesos de seguimiento y aumentando la colaboración a nivel interno. El orador dice que la ASEAN propugna la identificación de las prácticas óptimas que permitan a los Estados Miembros mejorar sus conocimientos. En particular, da las gracias a la Oficina por su apoyo a la estrategia nacional de empleo de Viet Nam.
- 133.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Egipto afirma que las conclusiones de la evaluación de la estrategia en materia de empleo ponen de manifiesto los activos no tangibles de la OIT, como su visibilidad creciente a nivel internacional, su voz en cuestiones relativas a las políticas de empleo, su sólido liderazgo y sus excelentes competencias técnicas. El empleo en África se ha convertido en un reto, especialmente para los jóvenes. El grupo de África está de acuerdo con la recomendación 3, que vincula el trabajo de la OIT en materia de políticas de empleo a los procesos generales de formulación de políticas. Es necesario abordar la capacidad de los interlocutores sociales, como se indica en la recomendación 4. El grupo de África es partidario de que los marcos nacionales de empleo se vinculen a la agenda para la reducción de la pobreza después de 2015, y coincide en que es importante dotarse de marcos institucionales sólidos para el período posterior a la aprobación de las políticas nacionales de empleo.
- 134.** El grupo de África expresa su preocupación por las conclusiones que emanan de la evaluación del trabajo decente específico para cada sector en relación con las estructuras de doble gestión y la insuficiente coordinación entre departamentos. Un enfoque sectorial ayudaría a la Oficina a abordar esos problemas de una manera más integral. Los enfoques sectoriales también deberían reflejarse mejor en los Programas de Trabajo Decente por País. El orador pide a la Oficina que preste especial atención a las recomendaciones 1, 2, 6, 7 y 8 del informe.
- 135.** *Un representante del Gobierno de la República de Corea* considera que la creciente atención que está suscitando la estrategia en materia de empleo es sumamente oportuna. Asimismo, subraya la importancia de que los gobiernos realicen el seguimiento y la evaluación de las políticas de empleo. El orador alienta a la OIT a que siga promoviendo la evaluación del impacto de las políticas de empleo.
- 136.** *Un representante del Gobierno de la India* declara que el Programa de Trabajo Decente puede contribuir a acelerar los progresos hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y que las evaluaciones de los Programas de Trabajo Decente por País pueden ser de utilidad en ese sentido. El informe sobre la evaluación de la estrategia en materia de empleo pone de relieve la importancia de un enfoque operativo que esté alineado con las políticas y cuestiones de ámbito nacional. El orador pide a la Oficina que reconozca la importancia de combinar políticas de empleo impulsadas por los países con la prestación de apoyo flexible por parte de la OIT.
- 137.** El orador dice que en la evaluación del Programa de Trabajo Decente por País para la India se documenta el apoyo recibido de la OIT para abordar cuestiones como el VIH/SIDA, la formación profesional y el desarrollo de las competencias. Si bien la India agradece el apoyo de la OIT, debido a la gran magnitud del país la asistencia recibida ha formado parte de las intervenciones nacionales a una escala más amplia, especialmente en el ámbito de la economía informal. La India está de acuerdo en que los mandantes deberían ponerse de acuerdo sobre la manera de orientar los limitados recursos de la OIT hacia esferas prioritarias en el próximo Programa de Trabajo Decente por País.

- 138.** *Un representante del Gobierno de Sri Lanka* hace hincapié en la importancia de la estrategia de la OIT para apoyar la formulación de las políticas nacionales de empleo en Sri Lanka, y dice que este proceso se inició el 30 de octubre de 2012. El orador subraya la necesidad de mantener los avances logrados y de abordar a tal fin los problemas de capacidad nacional.
- 139.** *Una representante del Gobierno de China* insta a la OIT a que utilice los resultados de la evaluación. Con respecto a la estrategia en materia de empleo, las conclusiones positivas que emanan de la evaluación se corresponden con la propia experiencia de China, ya que el país ha integrado con éxito las políticas nacionales de empleo en su marco macroeconómico nacional. La oradora alienta a la Oficina a que aplique todas las recomendaciones.
- 140.** *Una representante del Gobierno del Canadá* acoge con satisfacción la información sobre el impacto de la labor de la OIT. Por lo que se refiere a la evaluación de la estrategia en materia de empleo, suscribe las recomendaciones correspondientes. La oradora expresa su preocupación por los problemas para medir las repercusiones de la labor de SECTOR y por la falta de vínculos claros entre los resultados, las prioridades estratégicas, la planificación operativa y la asignación de recursos. Toma nota de las conclusiones consignadas en los párrafos 70 a 73 y exhorta a la Oficina a que aplique las recomendaciones. La oradora insiste en que el Consejo de Administración no refrenda las conclusiones y recomendaciones de las reuniones sectoriales y que si éstas se convirtieran en elementos de trabajo recurrentes no se proporcionaría una indicación de su impacto. Acoge favorablemente las lecciones aprendidas de la evaluación del Programa de Trabajo Decente por País para la India, en particular la pertinencia que tiene este Programa para las estrategias nacionales de desarrollo y el Marco de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).
- 141.** *Un representante del Director General* (Director Ejecutivo del Sector del Empleo) manifiesta su satisfacción con las conclusiones de la evaluación, que son generalmente positivas, objetivas y constructivas. El orador hace hincapié en la creciente credibilidad de la OIT a nivel mundial en el ámbito de las políticas de empleo y en el nuevo reconocimiento generalizado de la incidencia que tienen las políticas macroeconómicas en el empleo, debido, en parte, a la innovación de las políticas de la OIT tras la crisis. Sin embargo, insiste en la necesidad de hacer gala de prudencia en vista de la gran demanda de apoyo de la OIT, sobre todo en África. El orador dice que el informe será una contribución oportuna para la reunión de 2014 de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).
- 142.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Política de Empleo (EMP/POLICY)) confirma la visión a largo plazo de la estrategia, pero coincide en que dicha visión no se refleja en los indicadores del programa y presupuesto y dice que éstos se modificarán para reflejar mejor el apoyo a la ejecución. La Oficina también ha presentado planes para apoyar el seguimiento nacional de las políticas de empleo, y está en proceso de documentar las prácticas óptimas en materia de aplicación y de establecer las bases para las investigaciones nacionales y comparativas y la plataforma de conocimientos que se necesitan en el marco de esas políticas.
- 143.** *Un representante del Director General* (Director de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico) dice que se ha comprometido a dar seguimiento a todas las recomendaciones, las cuales ayudarán a mejorar el diseño, la planificación y la ejecución del próximo Programa de Trabajo Decente por País (2013-2017), tanto en la India como en otros países de la región. Observa que las conclusiones de la evaluación basadas en los cinco criterios fundamentales son satisfactorias. En cuanto a las recomendaciones 1 a 4, el orador está de acuerdo en la necesidad de alinear el Programa de Trabajo Decente por País con las prioridades nacionales de la India. En un proceso de consultas tripartitas y un taller de

planificación organizados en julio de 2012 se tuvo en cuenta este aspecto. El sector informal constituirá una prioridad del próximo Programa de Trabajo Decente por País, junto con el empleo de los jóvenes, el desarrollo de empresas sostenibles, el desarrollo de las competencias y los pisos de protección social. La recomendación sobre la coordinación de las políticas y los programas a nivel de los estados y a nivel central será objeto de revisión y el Equipo de Trabajo Decente de la OIT para Asia Meridional y la Oficina de País de la OIT para la India (ETD/OP-Nueva Delhi) seguirán participando en el intercambio de conocimientos para promover la cooperación Sur-Sur y fortalecer la capacidad de investigación y formación con el fin de promover el Programa de Trabajo Decente en la región.

- 144.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR)) asegura al Consejo de Administración que la Oficina está estudiando la manera más apropiada de aplicar las recomendaciones. Reconoce el problema de la doble gobernanza y señala que, pese a no ser un problema nuevo, se ha complicado con respecto a los procesos paralelos de establecimiento de prioridades en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. SECTOR y la Oficina de Programación y Gestión (PROGRAM) están trabajando para integrar la agenda de la reunión sectorial con el Programa y Presupuesto, y los cambios propuestos se introducirán durante la reunión de marzo 2013 del Consejo de Administración. Esta medida servirá para distinguir entre el trabajo recurrente en la promoción de las normas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices sectoriales, y la función de apoyo a las reuniones mundiales. En cuanto a las recomendaciones para una mayor integración entre SECTOR y el programa Better Work, se están identificando diversos medios para estrechar la colaboración. Por último, SECTOR está estudiando la mejor forma de reflejar los enfoques sectoriales en los Programas de Trabajo Decente por País.

Decisión

- 145.** *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración las conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas de las tres evaluaciones independientes presentadas en el resumen contenido en el documento GB.316/PFA/7/2 y apoyara su puesta en práctica.*

(GB.316/PFA/7/2, párrafo 165.)

Segmento de Personal

Octavo punto del orden del día

Declaración del representante del Sindicato del Personal

- 146.** En el anexo III figura la declaración del representante del Sindicato del Personal.

Noveno punto del orden del día

Otras cuestiones de personal (GB.316/PFA/9)

- 147.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* recuerda que esta cuestión se presentó al Consejo de Administración para que adoptara una decisión al respecto en su 313.^a reunión en marzo de 2012 y que en aquel momento fue rechazada porque requería una mayor reflexión. Después de esa reunión, el Grupo de los Empleadores también se manifestó en contra de la interpretación de la Oficina de que no había habido objeción alguna con respecto a la interpretación del Director General en relación con ese punto del orden del día.
- 148.** La cuestión que el Consejo de Administración tiene ahora que considerar es si se han de mantener o no las disposiciones provisionales, a la espera del examen que se ha de presentar en marzo de 2013, a sabiendas de que ese aspecto también debería formar parte de un examen más amplio que incluya toda la estrategia de recursos humanos. Su Grupo aprueba los esfuerzos realizados para modernizar la estrategia de recursos humanos de la OIT y lograr más igualdad, transparencia y eficiencia. No obstante, el Grupo estima que no conviene que el Consejo de Administración apruebe las medidas propuestas en este momento, ya que le parece que la Oficina debería explorar otras ideas en preparación de la discusión de marzo de 2013. En concreto, el orador menciona el reciente informe de la Dependencia Común de Inspección «Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia», en el cual figuran varias recomendaciones sobre la lista final, la evaluación y la selección de los candidatos. El orador cita la recomendación del informe sobre el criterio 10, y dice que es un enfoque que el Grupo podía respaldar y un ejemplo de otros enfoques que deberían contemplarse: «Los grupos encargados de las entrevistas, la evaluación y la selección están integrados por un mínimo de tres personas que han recibido capacitación en técnicas de entrevista basadas en las competencias. Están representados ambos géneros y un miembro del grupo no pertenece a la oficina que ofrece el contrato. Participan representantes de recursos humanos, como mínimo a título de asesores». El Grupo también está a favor de los esfuerzos desplegados para limitar la utilización de la elección directa a circunstancias más específicas y alienta la elaboración de una estrategia más concreta a ese respecto.
- 149.** El Grupo de los Empleadores cree necesario proporcionar una mayor aclaración de la relación entre los resultados de la negociación colectiva y la autoridad del Consejo de Administración para evitar una confusión similar en el futuro. A la luz de esas observaciones, el Grupo propone modificar el punto que requiere decisión en el párrafo 20 del documento y sustituir el término «refrenda» por la expresión «toma nota de».
- 150.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* recuerda a los miembros del Consejo de Administración que el propio Consejo es el que ha pedido al Director General que actúe como mediador con vistas a reabrir el diálogo dentro de la Oficina y que las disposiciones provisionales que son objeto de examen son el primer resultado positivo de ese proceso. Recuerda que la situación de las relaciones laborales en la Oficina ha distado mucho de ser positiva y opina que los miembros del Consejo de Administración deberían acoger positivamente las observaciones formuladas por el representante del Sindicato del Personal en relación con el papel del Sindicato en el actual proceso de reformas.
- 151.** El Grupo de los Trabajadores celebra las propuestas contenidas en el documento. Constata la coincidencia del Sindicato del Personal y la Administración en que las disposiciones provisionales han tenido un efecto positivo en los procedimientos de contratación e incluso

han contribuido a lograr una mayor eficiencia. Se trata de un excelente ejemplo de las buenas relaciones laborales. La oradora recuerda que el Consejo de Administración no debería tratar de ocuparse de la microgestión de la Oficina, y que el Consejo tiene la obligación moral de cumplir los convenios colectivos celebrados en el marco de la Oficina, de acuerdo con los principios y los valores de la OIT. La oradora termina diciendo que el Grupo de los Trabajadores está a favor del punto que requiere decisión que figura en el documento.

- 152.** *Un representante del Gobierno de la India* celebra las disposiciones provisionales en la medida en que añaden transparencia, eficiencia y calidad al proceso de contratación, y señala que la utilización de asesores externos ha contribuido a una contratación y una selección más rigurosas y en función de los méritos. El orador insiste en la importancia que tiene el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos por cuanto supervisa el proceso global y vela por que se cumplan los requisitos mínimos, así como por que haya una representación geográfica y de género adecuada en toda la Oficina. Un elemento fundamental a tener en cuenta es la contratación de personal calificado con los conocimientos técnicos y tecnológicos necesarios. Es preciso identificar maneras de mejorar la movilidad del personal en vista del aumento de la presencia de la Oficina sobre el terreno, asegurando al mismo tiempo la eficacia en función de los costos mediante una simplificación de los sistemas de contratación. Su Gobierno está de acuerdo en que el Director General mantenga la facultad de nombramiento sin concurso previo en casos excepcionales, como el de los expertos de países insuficientemente representados, tal como se indica en el párrafo 18 del documento.
- 153.** *Una representante del Gobierno de Suiza* recuerda que en marzo de 2012 se postergó la adopción de una decisión sobre el fondo de la cuestión debido a la falta de consenso respecto de las disposiciones transitorias propuestas. El Gobierno de Suiza sigue oponiéndose a la propuesta relativa a la participación de representantes del Sindicato del Personal en los procedimientos de contratación y selección en la OIT. En su opinión, la transparencia no se garantiza mediante el nombramiento de representantes del personal en calidad de observadores en los jurados que llevan a cabo las entrevistas. De hecho, la oradora sostiene que la participación sistemática de representantes del personal en ese contexto es contraria a los principios de la libertad sindical, puesto que los miembros del personal que no estén afiliados al sindicato podrían interpretar la presencia de representantes sindicales como una interferencia indebida en un proceso que debería obedecer exclusivamente a la necesidad de atraer al mejor candidato. La participación del Sindicato del Personal resultaría especialmente inapropiada en el proceso de selección para los nombramientos de personal superior y directivo. No está de acuerdo con la afirmación que figura en el párrafo 11 del documento, relativa al supuesto valor que añade la participación de representantes del personal en la identificación de las próximas vacantes o la definición de los medios de selección. En lo referente a las políticas y prácticas en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a las que se alude en el párrafo 13 del documento, la oradora espera recibir información más detallada en el documento que la Oficina presentará al Consejo de Administración en su 317.^a reunión. En ese documento no se deberían presentar procedimientos de contratación y selección revisados al margen de un examen general de la estrategia de recursos humanos y las políticas de aplicación. Por último, la oradora acoge favorablemente las enmiendas al punto que requiere decisión propuestas por el Grupo de los Empleadores, puesto que de otra manera su Gobierno no podrá respaldar su adopción.
- 154.** *Un representante del Gobierno de los Países Bajos* acoge favorablemente el examen de las políticas de contratación y selección que se prevé llevar a cabo en marzo de 2013 y subraya la importancia de la transparencia. Considera que no es necesario someter toda la política de recursos humanos a examen, como se prevé en el programa de reforma del Director General, y que no se deberían excluir del proceso las cuestiones a las que se alude

en el párrafo 20, b) del documento. Por consiguiente, respalda la enmienda al punto que requiere decisión propuesta por el Grupo de los Empleadores.

- 155.** Los representantes de los Gobiernos de Canadá, Francia y el Reino Unido hacen suyas las posturas expresadas.
- 156.** *Un representante del Gobierno de Alemania* hace hincapié en que el párrafo que requiere decisión se refiere únicamente a las disposiciones transitorias relativas a los procedimientos de contratación y selección. Reconoce las mejoras introducidas en los procesos de las relaciones laborales en la Oficina y el hecho de que las negociaciones se han llevado a cabo en un contexto de transparencia y confianza mutua. En cuanto al fondo de la cuestión, afirma que en Alemania es una práctica habitual que los representantes del personal y el personal directivo participen en el proceso de contratación y selección. Habida cuenta del examen general que se prevé llevar a cabo en marzo de 2013, el Gobierno de Alemania apoya las disposiciones transitorias y el punto que requiere decisión en su totalidad.
- 157.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) recuerda que en el plan de acción para la puesta en práctica del proceso de reforma que el Director General presentó al Consejo de Administración se incluye un examen prioritario de todo el ciclo relativo a los recursos humanos. Ya se ha emprendido dicho examen y se prevé redactar, a más tardar en abril de 2013, propuestas de cambio concretas cuya aplicación se emprenderá a partir de mayo de 2013. El propósito del segundo inciso del punto que requiere decisión no es obtener la aprobación definitiva del Consejo de Administración, sino una decisión temporal sobre un conjunto limitado de disposiciones transitorias hasta que se presente una serie de propuestas completas al Consejo de Administración para que éste adopte una decisión definitiva sobre la contratación y la selección. La Oficina toma nota de las reservas expresadas por varios miembros del Consejo de Administración en relación con aspectos específicos de las propuestas sometidas a consideración y las tomará en cuenta en las discusiones que celebre con el Sindicato del Personal con miras a presentar un examen completo de la política de contratación y selección en marzo de 2013.

Decisión

158. El Consejo de Administración tomó nota:

- a) *del propósito del Director General de revisar las políticas y los procedimientos de contratación y selección aplicables en la Oficina, y de someter a examen del Consejo de Administración propuestas y proyectos de enmienda al Estatuto del Personal en marzo de 2013, y*
- b) *de las disposiciones transitorias destinadas a poner en práctica los ajustes provisionales introducidos en los procedimientos de contratación y selección presentados en la 313.ª reunión del Consejo de Administración, hasta tanto se proceda a una revisión general de la cuestión en marzo de 2013.*

(Documento GB.316/PFA/9, párrafo 20, en su tenor enmendado por el Consejo de Administración.)

Anexo I

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

Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 (GB.316/PFA/1 – 5 de noviembre de 2012)

Distinguidos miembros del Consejo de Administración,
Observadores, señoras y señores,

La declaración de lealtad que he prestado hace unos minutos simboliza el compromiso solemne que en calidad de Director General asumo ante los miembros de la OIT. Haré todo lo que esté en mis manos para cumplir cabalmente con este cometido.

Nos hemos reunido para asentar los cimientos de otro compromiso cuya importancia para el éxito de nuestra Organización es aún mayor. Tenemos ante nosotros la tarea no sólo de construir una visión para el futuro de la OIT, sino de dotarnos de los medios necesarios para hacerla realidad.

Debemos elaborar el Programa y Presupuesto para el próximo bienio y poner en marcha un proceso de reforma y cambio que, conjuntamente, proporcionarán a la OIT las herramientas para cumplir los objetivos que nos hemos fijado. Y debemos comprometernos a trabajar juntos para que estos objetivos vean la luz.

Sólo lo lograremos si nos unimos para diseñar y construir nuestro futuro. Y tenemos que conseguirlo no sólo en interés de nuestra institución, sino en el de millones de personas en el mundo del trabajo que necesitan a la OIT y a quienes tenemos el deber conjunto de rendir cuentas.

Assumo este cargo convencido del papel fundamental que desempeña la OIT, comprometida con sus valores y sus metas. Es una convicción que me ha acompañado durante toda mi vida y que ha guiado mi desempeño a lo largo de mi trayectoria laboral. Por supuesto, no se puede esperar menos del Director General de esta Organización. Y no me cabe duda de que cada uno de ustedes, representantes de gobiernos, empleadores o trabajadores, procedentes de África, América, Asia y el Pacífico, los Estados árabes o Europa, comparten exactamente ese mismo compromiso. Por eso están ustedes aquí, y por eso disponemos de todo lo que necesitamos para tener éxito — a condición de que hagamos gala de la voluntad necesaria y persigamos un objetivo común.

El asunto que nos ocupa es la justicia social. Ni más, ni menos. Nuestras responsabilidades son globales — debemos llegar a todos, con independencia de su situación, género, color o país. Estas responsabilidades son especialmente exigentes respecto de los más pobres, los más vulnerables y los más desfavorecidos, así como en la búsqueda constante de la igualdad de género, en cuyo marco la OIT debe seguir marcando el rumbo. Nuestro teatro de operaciones es el mundo del trabajo. Debemos ocuparlo por completo y velar por no sobrepasar sus límites.

Considero que el desafío global que tenemos ante nosotros puede definirse fácilmente: lograr que el mundo vuelva a la senda del trabajo, rechazando la idea tan errónea como seductora de que esto sólo será posible si sacrificamos la calidad del trabajo, y evitando también que la crisis nos induzca a desviarnos del objetivo de lograr el respeto universal de los derechos fundamentales en el trabajo, que es la piedra angular para el equilibrio de la economía mundial, y no un obstáculo para su consecución.

Actualmente, la crisis persistente del mundo del trabajo — y seguimos sumidos en una crisis mundial — podría augurar tiempos difíciles para la justicia social. El número de desempleados ha alcanzado cifras inéditas. Tenemos motivos legítimos para temer que haya una generación perdida de jóvenes que nos imputarán con razón la responsabilidad de nuestro fracaso, de un modo que aún no podemos predecir.

Las desigualdades crecientes e inaceptables se ven agudizadas por la falta de posibilidades de movilidad social. Asistimos a una tensión social creciente y a conflictos en ocasiones letales. Por si fuera necesario, todo esto nos recuerda que la paz duradera depende realmente del logro de la justicia social.

La inmensidad de estos retos debe ser un aliciente, y no un freno. Su carácter urgente nos previene de que no podemos darnos el lujo de demorarnos o vacilar.

Esto representa al mismo tiempo una oportunidad para actuar, porque las cuestiones cruciales de hoy en día son las cuestiones que incumben a la OIT.

Es también una oportunidad porque, incluso en tiempos de crisis, la constante dinámica de cambio a la que está sometido el mundo del trabajo significa que, inevitablemente, siguen surgiendo nuevas perspectivas para el progreso social, pero sólo a condición de que seamos capaces de aprovecharlas. Con sólo un mes en el cargo, he podido comprobar de primera mano que estas oportunidades están a nuestro alcance.

Estamos viviendo un cambio sustancial en la economía mundial, sin duda doloroso, pero muy real. Esto repercute y seguirá repercutiendo en el mundo del trabajo. Se están produciendo cambios extraordinarios en los polos del dinamismo económico y en la división de la producción y el empleo a escala mundial, así como una refundición de las relaciones internacionales e interregionales que nos vinculan con un sistema mundial único. A la OIT le corresponde entender estos cambios, extraer las enseñanzas oportunas e integrarlas en su labor, como ya ha empezado a hacer y debe seguir haciendo, por ejemplo, respecto de la cooperación Sur-Sur.

El riesgo que algunos perciben de que la OIT quede obsoleta no procederá de su apego a los valores y objetivos establecidos hace cerca de un siglo, sino de que persistamos en el espejismo de que el mundo del trabajo sigue siendo el mismo que hace sólo una década. No debemos incurrir en ese error.

Distinguidos miembros del Consejo de Administración,

El proceso que dio lugar a mi elección fue fruto de una lucha intensa y honorable, y por ello rindo homenaje a todos los candidatos y votantes que contribuyeron a dicha elección. En ella se puso de manifiesto la voluntad de los miembros de la OIT de que se emprendieran reformas y se introdujeran cambios, y de que se dotara a la Organización de medios para cumplir mejor su mandato, habida cuenta de que éste permanece inmutable a pesar de las dificultades y los cambios drásticos a los que nos enfrentamos.

Desde el primer día, como prometí, mi prioridad absoluta ha consistido en dar respuesta a esta petición. Me he puesto manos a la obra no porque me haya sometido a regañadientes a presiones no deseadas, sino guiado por la firme convicción de que ese cambio es absolutamente imprescindible. Sólo a través del cambio podremos aumentar nuestra eficacia y recabar apoyo político y material para llevar a cabo nuestra labor.

No se trata de cambiar por cambiar. El cambio persigue un objetivo que les voy a exponer con claridad. Éste puede resumirse en la meta general consistente en aumentar la influencia de la OIT mediante la promoción de la justicia social en el mundo.

En este sentido, partimos de cimientos sólidos. Durante la última década se ha producido un incremento cualitativo de la visibilidad y protagonismo de la OIT en el ámbito nacional e internacional. Es un logro que debemos a mi antecesor, el Sr. Somavia, a quien quisiera rendir homenaje. El Programa de Trabajo Decente se ha granjeado la

aceptación del sistema internacional y se ha convertido en moneda corriente entre los propios mandantes tripartitos de la OIT.

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 — un documento cuyo contenido me parece cada vez más premonitorio y extraordinario — constituye una inestimable guía para el camino que se abre ante nosotros. No dispongo de tiempo en esta intervención para hacer justicia a la trascendencia de este documento, pero permítanme recordarles, a título ilustrativo, que en él se destaca el papel de las empresas sostenibles en la promoción de los objetivos de la OIT, así como la importancia de las normas, y se subraya que nuestros objetivos estratégicos «son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente». Esto supone un reto para todos los aquí presentes. Corresponde a los mandantes tripartitos de la OIT adoptar nuestro programa en su conjunto. El contenido de este programa debe resultar útil y obedecer a los intereses de todos los mandantes, y contar con su compromiso y apoyo. No basta con adoptar un elemento en detrimento de otros. Debemos esforzarnos por ser más eficientes, tender la mano hacia los demás y avanzar juntos.

Debemos gestionar correctamente nuestro capital político.

Empezaremos por consolidar y fortalecer la posición de la OIT como punto de referencia mundial sobre todas las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Nuestra autoridad depende de que seamos el centro de excelencia en ese ámbito. A su vez, ello depende de que mejoremos nuestras capacidades estadísticas, de investigación y de análisis. No hay otra opción: debemos trabajar duro, organizarnos e invertir para ser los mejores, los líderes del mercado. Es la única base firme sobre la que puede asentarse una labor de promoción creíble, o que permita prestar los servicios de calidad que nuestros mandantes solicitan cada vez más.

Debo reconocer que no se trata de una idea innovadora. Escuchen esta referencia a un discurso de un antiguo Director General: «su intención ... era demostrar de manera tangible que la Oficina Internacional del Trabajo, lejos de ser un instrumento que tuviera por objeto divulgar un idealismo difuso y teórico, constituía un receptáculo de información altamente técnica y bien analizada que podía ponerse a disposición de aquellos que debían ocuparse de un problema laboral determinado». [Albert Thomas, 1921]. Se trata exactamente de eso. *Plus ça change, plus c'est la même chose.*

Por consiguiente, nuestro cometido es llevar a cabo una labor pertinente que resulte útil para nuestros Estados Miembros. Deben establecerse prioridades, y tenemos que disponer de sistemas de ejecución adecuados para velar por que nuestras actividades se traduzcan en respuestas reales a preguntas y problemas reales que todos debemos superar.

Todo esto deberá llevarse a cabo — y quisiera subrayarlo — con la preocupación constante de la obligación de hacer un uso eficaz de los recursos asignados. Esta obligación debe guiar la forma de pensar de cualquier organización internacional, en cualquier época, y cobra una importancia crucial en situaciones de fuertes limitaciones financieras, como las que enfrentan muchos países hoy día. La OIT también debe asumir las restricciones del gasto público que han adoptado las administraciones públicas. Les aseguro que esta cuestión se está teniendo muy en cuenta en el proceso de reforma.

De hecho, desde el primer día de mi mandato se han tomado medidas en relación con la necesidad apremiante de lograr una mayor eficacia y eficiencia y una mejor gestión, así como de superar las barreras internas a las buenas prácticas en la OIT, ya sean estructurales, de procedimiento o geográficas, o a las comunicaciones. La OIT debe estar unida en la acción.

Prometí que la redinamización de la dirección sería la primera prioridad de la lista. Anuncié que a partir del 1.º de octubre entraría en funciones un Equipo de Dirección de Transición. Aún no está completo, pero ya ha iniciado su labor. Este equipo se ha reunido esta misma mañana y ha asumido la dirección. Es un buen comienzo. Ese mismo día

anuncié mi «compromiso de llevar a cabo una reforma» y dos semanas más tarde presenté un plan de acción para su aplicación.

En la pantalla verán (gráfico 1) las 11 áreas que se someterán a reformas. Estamos estableciendo equipos de proyecto para cada una de estas áreas, atribuyendo con claridad el liderazgo y la responsabilidad de los equipos de proyecto a los Directores Generales Adjuntos Polaski y Vines, y estableciendo plazos para su cumplimiento. No cabe duda de que son plazos ambiciosos, pero no son imposibles y considero que reflejan lo que se espera de nosotros.

Si observan estas 11 áreas, comprobarán que todas ellas reflejan la determinación de plasmar todos los objetivos que hemos abordado en nuestras conversaciones, desde el inicio del proceso electoral y durante el período de transición. Los plazos indicados para cada área de trabajo son variables, pero lo importante es que para finales del año próximo, si bien dispondremos de algunos resultados antes de esa fecha, tendremos una Organización que en mi opinión estará mucho mejor preparada para ejecutar el Programa y Presupuesto que les voy a presentar esta tarde.

El examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 que tienen ante ustedes debe considerarse en el contexto de este entorno de cambio y reforma con miras a una mayor eficiencia. Estos dos elementos constituyen, en mi opinión, un todo sinérgico.

En consonancia con los objetivos del proceso de reforma, estoy convencido de la necesidad de que las propuestas de Programa y Presupuesto incorporen las cuestiones sustantivas y los procesos que permitan dar prioridad a las cuestiones fundamentales y concentrar los esfuerzos y los recursos para su consecución. El examen preliminar de las propuestas que tienen ante ustedes gira en torno a esta idea. Estas propuestas proporcionan un medio para acabar con la fragmentación y la dispersión de esfuerzos que a menudo ha criticado este Consejo de Administración. Permitirían generar la masa crítica necesaria para lograr un impacto real en cuestiones que reconocemos son de capital importancia en el mundo del trabajo. Además, permitirán a la OIT responder de manera clara y coherente a la pregunta de qué es lo que estamos haciendo exactamente para hacer frente a la crisis. Debemos poder dar esa respuesta.

Permítanme referirme ahora a la cuestión de la selección de cuestiones específicas que presentamos como esferas propuestas de importancia decisiva. Pueden verlas en la pantalla que tienen ante ustedes (gráfico 2).

En primer lugar, creo que es necesario que todos ustedes, cada grupo, cada región, se sientan identificados con estas cuestiones, que deben ser pertinentes y útiles.

Así, cada una de ellas trata de responder a situaciones importantes y de actualidad, que afectan a muchas personas y son motivo de gran preocupación en muchos Estados Miembros en las que la OIT puede influir de manera importante y en las que las necesidades de cambio y mejora se hacen patentes, y que han sido objeto de decisiones de la Conferencia, del Consejo de Administración o de reuniones regionales, o de inquietudes que ustedes, nuestros mandantes, han expresado por otros medios.

Tomadas en su conjunto, pienso que estas siete cuestiones reflejan un equilibrio adecuado entre los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, y abordan temas en los que la OIT debe imperativamente dejar su impronta. Espero que puedan ver entre estas cuestiones temas que en sus propios países constituyen prioridades de política; temas que, en su opinión, la OIT debería abordar con carácter prioritario y contribuir a mejorar.

Llegado a este punto y a la luz de las conversaciones que he mantenido con muchos de ustedes, me parece conveniente que explique brevemente cómo estas esferas de importancia decisiva se relacionan con los 19 resultados previstos en el Marco de Políticas

y Estrategias, que seguirá vigente durante todo el bienio y que constituye la base del sistema de gestión basada en los resultados que la OIT introdujo y debe seguir mejorando.

La primera observación que cabría formular es que no parece razonable ni necesario dejar de lado el Marco de Políticas y Estrategias para 2014-2015, independientemente de la viabilidad de tal medida. Ello entrañaría eliminar la capacidad de la OIT para hacer un seguimiento y medir, a mediano plazo, los resultados alcanzados respecto del logro de objetivos que ha establecido mediante mecanismos que considera válidos. Además, dado que las esferas de importancia decisiva que se proponen abarcarían sólo una parte de la labor global de la OIT, habría de todos modos que seguir midiendo las demás esferas que actualmente se recogen en los 19 resultados previstos en el Marco de Políticas y Estrategias.

Como se indica claramente en el documento que tienen ante ustedes, las esferas propuestas de importancia decisiva no se apartan de los resultados previstos ni se añaden a los mismos, sino que combinarán actividades llevadas a cabo en el marco de distintos resultados lo cual, a mi juicio, contribuirá en gran medida a un logro más eficaz.

A título ilustrativo, miren el ejemplo expuesto en la pantalla (gráfico 3) que se refiere al desafío de la creación de empleos y el desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes. En él se muestra cómo se pueden combinar las actividades emprendidas en el marco de los distintos resultados correspondientes a los distintos objetivos estratégicos para generar una masa crítica y producir un impacto.

Así, podrán observar que los resultados en color verde, e insisto que esto es puramente indicativo, podrían considerarse como importantes contribuidores a la esfera de importancia decisiva propuesta sobre empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes. En cuanto a los otros resultados que tienen una casilla verde al margen, se podría considerar que cumplen una función de apoyo. Ahora bien, mi intención no es examinar en detalle este ejemplo, sino mostrarles que lo que estamos proponiendo ahora es extraer de los distintos resultados aportaciones conjuntas que podrían combinarse para contribuir a abordar una de las esferas de importancia decisiva que les estoy proponiendo. No se trata de añadir ni de crear nuevos resultados, sino de aunar los esfuerzos que desplegamos en el marco de los distintos resultados para lograr una masa crítica y un mayor impacto.

La realidad es que cada uno de los 19 resultados actuales previstos en nuestro Programa y Presupuesto está estrechamente vinculado, ya sea fortuitamente o no, con un departamento o unidad de la Oficina. Al constituir equipos de trabajo integrados por colegas que se dedican a distintos resultados (y por consiguiente que proceden de distintas estructuras), podríamos adoptar enfoques multidisciplinarios para abordar estas cuestiones de manera que mejoren la calidad e incrementen el impacto de las contribuciones de la OIT y contribuyan también a derribar algunas de las barreras internas que, en mi opinión y por experiencia propia, pueden con demasiada frecuencia entorpecer nuestra labor. Estoy convencido de que hay mucho que ganar en este tipo de enfoque.

Este tipo de trabajo en equipo se plasmaría en planes de trabajo y se traduciría directamente en resultados en sus países o, utilizando la terminología de la OIT, en resultados de programas por país. La finalidad es lograr que la OIT trabaje de manera más eficaz para ofrecer servicios de mejor calidad, pertinentes y útiles a nuestros Estados Miembros. Y ahí pueden verlo, diferentes resultados que dan lugar a la constitución de equipos de tareas, que trabajan para producir planes de trabajo, y en los que se ponen en común recursos para obtener mejores resultados de programas por país.

Las medidas que he tratado de exponerles esta tarde pueden conducirnos a construir juntos la OIT que nos exige nuestro mandato y las circunstancias en que nos encontramos. Mi objetivo es guiarles con un propósito común hacia esa meta compartida.

Una OIT que sea un actor influyente a nivel mundial en materia de justicia social; un centro de excelencia; una proveedora de servicios de calidad; la Organización por la que

primero opten las personas en busca de soluciones; una OIT que alcance los mayores niveles de eficiencia y probidad de la administración pública; una OIT que sea una buena empleadora y entienda que un personal motivado y competente es su principal valor.

A todo ello se suma un elemento más al que concedo especial importancia y que no es una consideración de último momento. Una OIT con los pies firmemente asentados en el mundo del trabajo, cercana a sus mandantes, que los escuche, aprenda de ellos, y les responda. El tripartismo no debe limitarse a nuestra manera de trabajar; es nuestro recurso máspreciado. los ministerios de trabajo, las organizaciones de empleadores y las empresas a las que representan así como los sindicatos no son sólo los mandantes a los que prestamos servicios, sino también la base de nuestra legitimidad y de nuestras competencias técnicas. Nos permiten aprehender el mundo del trabajo e intervenir en él con eficacia.

Con estas observaciones he tratado de compartir con ustedes el rumbo que creo debemos fijar para la OIT, que deberá guiarse siempre por la brújula de la justicia social. Ustedes se formarán una opinión de lo que acabo de decir y, a la luz de las discusiones que ahora mantengamos, presentaremos propuestas más detalladas en marzo, en particular con respecto al nivel del presupuesto, lo que no es una nimiedad.

Como he tenido la oportunidad de explicar a muchos de ustedes en otras ocasiones, y siguiendo la práctica establecida, no he estimado oportuno abordar en esta fase la cuestión de los recursos. En su lugar, les he presentado mi visión del futuro de la OIT y ahora les corresponde a ustedes, el Consejo de Administración, valorarla y decidir lo que quieren invertir en ella.

Soy consciente, cómo no, de las limitaciones financieras que pesan sobre muchos Estados Miembros. El respeto que les profeso se verá reflejado en el rigor que se aplicará en la gestión financiera de la OIT, y en las propuestas de recursos que presentaré en marzo. Dichas propuestas serán el resultado de intensas consultas.

Éste no es el momento oportuno para que el Consejo de Administración entre a fondo en el debate sobre los recursos. Con todo, permítanme simplemente recordar en esta ocasión el historial de restricciones financieras (de ser éste el término correcto) aplicadas por la OIT en los últimos años, como pueden ver en el gráfico que les presentamos. En la pantalla se muestra, con una línea verde situada en la parte superior del gráfico, que en términos reales el Programa y Presupuesto de la OIT se ha mantenido en el mismo nivel durante varios bienios sucesivos. La barra azul representa la proporción de recursos destinados a las actividades técnicas y a las regiones; la barra roja representa los recursos destinados a los servicios administrativos y de apoyo (gráfico 5). Aunque se ha mantenido bastante constante, desearía señalar que en la barra roja están incluidas las nuevas funciones que la Organización ha tenido que absorber, por ejemplo en relación con la supervisión y la evaluación, funciones que ustedes han considerado necesarias para una buena gobernanza.

Permítanme concluir reiterando mi gratitud por la confianza que han depositado en mí y mi determinación de ser digno de ella. No puedo, por supuesto, garantizar que triunfaré en ese sentido, pero tengan la absoluta certeza de que no escatimaré esfuerzos ni capacidades para cumplir la tarea que nos han encomendado, al igual que mis colegas en la Oficina de la que me siento orgulloso de formar parte y dirigir.

Gracias por su atención.

Anexo II

Respuesta del Director General a las cuestiones planteadas por los miembros del Consejo de Administración durante el debate (316.^a reunión – noviembre de 2012)

Permítanme empezar agradeciendo a todos aquellos que hayan intervenido en el debate sobre el examen preliminar de mis propuestas de Programa y Presupuesto — procedentes del Grupo de los Empleadores, del Grupo de los Trabajadores y del Grupo Gubernamental.

Responderé enseguida a sus observaciones, pero ante todo he de reconocer que el Consejo de Administración pudo mantener un intercambio muy concreto y centrado en temas tangibles haciendo un uso comedido del tiempo, lo cual es encomiable.

Si el documento presentado les ha ayudado en ese sentido nos damos por satisfechos, y mis colegas y yo seguiremos esforzándonos por promover esta forma de trabajar, que está en total consonancia con el propósito de la reforma del Consejo de Administración.

En el debate de ayer se brindó un firme apoyo — creo que unánime — a dos elementos de las propuestas que les he presentado:

- en primer lugar, el compromiso con las reformas y el cambio;
- en segundo lugar, la importancia que se otorga a dar prioridad a las esferas de importancia decisiva.

Por supuesto, esto es alentador. Sin embargo, junto con su apoyo recibimos una serie de comentarios y de preguntas.

En relación con la reforma, algunos de ustedes señalaron que hubieran querido y esperado que el documento facilitase información más detallada sobre el contenido de la reforma, en lugar de la presentación resumida que recibieron.

Esta es una observación atinada y desearía señalar a su atención el «Plan de acción» sobre la aplicación del compromiso de llevar a cabo una reforma, que se publicó el 15 de octubre y se distribuyó a los coordinadores regionales gubernamentales y a las secretarías de los grupos. Dicho Plan está ahora disponible en la sala en distintos idiomas. En él, se responde explícitamente a la cuestión específica del calendario de cambios. Ahí está recogido. Pero he de admitir que esto no responde por completo a la cuestión, como no puede ser de otro modo. Porque, aunque entendemos el entusiasmo del Consejo de Administración, y compartimos en parte su impaciencia, reconocerán que en un mes no es posible anticipar todo el contenido — diseño, examen, puesta en práctica — de los distintos puntos que serán objeto de reforma. Es un proceso deliberadamente integrador y participativo, en el que no hay soluciones precocinadas.

Sin embargo, es evidente que la Oficina debe mantener totalmente informado al Consejo de Administración de los progresos que se realicen, y solicitar su orientación a medida que vayamos avanzando. Por esta razón, estimo que sería conveniente inscribir en el orden del día de nuestra próxima reunión de marzo un punto en el que se informe sobre la marcha de las labores.

En cuanto al establecimiento de prioridades — y aquí me referiré al proceso y no a la elección de las esferas en que hay que centrarse, que abordaré más tarde — el fuerte apoyo que manifestaron estuvo acompañado de ciertas inquietudes sobre cómo podría encajar esto en el actual Marco de Políticas y Estrategias con sus 19 resultados establecidos.

Una objeción, que entiendo perfectamente, fue que corríamos el riesgo de incrementar la complejidad y pesadez de ámbitos orgánicos y de procedimiento que ya son de por sí

bastante complejos, lo que redundaría en detrimento de la eficiencia y la claridad. Hemos de evitar este riesgo, y podemos hacerlo. No se establecerán nuevas estructuras permanentes. La dirección tendrá que organizar, y organizará, equipos de trabajo transversales — que todos ustedes desean — de manera que se derriben y no aumenten los obstáculos internos. Somos conscientes de las dificultades, lo que nos permitirá vencerlas.

Un punto más esencial se refiere a las relaciones estructurales entre los 19 resultados del Marco de Políticas y Estrategias y las esferas de importancia decisiva propuestas. Algunos de ustedes incluso plantearon la posibilidad de descartar por completo los resultados.

Recordemos simplemente su naturaleza y contenido así como su origen y finalidad. Cuando mi predecesor los presentó por primera vez al Consejo de Administración eran 14 resultados pero el Consejo de Administración decidió después que deberían ser 19. Todos sabemos que se introdujeron como pilares de la gestión basada en los resultados, que representa un avance fundamental en nuestros sistemas de gestión y rendición de cuentas.

Para ganar tiempo, parafrasearé estos resultados que abarcan en esencia lo siguiente:

- promoción del empleo;
- desarrollo de las competencias profesionales;
- empresas sostenibles;
- seguridad social;
- condiciones de trabajo;
- seguridad en el trabajo;
- migración;
- VIH/SIDA;
- actividades para los empleadores;
- actividades para los trabajadores;
- administración del trabajo;
- diálogo social y relaciones laborales;
- actividades por sectores específicos;
- normas internacionales del trabajo;
- cada categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo, e
- incorporación del trabajo decente.

Mis propias notas revelan que, prácticamente sin excepción, el fondo de estos resultados fue objeto de comentarios positivos en el Consejo de Administración ayer. En nuestro documento y presentación se expuso cómo las esferas de importancia decisiva propuestas pueden, y estoy convencido que deberían, integrarse en este marco.

En efecto, tenemos que reformarlo y mejorarlo, pero sin duda sería un error descartarlo. En cualquier caso, pronto tendremos que considerar de manera pormenorizada qué sucederá tras su vencimiento.

¿Cuáles fueron pues sus opiniones acerca del contenido específico de las siete esferas de importancia decisiva propuestas? Permítanme agrupar mis observaciones.

Cinco esferas recibieron un fuerte apoyo del Consejo de Administración — junto con comentarios que nos permitirán afinar mejor nuestras propuestas para marzo.

Se trata de las esferas siguientes:

- empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes;
- pisos de protección social;
- cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo;
- productividad y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas, y
- las economías rurales e informales.

Permítanme comentar brevemente cada una de ellas.

En cuanto a los jóvenes, examinaremos en esta reunión el seguimiento de la discusión que tuvo lugar en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de este año, lo que nos ayudará a avanzar hacia la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2013. Las competencias profesionales es un punto esencial, pero no lo es todo. Los entornos normativos y la iniciativa empresarial deben estar también presentes, y tenemos que ser pragmáticos en nuestro enfoque.

En lo que respecta a los pisos de protección social, contamos también con las orientaciones de la nueva Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.^a reunión, así como con el apoyo generalizado del sistema internacional. Queda entendido que nuestra tarea se refiere a los pisos definidos a nivel nacional, y establecidos dentro del espacio fiscal disponible de cada país y por cada país.

Por lo que se refiere a la inspección del trabajo, nos podemos servir de las conclusiones de la 100.^a reunión de la Conferencia así como de las normas pertinentes. Me sorprendieron los comentarios de ayer acerca de las responsabilidades del Estado a la hora de asegurar un sistema público de inspección del trabajo eficaz, pero también los relativos a las contribuciones complementarias que pueden aportar los interlocutores sociales. Por lo tanto, se debería dar prioridad, cuando las condiciones lo permitan, al desarrollo de la capacidad para la formación de tales alianzas.

En cuanto a las pequeñas y medianas empresas, nuestro reto reside simplemente en ayudar a estas empresas — que son la principal fuente de empleo en todo el mundo — a ser sostenibles y a proporcionar trabajo decente. Esto apunta de lleno a la cuestión de la importancia de las empresas sostenibles en el establecimiento del Programa de Trabajo Decente.

Por lo que respecta a las economías rurales e informales, el entusiasmo general ante las perspectivas de que la OIT volviese a poner en primer plano segmentos de nuestras economías que afectan a una proporción muy importante del mundo del trabajo, y en los que los déficit de trabajo decente son muy elevados, se vio un tanto mitigado por la preocupación de que la propuesta estuviese conjugando de hecho dos problemáticas diferentes. Si bien es cierto que existen vínculos, es necesario seguir reflexionando sobre estos objetivos. No creo que el Consejo de Administración quiera simplemente que descartemos uno de los dos elementos — ambos son demasiado importantes. Pero veamos si hemos de separarlos en actividades diferenciadas y cómo podemos reflejarlo en nuestras propuestas en marzo.

Ha quedado claro el mensaje de que las labores en relación con la economía informal deberían centrarse en su formalización.

Esto me lleva a otras dos propuestas con respecto a las cuales detecté ciertas preocupaciones más básicas.

Se expresaron opiniones firmes y contrastadas con respecto a la protección contra formas inaceptables de trabajo. Pienso que estas opiniones se pueden conciliar, especialmente definiendo mejor y más claramente cuál es el propósito. Es cierto que el término «inaceptable» no es de uso corriente en la OIT — aun cuando es un concepto que

encierra un mensaje claro y basado en los valores (lo ha utilizado, por ejemplo, con buenos resultados el Banco Mundial en su *Informe sobre el desarrollo mundial 2013: Empleo* publicado recientemente) — y puede crear malentendidos e incertidumbres. Así que permítanme decirles que lo que está en nuestro punto de mira son situaciones que ponen en peligro las vidas, la salud y la dignidad de las personas y obligan a los hogares a vivir en condiciones de pobreza extrema. Esto sería inaceptable para cualquiera de nosotros. Abordar estas situaciones es a mi entender cumplir nuestras responsabilidades en relación con la justicia social y con respecto a los más vulnerables. En estas labores habrá que establecer vínculos con los mecanismos de control, y las conclusiones de la Conferencia relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo destacan la necesidad de trabajar de manera integrada entre las distintas categorías. Sin embargo la cuestión no se reduce simplemente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Por consiguiente, tengo la intención de mejorar estas propuestas en consecuencia, teniendo muy presentes todas sus opiniones.

Por último, la propuesta sobre las respuestas a la crisis, reformas y diálogo, tal como están formuladas, no recibieron un amplio apoyo de ningún grupo, por lo que tenemos que pasar a otra cosa.

Es curioso, sin embargo, el interés, manifestado en primer lugar por el Grupo de los Empleadores — que despertó la cuestión de las relaciones laborales y el diálogo social. Por consiguiente, creo que cabe recoger esta idea y formular una nueva esfera de importancia decisiva, que abordaría las relaciones laborales y el diálogo en condiciones de cambio y reforma. Mi intención sería examinar esta idea en mis propuestas en marzo.

Distinguidos miembros del Consejo de Administración:

Siendo esto así, espero estar en condiciones de presentarles propuestas pormenorizadas en marzo, que se basarán en esta discusión tan útil, y obtener su aprobación.

A tal efecto, permítanme señalarles también que me quedaron claros otros tres mensajes procedentes de sus distintos grupos que contribuirán a orientar nuestro enfoque.

En primer lugar — como mencioné en mi introducción ayer — la OIT debe ser un actor de peso para lograr que el trabajo se recupere en todo el mundo. Cuando las cifras de desempleo, que van en aumento, superan los 200 millones, el hincapié debe hacerse en el empleo — en el empleo decente. Verán esta idea recogida de manera clara y rotunda en marzo.

En segundo lugar, y en conexión con lo anterior, la OIT debe seguir cumpliendo y reforzando su función consistente en reequilibrar la economía mundial para lograr un crecimiento sólido y sostenible. Ya he expuesto en varias ocasiones cómo pienso que debemos abordar esta cuestión, no como una aspiración sino como un programa de trabajo práctico. Como parte de esta labor se deberá definir el papel adecuado y central que deberá desempeñar la OIT en la agenda mundial para el desarrollo después de 2015, que pronto discutiremos. En mi opinión, deberíamos tratar de establecer un objetivo específico de trabajo decente en dicha agenda.

Y en tercer lugar, como manifestaron en particular oradores del Grupo Gubernamental, a la luz de lo ocurrido en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en junio de 2012, nuestra Organización no puede permitirse caer en una situación que uno de los oradores describió de «crisis prolongada» en relación con nuestras actividades normativas. No podría estar más de acuerdo con esta opinión. El hecho de que esta cuestión no figure en mis propuestas no le resta, en absoluto, valor. Lo que sucede es simplemente que se trata de una cuestión de distinta índole, básicamente de orden político y jurídico y no programático.

Con todo, los comentarios recibidos me brindan la oportunidad de reiterar que tenemos que llegar a acuerdos con carácter urgente sobre las cuestiones fundamentales

pendientes. Nuestra función en materia de normas es crucial, absolutamente esencial, para lo que hacemos — para todo. Por ello, debemos resolver esta situación y pronto. Trabajaremos con ustedes para lograrlo.

Por último, como ya mencioné, me dirigiré pronto a ustedes después de esta reunión del Consejo de Administración para tratar de la cuestión de los recursos. Conocemos las limitaciones y pueden tener la certeza de que actuaremos con transparencia y se organizarán consultas al respecto.

PROYECTO

Anexo III

Alocución del representante del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración

(316.^a reunión – noviembre de 2012)

Señor Presidente,

señor Director General,

distinguidos miembros del Consejo de Administración

y

estimados colegas, tanto los que están aquí presentes como los que nos siguen a través de la Intranet:

En primer lugar, señor Presidente, permítame felicitarle por su elección a la presidencia del Consejo de Administración. Estamos convencidos de que la forma en que dirigió los trabajos de la Conferencia Internacional del Trabajo en la reunión de 2010 y su compromiso a favor del diálogo social y la buena gobernanza lo sitúan en una posición idónea para conducir las labores del Consejo de Administración durante este período.

Asimismo, dado que esta es mi primera intervención ante el Consejo de Administración tras la elección del Director General, deseo felicitar a este último, que toma las riendas de esta Organización en un momento de su historia que todos consideramos decisivo.

En cualquier organización internacional importante, una transición como esta siempre trae consigo una oportunidad de cambio. Aquí, en la OIT, la demanda y la necesidad de ese cambio es mayor que nunca. Los llamamientos a favor de una reforma han ido en aumento, y la respuesta a esas demandas fue uno de los pilares de la declaración de intenciones del Director General. Las discusiones de ayer en torno al examen preliminar del Programa y Presupuesto ilustran las altas expectativas que tienen depositadas en la reforma.

Tal vez haya sorprendido a algunos que las peticiones de cambio hayan venido también del personal. Esto ha quedado demostrado por la masiva respuesta al proceso consultivo que se puso en marcha como parte del proceso de transición. El personal tenía mucho interés en expresar su opinión y en *ser parte de* este proceso.

Las preocupaciones planteadas por el personal tanto de forma directa como a través de nuestro Sindicato se centraron en cuestiones como:

- la seguridad — la seguridad física, la seguridad del empleo y el trabajo precario —;
- el mérito y la transparencia, especialmente en los procedimientos de contratación, entre otras esferas;
- las diferencias de trato — entre las distintas categorías de personal o entre el denominado personal de cooperación técnica y el personal con cargo al presupuesto ordinario —, y
- garantizar el respeto del principio de «igualdad de remuneración por trabajo de igual valor».

Permítanme extenderme únicamente sobre uno de estos puntos. Cuando nos reunimos con el Director General tras nuestra reciente Asamblea General Anual, señalamos a su atención una moción relativa a la seguridad del personal que fue adoptada por unanimidad. En la moción se recordaba que el derecho a la integridad física y a la seguridad era un derecho humano fundamental, y se hacía hincapié en que se debían adoptar todas las

medidas posibles para solucionar definitivamente el problema de la discriminación en relación con las medidas y derechos específicos en materia de seguridad.

Aunque reconocemos los importantes avances realizados en los últimos años en la profesionalización de la seguridad de nuestras oficinas exteriores, lamentamos los problemas que sigue habiendo a la hora de garantizar la seguridad, principalmente para el personal contratado localmente y en el marco de proyectos de cooperación técnica. Creemos que esta cuestión debe recibir la máxima prioridad en el examen exhaustivo de la estructura sobre el terreno y de la cooperación técnica que se ha emprendido en el marco del proceso de reforma.

Además de estas cuestiones técnicas, el Sindicato dio un paso más en sus propuestas, resaltando la importancia de establecer procedimientos adecuados en materia de relaciones laborales y formulando propuestas concretas para abordar ciertos problemas que llevan enturbiando desde hace mucho tiempo las relaciones laborales en la OIT. Parece que a este respecto existe una convergencia de opiniones con el Director General, quien en su declaración de intenciones señaló que «unas relaciones laborales apropiadas forman parte de los valores esenciales de la OIT y constituyen una garantía de justicia y eficacia en el trabajo».

Así como hemos criticado abiertamente a la dirección cuando las cosas no iban bien, también tenemos que expresar nuestro optimismo si creemos que el rumbo se ha enderezado. Hoy tienen ante ustedes varios ejemplos de progresos concretos realizados a tal fin.

En primer lugar, la política de viajes se identificó como una esfera que requería cambios, habida cuenta de las realidades políticas y económicas existentes en muchos de nuestros Estados Miembros y de la necesidad de realizar ahorros en esta esfera con miras a proteger los empleos en el futuro. No diré que el proceso de negociación fue simple o que el personal acogerá con agrado algunos de los recortes que resultarán de dicho proceso.

Sin embargo, a través de la negociación — a través del *diálogo* —, encontramos una solución que permite realizar los ahorros solicitados por este Consejo de Administración compensándolos con algunas medidas de bajo costo o sin costo alguno destinadas a aumentar la seguridad y salud del personal y el equilibrio entre su vida laboral y su vida personal. Mediante la negociación hemos consensuado un conjunto de medidas que establecen un *equilibrio* entre las demandas de eficiencia y las necesidades legítimas del personal, incluida su propia salud y productividad, lo cual permite a la Oficina seguir desarrollando su labor con responsabilidad.

Tienen también ante ustedes un documento relacionado con nuestros procedimientos de contratación y selección, que es también un resultado positivo de la negociación. Debo precisar que no se trata solamente del producto de una negociación, sino de la mediación que se llevó a cabo y de la que se informó al Consejo de Administración. Sin entrar en los detalles de la política propiamente dicha, que se ha esbozado en el documento de la Oficina, las medidas provisionales acordadas formaban parte de un conjunto de iniciativas destinadas a introducir prácticas idóneas, aumentar la transparencia y la confianza del personal en los resultados, y racionalizar todo el proceso.

Ahora, gracias a la experiencia concreta, conocemos el valor de este resultado negociado.

Los procedimientos se han racionalizado, los plazos se han acortado y la transparencia ha aumentado gracias a la presencia de un observador del Sindicato.

Este enfoque consistente en incluir a observadores se inspiró en sistemas puestos en marcha en muchos países, tanto en la administración pública como en instituciones académicas. Está en consonancia con las conclusiones de un informe presentado oportunamente por la Dependencia Común de Inspección con el título *Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo*

y marco de referencia, en el que se señala que «una mayor participación de los representantes del personal contribuiría también a dar legitimidad al proceso».

La utilidad de este acuerdo provisional ha quedado demostrada. Al igual que la política de viajes, este acuerdo también *establece un equilibrio* entre la necesidad de eficiencia, por un lado, y la transparencia y la confianza en los resultados, por otro.

Estos dos ejemplos — los viajes y los procesos de contratación y selección — ponen de manifiesto que lo que está en juego aquí trasciende el contenido de estos acuerdos. Esto muestra que se está avanzando en el establecimiento y refuerzo de un sistema eficaz de relaciones laborales.

Esto está a la altura de los valores de diálogo y de relaciones profesionales armoniosas que nuestra Organización defiende en todo el mundo.

Este enfoque basado en el diálogo parece que está dando también algunos frutos en otras esferas. El Sindicato celebró su inclusión, en calidad de observador, en el comité directivo del proyecto de renovación del edificio. Acogimos con agrado que se consultara a todo el personal a través de reuniones abiertas de debate, que nosotros complementamos con una encuesta a la que respondió más de la mitad del personal de la sede.

Las opiniones del personal eran claras: aun valorando positivamente la posibilidad de contar con nuevos espacios comunes para reuniones y conversaciones informales, los encuestados resaltaron la necesidad de que la distribución del espacio de oficina reflejara el *tipo* de trabajo que realizan. Esto se ajusta lógicamente a nuestro objetivo de convertir la OIT en un centro de excelencia en el ámbito de la investigación, el asesoramiento en materia de políticas y la cooperación técnica.

Al igual que el proceso de transición en su conjunto, este proceso consultivo permitió obtener abundante información del personal y aprovechar su experiencia. Sin embargo, cabe preguntarse qué pasará ahora con estas aportaciones, cómo se utilizarán a la hora de adoptar decisiones y qué información se proporcionará al personal tras este proceso interactivo. Las respuestas a estas preguntas serán esenciales para mantener el compromiso del personal.

Lo mismo puede afirmarse respecto del proceso de reforma en su conjunto.

Como el Director General afirmó en su respuesta ante ustedes esta mañana, el proceso de reforma es un proceso deliberadamente incluyente y participativo, y las respuestas no están formuladas de antemano. Agradecemos este enfoque, que es una condición *sine qua non* para la participación del personal en el proceso y, en última instancia, para el éxito del mismo.

Huelga decir que el cambio se producirá. Este enfoque participativo — incluidas las consultas apropiadas con el Sindicato — garantiza que el cambio no se *impondrá* al personal, sino que se *llevará a cabo junto con* el personal.

No estamos pidiendo una «gestión conjunta». Nunca lo hemos hecho. Tampoco se trata de eliminar la responsabilidad última o la rendición de cuentas que incumben a la dirección respecto del buen funcionamiento de la Oficina.

Aunque la reforma debe responder a las expectativas que ustedes han expuesto aquí estos días, la verdadera reforma también se beneficiará de las aportaciones de aquellos que asumirán la carga de la tarea. Una reforma verdadera solo puede ser sostenible si se logra un *equilibrio* entre las expectativas de quienes proporcionan a la Oficina su mandato y los medios para lograr los objetivos que ustedes han establecido, por un lado, y quienes llevarán a cabo ese mandato para lograr resultados satisfactorios, por otro.

Como les dijo el Director General inmediatamente después de su elección, no se trata de una conspiración contra las buenas prácticas en el ámbito de la adopción de decisiones.

Este enfoque basado en el diálogo es un cimiento de la labor de la OIT, y es lo que tanto el Sindicato como la dirección nos hemos comprometido a aplicar aquí en la Oficina, no a nivel teórico, sino en la práctica. La negociación colectiva, las consultas y la negociación no se utilizan como meras expresiones en boga, sino como herramientas fundamentales para llevar a cabo un proceso de reforma fructífero y sostenible.

Gracias.

PROYECTO

Anexo IV

Información actualizada sobre las contribuciones de los Estados Miembros recibidas entre el 1.º de octubre y el 6 de noviembre de 2012

Desde el 1.º de octubre de 2012 se han recibido de 9 Estados Miembros contribuciones correspondientes a 2012 y años anteriores por un monto total de 4 587 968 francos suizos, que se desglosan de la manera que sigue:

Estados Miembros	Pago de contribuciones correspondientes a 2012	Pago de contribuciones atrasadas	Total de contribuciones recibidas en francos suizos
Albania	-	21 000	21 000
Bangladesh	60	-	60
Israel	967 299	132 701	1 100 000
Italia	3 394 940	-	3 394 940
Jordania	50 507	-	50 507
Kenya	-	6 691	6 691
Letonia	2 145	-	2 145
Panamá	9 895	-	9 895
Serbia	2 730	-	2 730
Total	4 427 576	160 392	4 587 968

Incluyendo las contribuciones recibidas entre el 1.º de octubre y el 6 de noviembre de 2012, la cuantía total de las contribuciones recibidas en 2012 asciende a 343 963 935 francos suizos. Esta suma comprende 245 825 589 francos suizos en concepto de contribuciones correspondientes a 2012 y 98 138 346 francos suizos en concepto de pagos por contribuciones atrasadas.

El saldo deudor al 6 de noviembre de 2012 asciende a 150 351 369 francos suizos.

Anexo V

Mandato del Comité Consultivo de Supervisión Independiente de la Oficina Internacional del Trabajo

Propósito

1. El Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) es un órgano subsidiario del Consejo de Administración. En calidad de órgano consultivo especializado, proporciona asesoramiento especializado independiente, externo y de nivel superior al Consejo de Administración y al Director General para el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de gobernanza, entre las que se encuentran asegurar la eficacia de los procedimientos de control interno, gestión de riesgos y gobernanza de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). El IOAC aspira a añadir valor mediante el fortalecimiento de la rendición de cuentas y la gobernanza en la OIT.
2. El IOAC proporcionará asesoramiento al Consejo de Administración y al Director General con respecto a:
 - a) la calidad y el nivel de los informes financieros, la gobernanza, la gestión de riesgos y los controles internos en la OIT;
 - b) las respuestas y actuaciones de la dirección de la Oficina en relación con las recomendaciones de auditoría interna y externa;
 - c) la independencia, eficacia y objetividad de las funciones de auditoría interna y externa, y
 - d) la interacción y comunicación entre el Consejo de Administración, el Auditor Externo, el Auditor Interno Jefe y la dirección de la OIT.

Responsabilidades

3. Las responsabilidades específicas del IOAC consisten en asesorar al Consejo de Administración y al Director General en materia de:
 - a) Estados financieros: cuestiones derivadas de los estados financieros comprobados y de los informes elaborados por el Auditor Externo para el Consejo de Administración.
 - b) Contabilidad: idoneidad de las políticas y normas contables y de las prácticas en materia de declaración, así como de cualesquiera modificaciones aportadas a las mismas y de los riesgos que se deriven de éstas.
 - c) Auditoría externa: alcance, planificación y enfoque de la labor del Auditor Externo. El Consejo de Administración podrá pedir al IOAC que le proporcione asesoramiento en relación con el nombramiento del Auditor Externo.
 - d) Auditoría interna: alcance, planificación, recursos y desempeño de la función de auditoría interna, e idoneidad de la independencia de dicha función.
 - e) Gestión de riesgos y controles internos: eficacia de los sistemas de control interno de la OIT, incluidas las prácticas en materia de gestión de riesgos y de gobernanza interna de la Oficina.
 - f) Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada: funcionamiento y eficacia del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada.
 - g) Cumplimiento y probidad: sistemas establecidos por la OIT para mantener y promover el cumplimiento de las leyes, los reglamentos y las políticas, así como de estrictos criterios de integridad y conducta ética a fin de evitar conflictos de intereses.

Atribuciones

4. El IOAC tendrá todas las atribuciones necesarias para el desempeño de sus responsabilidades, incluido el acceso libre y sin restricciones a la información, los archivos y el personal de la OIT.
5. El IOAC tendrá acceso confidencial y sin restricciones al Auditor Interno Jefe y al Auditor Externo, y viceversa.
6. Para hacerse efectiva, toda propuesta de enmienda al presente mandato deberá someterse al Consejo de Administración para su aprobación.
7. En su calidad de órgano consultivo, el IOAC no tiene facultades ejecutivas ni ninguna otra responsabilidad operativa.

Composición

8. El IOAC estará integrado por cinco miembros, expertos independientes, que prestarán sus servicios a título personal.
9. 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 el carácter tripartito 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.
10. Todos los miembros del IOAC deberán tener las calificaciones adecuadas y experiencia en un puesto de supervisión, auditoría o gestión financiera de nivel superior.
11. Todos los miembros del IOAC deberán dominar al menos uno de los tres idiomas de trabajo de la OIT.
12. 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 de riesgos;
 - c) gestión en puestos de nivel superior;
 - d) organización, estructura y funcionamiento del sistema de las Naciones Unidas y/o de 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.
13. 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

14. 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 aparente.
15. Los miembros del IOAC no podrán:
 - a) ocupar ningún cargo ni dedicarse a ninguna actividad que pueda afectar su independencia respecto de la OIT;
 - b) estar empleados o contratados para ocupar ningún cargo en la OIT, ni haberlo estado durante los tres años anteriores a su nombramiento como miembros del IOAC, ni tener ningún familiar directo (según la definición que figura en el Estatuto del Personal de la OIT) que trabaje en la OIT o mantenga una relación contractual con la Organización;
 - c) ser miembros del Consejo de Administración de la OIT, ni haberlo sido durante los tres años anteriores a su nombramiento como miembros del IOAC, ni tener ningún familiar directo (según la definición que figura en el Estatuto del Personal de la OIT) que sea miembro del Consejo de Administración de la OIT;
 - d) estar empleados por ningún miembro del Grupo de Auditores Externos de las Naciones Unidas ni de la Dependencia Común de Inspección, ni haberlo estado durante los tres años anteriores a su nombramiento como miembros del IOAC, y
 - e) ocupar ningún puesto de categoría superior en la OIT durante un período mínimo de tres años a contar desde el día siguiente al día en que concluya su mandato en el IOAC.
16. Los miembros del IOAC prestarán sus servicios a título personal y, en lo relativo a su labor en el Comité, no pedirán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno, mandante u otra autoridad interna o externa a la OIT.
17. Los miembros del IOAC firmarán anualmente una declaración de independencia y una declaración sobre su situación financiera (anexo I).

Selección, nombramiento y duración del mandato

18. 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.
19. El Director General:
 - a) invitará a los miembros del Consejo de Administración de la OIT y a otros Estados Miembros a que designen a los candidatos 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 los candidatos con las calificaciones y la experiencia adecuadas puedan manifestar su interés.

Tanto los Estados Miembros que designen candidatos de acuerdo con lo dispuesto en el apartado a) del párrafo 19 *supra*, como los candidatos que respondan a la convocatoria de manifestación de interés en virtud de lo dispuesto en el apartado b) del párrafo 19, deberán presentar la misma información, incluido un *currículum vitae* detallado en inglés, francés o español, y en el mismo plazo.

20. 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 10 y 12 *supra*. Al confeccionar la lista restringida, el consultor tendrá en cuenta la diversidad a la que se hace referencia en el párrafo 9. 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 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.
21. 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 existentes. La información que se facilitará a la Mesa deberá incluir el nombre, el sexo, la nacionalidad, las calificaciones y la experiencia profesional del candidato. 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.
22. La Mesa examinará la propuesta y, si no tiene objeciones, la remitirá al Consejo de Administración para su examen y aprobación definitivos.
23. 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.
24. Los miembros del IOAC serán nombrados por un período de tres años, renovable por un segundo y último período de tres años, sin que ambos períodos tengan que ser necesariamente consecutivos. 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 podrán presentar su candidatura para otro período más, no renovable, de tres años.
25. La persona que ejerza la presidencia será elegida por el Comité de entre sus miembros y ejercerá el cargo durante un período máximo de tres años.
26. Los miembros del IOAC podrán renunciar a su condición de miembro mediante notificación escrita 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 lo dispuesto en los párrafos 23 y 27.
27. Los miembros nombrados por el Consejo de Administración durante el mandato del Comité desempeñarán sus funciones hasta que finalice el mandato del miembro saliente y podrán ser reelegidos para un segundo y último mandato en el IOAC.
28. El nombramiento de los miembros del IOAC solo podrá ser revocado por el Consejo de Administración.

Reuniones

29. El IOAC se reunirá, en principio, tres veces al año, por lo general en enero, mayo y septiembre, pero en ningún caso menos de dos veces al año. El número exacto de reuniones que se celebren al cabo del año dependerá de la carga de trabajo acordada para el IOAC y de la conveniencia de examinar cuestiones específicas. Se proporcionará servicio de interpretación durante las reuniones, según se considere necesario, en las tres lenguas oficiales de la OIT.
30. Con arreglo a lo dispuesto en el presente mandato, el IOAC podrá establecer su propio reglamento para asistir a sus miembros en el ejercicio de sus responsabilidades. El reglamento del IOAC se comunicará al Consejo de Administración para su información.
31. Las deliberaciones del IOAC se celebrarán a través de discusiones de grupo. Se espera que los miembros, por su condición de tales, asistan a todas las reuniones previstas del Comité. Habida cuenta de que prestarán sus servicios a título personal, no se permitirá que en su lugar asistan suplentes. El quórum necesario para las reuniones del IOAC será de tres miembros.
32. El Director General, el Auditor Externo, el Tesorero y Contralor de Finanzas, el Auditor Interno Jefe y el funcionario encargado de las cuestiones de ética, o sus representantes, asistirán a las reuniones por invitación del Comité. Del mismo modo, se podrá invitar a otros funcionarios de la OIT que desempeñen funciones relacionadas con los puntos incluidos en el orden del día del IOAC.
33. Las deliberaciones del IOAC y las actas de sus reuniones son confidenciales. Todos los documentos e información sometidos a los miembros u obtenidos por ellos se utilizarán única y exclusivamente para las deliberaciones del IOAC y se tratarán como confidenciales.

Presentación de informes

34. El Presidente del IOAC presentará un informe anual en el que consten consejos, observaciones y recomendaciones según proceda, tanto por escrito como en persona, para que el Consejo de Administración lo examine en su reunión de marzo.
35. En todo momento podrán presentarse al Consejo de Administración informes intermedios donde se reseñen conclusiones y asuntos de importancia cuando el IOAC lo considere oportuno o a petición del propio Consejo de Administración. El Presidente del IOAC siempre podrá informar a la Mesa del Consejo de Administración de cualquier cuestión grave relativa a la gobernanza. El Presidente del Consejo de Administración también celebrará consultas con el Grupo Gubernamental del Consejo de Administración.

Disposiciones administrativas

36. Los miembros del IOAC prestarán sus servicios a título gratuito.
37. De conformidad con los procedimientos relativos a los viajes aplicables a los miembros del Consejo de Administración, los miembros del Comité:
 - a) recibirán dietas durante los períodos de asistencia a las reuniones del IOAC o cuando se encuentren en comisión de servicio relacionado con el IOAC, y
 - b) en el caso de no residir en el cantón de Ginebra o en la región vecina de Francia, tendrán derecho al reembolso de los gastos del viaje para asistir a las reuniones del IOAC.
38. La Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas proporcionará servicios de secretaría al IOAC

Anexo I

Oficina Internacional del Trabajo

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

Por la presente declaro que, a mi leal saber y entender, previa lectura del 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, organización de mandantes u otra autoridad 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 que pudiera considerarse que influyen 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 que pudiera considerarse que influyen 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 de inmediato a la persona que ejerza la presidencia del Consejo de Administración de la OIT.

Firmado: _____

Fecha: _____