



Consejo de Administración

319.ª reunión, Ginebra, 16-31 de octubre de 2013

GB.319/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 Programa y Presupuesto para 2012-2013: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones (Documento GB.319/PFA/1)	1
Segundo punto del orden del día Medidas encaminadas a establecer un nuevo Marco de Políticas y Estrategias (Documento GB.319/PFA/2)	2
Tercer punto del orden del día Propuestas de presupuesto para 2014-2015 relativas a las cuentas extrapresupuestarias	7
Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS) (Documento GB.319/PFA/3/1)	7
Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) (Documento GB.319/PFA/3/2)	8
Cuarto punto del orden del día Cuestiones relacionadas con las construcciones Proyecto de renovación del edificio de la sede (Documento GB.319/PFA/4).....	10
Quinto punto del orden del día Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones.....	14
Progresos alcanzados en materia de inversiones en infraestructura de tecnologías de la información (Documento GB.319/PFA/5/1)	14

Progresos alcanzados en la implantación progresiva de IRIS en las oficinas exteriores (Documento GB.319/PFA/5/2).....	16
Sexto punto del orden del día	
Otras cuestiones financieras Designación de un miembro suplente para el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) (Documento GB.319/PFA/6/1)	17
Segmento de Auditoría y Control.....	17
Séptimo punto del orden del día	
Informe de evaluación anual de 2012-2013 (Documento GB.319/PFA/7).....	17
Octavo punto del orden del día	
Discusiones sobre las evaluaciones de alto nivel: Estrategias y Programas de Trabajo Decente por País (Documento GB.319/PFA/8)	21
Noveno punto del orden del día	
Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): Informes de la DCI (Documento GB.319/PFA/9).....	25
Segmento de Personal	27
Décimo punto del orden del día	
Declaración del representante del Sindicato del Personal.....	27
Undécimo punto del orden del día	
Otras cuestiones de personal	
Enmiendas al Estatuto del Personal: Edad de jubilación en la OIT (Documento GB.319/PFA/11)	27
Anexos	
I. Información actualizada sobre las contribuciones de los Estados Miembros recibidas entre el 1.º de septiembre y el 21 de octubre de 2013.....	29
II. Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración (319.ª reunión – octubre de 2013).....	30

1. La Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración se reúne los días 21 y 22 de octubre de 2013, bajo la presidencia de la Sra. Velásquez de Avilés (Gobierno, El Salvador). El Sr. Mdwaba y el Sr. Gurney actúan como portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, respectivamente.

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Primer punto del orden del día

Programa y Presupuesto para 2012-2013

Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones

(Documento GB.319/PFA/1)

2. *Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas) indica que desde la publicación del documento se recibieron 34,2 millones de francos suizos de 18 Estados Miembros, con respecto a lo cual se proporciona información más detallada en el anexo I.*
3. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores toma nota del aumento interanual del número de gobiernos que no han abonado sus contribuciones del que se da cuenta en el documento. Da las gracias a los gobiernos que han efectuado pagos ulteriormente y espera que otros gobiernos sigan su ejemplo antes de que finalice el año financiero. El Grupo de los Trabajadores manifiesta su apoyo por el proyecto de decisión.*
4. *El portavoz del Grupo de los Empleadores señala que su Grupo está de acuerdo con el proyecto de decisión.*
5. *Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno de Zimbabwe felicita a los Estados Miembros que ya han pagado sus contribuciones para 2013. A pesar de los problemas financieros que afectan a la economía mundial, el grupo promueve el pago puntual de las contribuciones, que permiten a la Oficina seguir siendo viable y responder a las necesidades de los mandantes, en particular en un período de incertidumbre y restricciones financieras. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.*
6. *Un representante del Gobierno de Argelia señala que su país pagó sus contribuciones en septiembre de 2013.*

Decisión

7. *El Consejo de Administración decidió delegar la autoridad que le incumbe en virtud del artículo 16 del Reglamento Financiero y solicitó al Director General que sometiera a la aprobación del Presidente, antes de que se cerraran las cuentas del bienio, las propuestas relativas a toda transferencia que se considerase necesaria en el presupuesto de gastos para 2012-2013, a reserva de que dicha aprobación fuera confirmada por el Consejo de Administración en su 320.ª reunión (marzo de 2014).*

(Documento GB.319/PFA/1, párrafo 11.)

Segundo punto del orden del día

Medidas encaminadas a establecer un nuevo Marco de Políticas y Estrategias (Documento GB.319/PFA/2)

8. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* manifiesta su satisfacción por el documento y recuerda que su Grupo ha venido solicitando sistemáticamente que se inicien con prontitud las labores en torno al nuevo Marco de Políticas y Estrategias y que se haga participar plenamente en el proceso a los mandantes. Su Grupo concede máxima prioridad a la discusión sobre el Marco de Políticas y Estrategias ya que determinará los enfoques de política de la OIT por un período de seis años. Del debate sobre las esferas de importancia decisiva en el contexto del Programa y Presupuesto para 2014-2015 se desprende que el margen de reforma se ve limitado por el Marco de Políticas y Estrategias vigente. El nuevo Marco de Políticas y Estrategias permitirá establecer mejor el orden de prioridades para las actividades de la Organización. Entre las deficiencias detectadas en el actual Marco de Políticas y Estrategias cabe mencionar la falta de focalización de los 19 resultados. Asimismo, los criterios de medición no reflejan debidamente la calidad, el costo ni la escala de las intervenciones. Se debería solicitar el asesoramiento externo a fin de mejorar los métodos de medición de las actividades de la OIT, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. El nuevo Marco de Políticas y Estrategias debería tener en cuenta las conclusiones y recomendaciones de evaluaciones recientes de alto nivel, las enseñanzas extraídas de las actividades de la OIT en el terreno y la experiencia respecto de las esferas de importancia decisiva. En relación con la opción que figura en el párrafo 14, c) de aplazar a 2018 el establecimiento de un nuevo Marco de Políticas y Estrategias, el orador pregunta qué documento de planificación de la OIT abarcará el período 2016-2017 y solicita a la Oficina que indique las implicaciones de elaborar un documento del programa y presupuesto independiente. La cuestión de la duración del ciclo del Marco de Políticas y Estrategias sólo puede resolverse una vez se solucionen los aspectos relativos a la focalización y el contenido. Un ciclo cuatrienal tiene fundamento ya que permitiría a la Organización adoptar la nueva planificación estratégica sobre la base de nuevas prioridades y mejorar el Marco de Políticas y Estrategias vigente. El orador expresa su apoyo por el calendario propuesto para la preparación de un nuevo Marco de Políticas y Estrategias y la celebración de consultas a tal efecto, siempre y cuando se sufraguen los gastos de viaje de los participantes a fin de que pueda haber una participación amplia y adecuada.
9. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que un nuevo Marco de Políticas y Estrategias debería proporcionar una visión estratégica clara de la orientación de la OIT habida cuenta de los retos que se plantean actualmente en el mundo del trabajo. El nuevo Marco de Políticas y Estrategias debería reflejar el valor añadido de la Organización, a saber: la ratificación, aplicación y elaboración de normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo. El fortalecimiento de las capacidades de los mandantes es un importante elemento conexo. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa sigue siendo la base fundamental para el próximo Marco de Políticas y Estrategias. Todavía se tiene que desarrollar todo su potencial pero el próximo Marco de Políticas y Estrategias brinda una oportunidad de seguir avanzando mediante la focalización en los cuatro objetivos estratégicos y en la coherencia de las políticas. En la Declaración se reafirma el mandato constitucional de la OIT de «examinar y considerar todas las políticas económicas y financieras internacionales, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de la justicia social», que exige no sólo que la Oficina se comunique con otras partes del sistema multilateral, sino también que formule comentarios de manera más activa sobre las políticas que aplican como medio de incorporar el Programa de Trabajo Decente en sus estrategias y prácticas. Ello reviste especial importancia en el contexto de

la crisis y de la agenda para el desarrollo después de 2015. Un nuevo Marco de Políticas y Estrategias proporciona áreas de atención prioritarias en las que debe centrarse la acción de la OIT y el principal reto será encontrar un equilibrio entre la necesidad de establecer prioridades y la selección libre de los componentes del Programa de Trabajo Decente. En este sentido, el orador pide que se aclare el párrafo 10 en relación con «centrar los recursos en un número limitado de resultados a nivel de toda la Organización en lugar de en una lista más extensa que abarque distintas dimensiones del Programa de Trabajo Decente». Aunque puede que no se retengan los 19 resultados, no es posible prescindir totalmente de los elementos principales del Programa de Trabajo Decente. Es necesario seguir trabajando en los cuatro objetivos estratégicos para hacer realidad lo que se sigue percibiendo como un concepto plasmado sólo en el papel. Es necesario evaluar la incidencia de las esferas de importancia decisiva a fin de comprobar si han cumplido su finalidad lo que, a su vez, servirá de base para el próximo Marco de Políticas y Estrategias. Otra cuestión conexas es el vínculo entre el Marco de Políticas y Estrategias y las siete iniciativas para el centenario.

10. El Grupo de los Trabajadores considera que un ciclo cuadrienal correspondiente al período 2016-2019 podría revertir interés dado que el actual ciclo sexenal pudiera tener una flexibilidad reducida para adaptarse a las necesidades cambiantes. La Oficina tiene que adaptar mejor sus prioridades a las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración y por la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular en lo que respecta al seguimiento de las discusiones sobre los puntos recurrentes. Acoge con satisfacción que la Oficina se comprometa a celebrar consultas, pero pide que se aclare la referencia a las consultas con los donantes de la OIT. Aunque es importante asegurar una financiación adecuada, se deberían primero fijar las prioridades democráticamente a través del Consejo de Administración. Asimismo, el Grupo de los Trabajadores manifiesta su esperanza de que el examen de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT proporcione muchos más vínculos entre las prioridades señaladas en el Marco de Políticas y Estrategias y el Programa y Presupuesto y las prioridades regionales, y expresa su deseo de que se haga un análisis cuantitativo y cualitativo. Además, el Grupo desea saber a qué expertos técnicos se refiere la Oficina en el párrafo 16. Por otra parte, habida cuenta de la importancia que revisten las consultas, solicita que el punto se inscriba en el orden del día de la reunión de marzo de 2014 del Consejo de Administración a fin de proporcionar orientaciones a la Oficina en relación con los progresos.
11. *Hablando en nombre de los Estados miembros del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe lamenta que la flexibilidad reducida haya «encorsetado» las intervenciones y la respuesta de la OIT a las necesidades emergentes. El futuro plan estratégico debería abordar las esferas de importancia decisiva a las que el Consejo de Administración ha dado prioridad y evitar centrarse en demasiadas esferas. El grupo de África apoya la recomendación de la Asamblea de las Naciones Unidas de armonizar los ciclos de presupuestación con el ciclo de la revisión cuadrienal amplia de la política, que reforzaría la iniciativa «Una ONU» y la aplicación del principio de la unidad de acción entre todos los organismos. El grupo está de acuerdo con la metodología propuesta para recabar información. Si bien las consultas oficiosas con los mandantes tripartitos y la comunidad de donantes son importantes, la Oficina también debe servirse de los documentos de seguimiento y evaluación sobre la aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), así como de las enseñanzas extraídas. En lo que respecta al punto que requiere orientación, su grupo considera que es el momento oportuno para entablar consultas sobre el nuevo Marco de Políticas y Estrategias. El grupo apoya el ciclo cuadrienal y está de acuerdo con el calendario propuesto para la preparación del nuevo Marco de Políticas y Estrategias así como con las consultas propuestas.
12. *Hablando en nombre de los Estados miembros de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)*, un representante del Gobierno de Viet Nam hace hincapié en las razones por las que la OIT debería proceder a la preparación de un nuevo Marco de

Políticas y Estrategias, en concreto con miras a corregir una serie de deficiencias, ajustarse a los objetivos comunes del sistema de las Naciones Unidas lograr los ODM relacionados con el mandato de la OIT y armonizar sus objetivos con los de la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. El nuevo Marco de Políticas y Estrategias debería centrarse en resultados clave, teniendo en cuenta las limitaciones de recursos financieros y humanos. Es necesario centrarse en el trabajo decente, el empleo productivo, los pisos de protección social y la erradicación de la pobreza. La ASEAN toma nota de la iniciativa de la Oficina de reforzar la labor en materia de investigación y estadísticas mediante la creación de un Departamento de Investigaciones centralizado. Ahora bien, las incertidumbres y las transformaciones de la economía mundial y del mercado de trabajo plantean importantes desafíos para las previsiones a largo plazo. El grupo privilegia la opción de un ciclo cuatrienal. La OIT debería organizar consultas oficiosas y oficiales con todas las partes interesadas, en particular con las oficinas regionales y de países y los mandantes tripartitos. Los Estados miembros de la ASEAN acogerán con agrado cualquier oportunidad que se les brinde de contribuir a ese proceso.

13. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, un representante del Gobierno de los Países Bajos señala que independientemente de su valor, el actual Marco de Políticas y Estrategias es el resultado de otra etapa de la Organización. El nuevo Marco de Políticas y Estrategias debería centrarse en una serie más limitada de resultados a nivel de toda la Organización, y debería proporcionar un marco claro y conciso que ayude a la OIT a alcanzar mejor el objetivo de trabajo decente al centrarse más en los resultados que en las actividades. El nuevo Marco de Políticas y Estrategias debería ser más sencillo pero debe seguir centrándose en el valor añadido de la OIT y sentar las bases para la aplicación y el control, de manera que sirva de documento de referencia del que se deriven lógicamente otras estrategias y planes de la OIT. Se deberán tener en cuenta en el proceso de elaboración los instrumentos de gobernanza que sean pertinentes. El grupo desea saber de qué manera el Programa y Presupuesto bienal, los cuatro pilares del trabajo decente, las siete iniciativas para el centenario y las ocho esferas de importancia decisiva se vincularán con el próximo Marco de Políticas y Estrategias. La Oficina debería ofrecer una visión general clara de la «cadena de gobernanza» de la OIT en la próxima reunión del Consejo de Administración. Dicha visión general debería referirse también a la función que la Oficina considera debe asignarse a los PTDP en el Marco de Políticas y Estrategias y a todo cambio de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT que pudiera repercutir en el Marco de Políticas y Estrategias. Además, debería hacerse participar al Centro Internacional de Formación de Turín en la elaboración del nuevo Marco de Políticas y Estrategias.

14. Se insta a la OIT a que armonice su ciclo de planificación y presupuestación con el de la revisión cuatrienal amplia de la política tan pronto como sea posible. El orador se detiene en las opciones que figuran en el párrafo 14. La opción *a)* no es recomendable ya que la OIT quedaría desincronizada de los demás organismos de las Naciones Unidas y no permitiría la incorporación de las recomendaciones de la actual revisión cuatrienal amplia de la política. La opción *b)* podría considerarse, siempre y cuando se pase a un ciclo cuatrienal para armonizar el Marco de Políticas y Estrategias con la revisión cuatrienal amplia de la política a medio plazo. Ahora bien, un ciclo sexenal podría ser demasiado largo e inflexible, y no permitiría tener en cuenta las recomendaciones de la actual revisión cuatrienal amplia de la política ni la evolución de la agenda para el desarrollo después de 2015. La opción *c)* permitiría una armonización rápida con otros organismos de las Naciones Unidas, pero introduciría un Programa y Presupuesto para 2016-2017 que carecería de cobertura estratégica. El orador solicita a la Oficina que indique de qué manera se elaboraría un conjunto de indicadores sui generis, que especifique los costos que entrañaría este proceso, y cómo funcionarían en la práctica. Asimismo, solicita a la Oficina que formule observaciones sobre las repercusiones financieras y en materia de planificación de las otras dos opciones. La primera de ellas es prolongar el actual Marco de

Políticas y Estrategias hasta finales de 2017, lo que exigirá un trabajo adicional para ajustar las metas específicas. La segunda es elaborar un esquema del Marco de Políticas y Estrategias para 2016-2017 que servirá de base para la elaboración definitiva del Marco de Políticas y Estrategias para 2018-2021. Ello permitirá que se tengan en cuenta los resultados de la actual revisión cuatrienal amplia de la política y de la agenda para el desarrollo después de 2015 y que la OIT armonice su ciclo con los de otros organismos de las Naciones Unidas para 2018. Sin embargo, esta opción exigirá la negociación de un nuevo Marco de Políticas y Estrategias en el futuro próximo, así como negociaciones de seguimiento en 2016 y 2017. Se solicita la opinión de la Oficina en relación con las repercusiones financieras y en materia de planificación de estas dos opciones adicionales. En cuanto al punto que requiere orientación, antes de comenzar a preparar el nuevo Marco de Políticas y Estrategias, es necesario recabar más información sobre las ventajas e inconvenientes de las distintas opciones propuestas. El grupo solicita a la Oficina que facilite un documento de seguimiento para que el Consejo de Administración lo examine en su reunión de marzo de 2014.

15. *Un representante del Gobierno de Indonesia* hace suya la declaración de la ASEAN. Habida cuenta de la revisión cuatrienal amplia de la política adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la OIT debería considerar la posibilidad de adoptar un ciclo cuatrienal para su Marco de Políticas y Estrategias a fin de ajustarse a los demás organismos de las Naciones Unidas, y contribuir así a aumentar la coherencia, eficacia y rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas.
16. *Un representante del Gobierno de China* dice que la finalización del actual Marco de Políticas y Estrategias y las reformas del Director General crean las condiciones idóneas para iniciar la elaboración de un nuevo Marco de Políticas y Estrategias. Un ciclo cuatrienal permitiría a la OIT responder a las necesidades de los Estados Miembros y armonizarse con el sistema de las Naciones Unidas. China apoya la adopción del nuevo Marco de Políticas y Estrategias en marzo de 2015. Se deberían centrar los recursos limitados de la OIT en un número limitado de resultados. La promoción de consultas exhaustivas es un elemento clave en la elaboración del nuevo Marco de Políticas y Estrategias.
17. *Una representante del Gobierno de México* dice que, de conformidad con la Resolución 63/232 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como con la recomendación de la Dependencia Común de Inspección, la OIT debe emprender esfuerzos para armonizar su ciclo de programación con el de la revisión cuatrienal amplia de la política. Su Gobierno está a favor de establecer el ciclo cuatrienal a partir de 2016. El nuevo Marco de Políticas y Estrategias debe ser un documento flexible que pueda ajustarse según las orientaciones que proporcione la propia revisión cuatrienal y las necesidades cambiantes del mundo del trabajo. México puede apoyar el calendario indicativo para la preparación del nuevo plan estratégico, aunque se considera necesario que en éste se incluyan claramente las consultas que se llevarán a cabo en las próximas reuniones regionales.
18. *Un representante del Gobierno de la India* señala que varias organizaciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional de Normalización (ISO) y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) han adquirido un papel preponderante respecto de las normas internacionales del trabajo, que constituyen el mandato estratégico de la OIT. La OIT tiene que ser más flexible, dinámica y orientada a la investigación para responder a los nuevos desafíos. Es el momento oportuno de elaborar un nuevo Marco de Políticas y Estrategias, dada la flexibilidad limitada del actual marco basado en los resultados. Un ciclo del Marco de Políticas y Estrategias más corto y flexible, con un plan de acción más orientado a la investigación, permitiría a la OIT conservar su función eminente en el mundo del trabajo.

Se opone a la inclusión de consultas con los donantes, ya que el plan estratégico debería reflejar las necesidades de los mandantes de la OIT y no la capacidad de los donantes. Su país apoya la adopción de un ciclo cuadrienal y el calendario propuesto para la preparación del nuevo Marco de Políticas y Estrategias.

19. *Un representante del Gobierno del Brasil* apoya la observación formulada por el orador anterior respecto de las consultas con los donantes.
20. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) confirma que la OIT está consultando a expertos externos para la preparación del nuevo plan estratégico, sobre todo con miras a extraer enseñanzas de experiencias actuales en el sistema de las Naciones Unidas y mejorar el actual marco de medición de la OIT. En cuanto al documento de planificación que abarcaría el período 2016-2017 en el caso de que se retenga la opción *c*) que figura en el párrafo 14, se podrían considerar dos alternativas: o bien prolongar dos años la vigencia del actual Marco de Políticas y Estrategias, o bien completar el Programa y Presupuesto para 2016-2017 con un marco de medición sui generis en espera de que se elabore un marco de medición completo en 2018. Aunque los mandantes han indicado una preferencia por un ciclo cuadrienal, frente a un ciclo sexenal, las opiniones divergen en cuanto a la fecha de puesta en marcha del nuevo plan estratégico. Varias delegaciones se han manifestado a favor de la armonización con el ciclo de la revisión cuadrienal amplia de la política y de que el ciclo comience en 2016, pero estas dos opciones son incompatibles. En cuanto a la función de los donantes, éstos aportan un tercio de los recursos totales de la OIT y, en tanto que interlocutores importantes de la OIT, pueden opinar sobre lo que sería más conveniente que la OIT hiciese en el futuro. Cuando se elaboran planes estratégicos suele ser útil celebrar amplias consultas, pero sin perjuicio de la prerrogativa del Consejo de Administración de adoptar decisiones sobre las prioridades estratégicas de la Organización.
21. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* pide que se confirme que se pasará revista a este punto en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2014. Si bien pudiera resultar útil armonizar la planificación y preparación del presupuesto de la OIT con el ciclo de la revisión cuadrienal amplia de la política, es necesario recabar más información sobre las ventajas y repercusiones que ello entrañaría. El orador reconoce que los donantes son indispensables en el proceso pero hace hincapié en la importancia de que se siga una secuencia coherente de los procesos en los que participan los donantes: la estrategia debería aprobarse mediante un proceso democrático y tripartito y después presentarse a los donantes, y no a la inversa.
22. *El representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) confirma que, en caso de que así lo decidiera el Consejo de Administración, se presentaría un documento de seguimiento en la próxima reunión en marzo de 2014.

Resultado

23. *El Consejo de Administración deseaba examinar con mayor detenimiento la cuestión del establecimiento de un nuevo Marco de Políticas y Estrategias en su 320.ª reunión (marzo de 2014) sobre la base de un documento de la Oficina en el que se proporcionaría información adicional sobre las consecuencias de la adopción de un plan estratégico cuadrienal y de su armonización con el ciclo recomendado por las Naciones Unidas.*

(Documento GB.319/PFA/2.)

Tercer punto del orden del día

Propuestas de presupuesto para 2014-2015 relativas a las cuentas extrapresupuestarias

Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS) (Documento GB.319/PFA/3/1)

24. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa su satisfacción por la labor realizada por el CIS en relación con la difusión de conocimientos sobre cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo y la creación de la base de datos mundial sobre la legislación en la materia. Habida cuenta de la reducción significativa de la proporción de ingresos extrapresupuestarios en el presupuesto del CIS, el Grupo apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 6 del documento por el que se autoriza al Director General a gestionar los fondos de la cuenta extrapresupuestaria del CIS, si bien se recomienda que en el uso de los fondos se dé prioridad a un enfoque basado en los derechos y que se incluya periódicamente información sobre el CIS en el informe sobre la aplicación del programa como parte de la información presentada sobre el resultado 6.
25. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* expresa su apoyo al proyecto de decisión.
26. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe expresa su preocupación por el hecho de que al transferirse las funciones y responsabilidades del Centro al nuevo Departamento de Gobernanza y Tripartismo podrían pasarse por alto algunos de los problemas más críticos del Centro. Asimismo, sería oportuno que se explicara las razones por las cuales los presupuestos bienales de la cuenta extrapresupuestaria del CIS dejarían de presentarse al Consejo de Administración y pasarían a ser gestionados por el Director General según su mejor criterio.
27. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Gobernanza y Tripartismo), indica que el Director General ha hecho hincapié en la necesidad de garantizar una mayor coherencia y un mayor impacto de las actividades de la Organización. Las reformas permitirán que el CIS opere en un marco más amplio, que abarcará la recopilación y difusión de información sobre seguridad y salud en el trabajo, sin por ello perder eficacia. La razón por la que se considera que el Director General debe gestionar el presupuesto del CIS, según su mejor criterio, es que casi todos sus fondos proceden de la Oficina, y no de donaciones externas al presupuesto.

Decisión

28. *El Consejo de Administración:*
- a) *tomó nota de la decisión del Director General de integrar las actividades realizadas hasta la fecha por el CIS en la nueva estructura de la OIT;*
 - b) *decidió dejar de exigir la presentación de presupuestos bienales de la cuenta extrapresupuestaria del CIS, y*
 - c) *autorizó al Director General a emplear, según su mejor criterio, los fondos restantes de la cuenta extrapresupuestaria del CIS, así como todos los*

futuros ingresos extrapresupuestarios que se perciban, para promover y mejorar las actividades en materia de SST de la OIT.

(Documento GB.319/PFA/3/1, párrafo 6.)

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)

(Documento GB.319/PFA/3/2)

29. *Un miembro empleador del Ecuador* destaca la importancia de función de la red de instituciones de formación profesional, coordinada por el CINTERFOR, gracias a la cual cientos de profesionales del sector de la formación profesional comparten sus experiencias y conocimientos con la OIT y sus mandantes. Un claro ejemplo de las respuestas prácticas y rápidas que está dando la Organización es la transferencia del modelo del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) que permite anticipar la demanda de competencias a mediano plazo. La transferencia de este modelo se inició en 2012 en América Central. Por otra parte, la plataforma de gestión del conocimiento del Centro ha desempeñado un papel fundamental para la integración de espacios de difusión, interacción y construcción colectiva del conocimiento, inclusive por medio de herramientas y materiales didácticos. No obstante, el orador desea saber si la Oficina Regional ha previsto reforzar la plataforma y facilitar el acceso de otros continentes a la misma. Con respecto a la formación para las micro, pequeñas y medianas empresas, el CINTERFOR ha creado módulos de autoaprendizaje y un sistema denominado «Avanza» a fin de facilitar la medición y la mejora de la productividad y la sostenibilidad. El orador desea saber cuál será el papel del CINTERFOR en el Programa de Promoción de la Formalización de América Latina y el Caribe (FORLAC). Por último, insta al CINTERFOR a que destine recursos al fomento de las alianzas de colaboración público-privadas a fin de ampliar los programas de formación profesional en la economía formal.
30. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que en noviembre de 2011, el Grupo de los Trabajadores solicitó que la formación profesional se vinculara al Programa de Trabajo Decente y que la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva se reconocieran como elementos integrantes del empleo decente y la formación profesional. Dado que el anexo III no contiene una sección sobre las cláusulas relativas a la formación profesional en la negociación colectiva, el orador pregunta cómo el CINTERFOR prevé integrar esos elementos en el próximo bienio. Asimismo, sería oportuno proporcionar información adicional acerca de la medida en que el Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO) ha mejorado las condiciones de trabajo — el Grupo ha expresado con frecuencia el temor de que este sistema se centre demasiado en la productividad. El orador pregunta si las iniciativas destinadas a mejorar la calidad de la formación en el puesto de trabajo se han incorporado en las estrategias de mayor alcance que apuntan a la formalización de la economía informal. En lo que respecta al objetivo de alcanzar un creciente consenso para que la formación profesional abarque la tecnología, la educación y las dimensiones sociales, el orador expresa su preocupación por el hecho de que el CINTERFOR no aborda suficientemente las dimensiones sociales, en particular en las micro, pequeñas y medianas empresas. La falta de participación de los sindicatos en muchas de las actividades de cooperación del Centro es motivo de especial preocupación. Una mejor coordinación con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) contribuiría a incorporar las principales prioridades de los trabajadores en las actividades del Centro y garantizaría una mayor participación de los sindicatos, y el hecho de trabajar en un marco tripartito podría mejorar la labor del Centro a nivel regional. La supresión de un puesto de trabajo en la biblioteca sin que se entable un diálogo o se celebren consultas entre la administración y el personal del CINTERFOR constituye también un motivo de

preocupación. Aunque está de acuerdo con el proyecto de decisión, el orador expresa la esperanza de que las preocupaciones planteadas se aborden en el próximo bienio.

31. *Hablando en nombre del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, una representante del Gobierno de Costa Rica expresa el firme apoyo del grupo al presupuesto propuesto para el CINTERFOR y su gratitud por la contribución de 50 000 dólares de los Estados Unidos aportada por el país sede. Las cifras alcanzadas en el bienio 2012-2013 demuestran el enorme potencial de apoyo nacional e internacional que existe en el ámbito de la cooperación técnica. El Centro ha desempeñado un papel esencial durante más de medio siglo en apoyo de los principales objetivos de la Oficina, sobre todo a través de su contribución al cumplimiento del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. En el Programa y Presupuesto para 2014-2015 se menciona específicamente la promoción de la cooperación Sur-Sur y triangular por medio del Centro. Habida cuenta de los grandes desafíos que enfrentan los países de América Latina y el Caribe en materia de empleo, en particular en relación con el empleo de los jóvenes, es fundamental que el CINTERFOR siga promoviendo la formación profesional y sirva de referencia en el plano mundial en lo que respecta a las iniciativas vinculadas a la enseñanza técnica, la formación profesional y el trabajo.
32. *Una representante del Director General* (Directora de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe), declara que ha llegado el momento de que el CINTERFOR evalúe y haga un balance de los logros alcanzados durante los últimos cincuenta años. En el futuro, debería adoptarse un enfoque holístico con el objeto de fortalecer la plataforma de gestión del conocimiento y la red de instituciones y programas de formación profesional. Además, debería desarrollarse la capacidad técnica para realizar en los diferentes países un inventario de los déficit de formación en relación con las áreas que son estratégicas para el desarrollo económico. Un elemento clave será promover la participación de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en un proceso de diálogo social fortalecido.
33. Otro componente clave de esta estrategia es la incorporación en la cooperación Sur-Sur y triangular de la rica experiencia acumulada por las instituciones de formación profesional tanto públicas como privadas. Este acervo de conocimientos será un pilar fundamental del programa, especialmente en lo que respecta a los jóvenes, dado que, en la región, seis de cada diez jóvenes trabajaban en la economía informal.

Decisión

34. ***El Consejo de Administración aprobó las estimaciones de ingresos y gastos de la cuenta extrapresupuestaria de CINTERFOR para 2014-2015 que figuran en el anexo I del documento GB.319/PFA/3/2.***

(Documento GB.319/PFA/3/2, párrafo 16.)

Cuarto punto del orden del día

Cuestiones relacionadas con las construcciones

Proyecto de renovación del edificio de la sede

(Documento GB.319/PFA/4)

35. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma), subraya que el documento GB.319/PFA/4 sólo tiene por objeto hacer que los miembros del Consejo de Administración se percaten de la variedad de opciones y cuestiones relacionadas con el proyecto de renovación, pero que las decisiones sobre cómo seguir avanzando no se adoptarán hasta marzo de 2014. Las tres opciones posibles son las siguientes: mantener la estimación original de 2010 por un monto de 203,4 millones de francos suizos — lo que supone una reducción de aproximadamente un 25 por ciento del alcance de la obra; aumentar dicha estimación hasta aproximadamente 262 millones de francos suizos de modo que la obra cumpla una serie de normas ambientales y de seguridad, y comprenda obras adicionales subestimadas en 2010; o aumentar la estimación hasta aproximadamente 273 millones de francos suizos para incorporar asimismo obras que serían beneficiosas pero no esenciales.
36. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que, habida cuenta del elevado monto de la inversión y de los desafíos que supone el proyecto de renovación, es importante poder garantizar un máximo de competencia técnica por parte del director y del piloto del proyecto, así como una labor de supervisión por parte de la Oficina y del Consejo de Administración. Reitera la petición de su Grupo de que los interlocutores sociales suizos deberían participar en el Comité de Coordinación, de modo que puedan trabajar en colaboración con las autoridades suizas (la Confederación Suiza, el Cantón de Ginebra, la Fundación de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales y la ciudad de Ginebra) para garantizar una conclusión satisfactoria del proyecto.
37. Al Grupo de los Trabajadores le preocupa que el aumento de los costos supere considerablemente el margen de variación del 20 por ciento que se había previsto en 2010. En el caso de dos de las tres opciones propuestas, el margen de variación oscila entre el 29 y el 34 por ciento. Aun cuando los costos establecidos en 2010 no se basaban en diseños específicos o evaluaciones detalladas, el elevado margen de variación indica que hay fallos en la forma en que el proyecto se ha abordado. Las iniciativas en materia de gestión y gobernanza emprendidas recientemente por la Oficina deberían haberse puesto en práctica desde el comienzo del proyecto. Los costos adicionales tienen que ver con cuestiones muy delicadas como la seguridad del personal de la OIT. Por ejemplo, las zonas adicionales de extracción de amianto que se identificaron en el inventario del amianto de carácter independiente han duplicado el monto de esa partida presupuestaria. Subraya que la renovación del edificio debería hacerse en conformidad con las normas de seguridad y salud aplicables al personal de la OIT y a los trabajadores empleados como contratistas en el proyecto.
38. Por lo que respecta a la tercera y más costosa de las opciones, el orador señala que en este momento no está en condiciones de tomar una decisión y aplaza el examen de esta cuestión hasta la celebración de la próxima reunión del Consejo de Administración en marzo de 2014. Sin embargo, observa con preocupación que los archivos de la OIT correrían un gran peligro en caso de incendio y que esto es algo a lo que debería prestarse atención.
39. El Grupo apoya firmemente los esfuerzos realizados por la Oficina para encontrar opciones sostenibles desde el punto de vista financiero, como por ejemplo la venta de terrenos no

estratégicos y un préstamo comercial que se financiará con los ingresos generados por concepto de alquiler. Exhorta a la Oficina a que, habida cuenta del elevado valor de los terrenos, procure obtener las mejores condiciones y solicita más detalles sobre el proyecto de ley por el que se modifica el régimen urbanístico de los terrenos propiedad de la OIT.

40. El documento que se presente en la próxima reunión de marzo de 2014 debería facilitar información detallada sobre las modalidades de financiación de las fases I y II, y las diferentes opciones, con datos más precisos sobre la nueva política del Gobierno suizo relativa a la asistencia financiera destinada a los grandes proyectos de renovación. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 42.
41. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* pregunta si la renovación va a llevarla a cabo un contratista general o si va a ser coordinada por el director de proyecto. En caso de que aún no se hubiera adoptado una decisión al respecto, el Grupo de los Empleadores desea saber cuándo piensa tomarse dicha decisión.
42. Señala que la primera opción, que consiste en ceñirse al presupuesto aprobado, en realidad no puede abordarse si no se cuenta con información detallada sobre cómo se podría reducir el alcance de la obra sin incumplir las normas de seguridad y ajustándose a los códigos relativos a la conservación de la energía. El Grupo de los Empleadores desea que se le facilite información sobre las posibilidades concretas de mantener el presupuesto aprobado y sobre las consecuencias que conlleva esa decisión. El Grupo considera preocupante que en los planes iniciales no se haya prestado atención a las cuestiones relativas a la seguridad.
43. El orador solicita información sobre las posibles repercusiones en el personal y la labor de la Oficina de la decisión de efectuar paralelamente las obras de renovación de la fase I y de la fase II, y pide que se clarifique la distinción entre obras beneficiosas y obras esenciales.
44. En cuanto a las fuentes de financiación adicionales, aunque una de las soluciones que se han propuesto consiste en recurrir a un préstamo en condiciones favorables, la sección sobre las modalidades de financiación no es lo suficientemente clara como para poder tomar una decisión al respecto. El Grupo de los Empleadores pide más información para aclarar por qué se subestimaron hasta tal punto los costos en las cifras facilitadas previamente por la Oficina; pide asimismo que se garantice que no habrá otros incrementos importantes en los costos de la renovación. Señala que la presentación de los documentos necesarios para obtener los permisos de construcción a fin de permitir a las autoridades locales que formulen comentarios sobre la compatibilidad de las obras de renovación con las normas suizas correspondientes suscita algunas inquietudes. El Grupo de los Empleadores pide que se faciliten más garantías específicas en el sentido de que no se prevé ningún problema que pueda paralizar las obras o aumentar aún más los costos. También pregunta si la Oficina cuenta con la asesoría de un experto.
45. *El Grupo de los Empleadores* apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 42.
46. *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno de Costa Rica toma nota con satisfacción que se han realizado ahorros en dos obras, a saber, la sustitución de los ascensores y la renovación de las cocinas y restaurantes. Subraya que es importante cumplir los plazos ya que los retrasos pueden incrementar los costos. El GRULAC también acoge con beneplácito la decisión de no construir un pabellón de oficinas provisional. Si bien reconoce la importancia de la nueva estructura de gobernanza, el GRULAC hace hincapié en que los costos de las actividades de supervisión deben seguir el criterio de proporcionalidad. Espera que el progreso en el diseño contribuya a aumentar la sinergia entre las funciones, y reitera la importancia de la participación del personal a lo largo del proceso de renovación.

47. El documento que se presente en la próxima reunión debería contener información más detallada sobre otras posibles fuentes de financiación. Se ha aludido a la venta o enajenación de terrenos no estratégicos y al alquiler de espacios de oficina vacantes. Las medidas propuestas para mejorar la sostenibilidad ambiental del edificio también podrían generar economías y el documento debería incluir estimaciones en este sentido.
48. El GRULAC recomienda que se preste especial atención a la eliminación de amianto y a las instalaciones para facilitar el acceso al edificio de las personas con discapacidad. Apoya el proyecto de decisión.
49. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe celebra el establecimiento de un Comité de Gobernanza y la participación de las autoridades suizas en el Comité de Coordinación. Observa con satisfacción que ya se han sustituido los ascensores y que se han hecho ahorros.
50. En cuanto a las estimaciones revisadas, el grupo de África está de acuerdo en que el proyecto de renovación debería cumplir con las normas de seguridad y de aislamiento de los edificios. La Oficina debería continuar las conversaciones con el gobierno anfitrión en relación con la financiación de un préstamo con un interés preferencial y un subsidio para financiar elementos específicos del proyecto. Espera recibir información actualizada al respecto en la 320.ª reunión, así como un análisis sobre la posibilidad de finalizar las obras de renovación para 2019 ó 2022. Indica que el grupo de África apoya el proyecto de decisión.
51. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido lamenta que no se haya hecho una evaluación transparente desde el principio. De ahí que en el proyecto aprobado en 2010 no se hubieran tenido en cuenta muchos elementos fundamentales. El grupo de los PIEM acoge con satisfacción el nombramiento de un director de proyecto y el establecimiento de un Comité de Gobernanza, y espera con interés estudiar en la próxima reunión los resultados del examen independiente de la estimación de los costos. Señala que es esencial garantizar la seguridad del personal de la OIT y de los visitantes, así como cumplir las normas locales vigentes sobre este particular.
52. El grupo de los PIEM insta encarecidamente a la Oficina a que considere métodos de financiación innovadores, como por ejemplo la venta de terrenos de la OIT. Agradecería que en la próxima reunión se le facilitara información actualizada sobre las posibilidades de financiación, teniendo en cuenta el reglamento financiero y la reglamentación financiera detallada en vigor. En ese contexto, celebra el compromiso del Director General de efectuar un análisis continuo de la estimación de los costos a fin de determinar ahorros y racionalizaciones.
53. *Un representante del Gobierno del Japón* pide más información sobre cómo piensa asegurar la Oficina los recursos financieros necesarios para asumir el incremento de los costos.
54. *Una representante del Gobierno de Suiza* lamenta que en las estimaciones iniciales se hayan omitido factores como los costos que supone renovar el edificio de forma que cumpla las normativas medioambientales y de seguridad locales. Si bien acoge con beneplácito el establecimiento de un Comité de Coordinación, su Gobierno lamenta que la Oficina haya limitado sus atribuciones, las cuales no deberían consistir únicamente en garantizar que las obras de renovación sean conformes a la reglamentación suiza sino que deberían incluir además la posibilidad de prestar apoyo para completar las obras en los plazos establecidos, así como asesoramiento sobre cuestiones técnicas relacionadas con la planificación y ejecución del proyecto. La oradora alienta a la Oficina a que aproveche

plenamente el potencial del Comité y los conocimientos especializados que Suiza pueda ofrecerle.

55. Por lo que respecta a la financiación del proyecto, señala que la reciente adopción por las autoridades locales suizas del proyecto de ley por el que se modifica el régimen urbanístico de los terrenos propiedad de la OIT facilitaría la venta o un mejor aprovechamiento de los terrenos. Insta asimismo a la Oficina a que considere fuentes de financiación adicionales. A raíz de la decisión del Consejo Federal de junio de 2013, la Confederación Suiza puede financiar préstamos con un interés preferencial para la renovación de instalaciones pertenecientes a organizaciones internacionales con sede en Suiza.
56. *Un representante del Gobierno de Francia* expresa su profunda preocupación por los errores cometidos desde el comienzo del proyecto de renovación, especialmente el hecho de no haber anticipado los riesgos ni haber tomado las medidas adecuadas para cumplir las normas. La Oficina afirma que el proyecto puede financiarse, por ejemplo, mediante un préstamo, pero ello suscita la pregunta de si no podría hacerse un mejor uso de esos fondos en el contexto del mandato de la OIT. Su Gobierno solicita información sobre los costos relacionados con el funcionamiento del edificio renovado. La reducción de los costos de funcionamiento podría compensar parte del aumento de los costos que ahora se propone. En cualquier caso, los fondos necesarios para los proyectos de creación de capacidad de la OIT propuestos por el Director General no deberían destinarse para cubrir el incremento de los costos de renovación. Insta a la Secretaría a que haga todo lo que esté a su alcance para encontrar otros medios para compensar el incremento de los costos, lo que incluye, de ser necesario, la venta de terrenos.
57. *El representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) recalca que el Consejo de Administración no está discutiendo incrementos de los costos específicos que se aprobaron en 2010. Los incrementos tienen que ver con un alcance mucho más amplio de la obra en términos de costos relacionados con la normativa de seguridad y medio ambiente y con las obras preparatorias. En lo que concierne a los aspectos normativos, observa que el enfoque inicial de 2010 había sido mantener la conformidad con las normativas en materia de seguridad y medio ambiente que estaban en vigor cuando se construyó el edificio en la década de 1970. Las evaluaciones posteriores han puesto de manifiesto que las normativas han evolucionado considerablemente, lo que ha supuesto importantes costos adicionales.
58. Se prevé una reducción de aproximadamente un 55 por ciento en los gastos de calefacción y refrigeración gracias a un aislamiento adicional y una mayor utilización del agua del lago. Dice que se están manteniendo conversaciones con las autoridades locales encargadas del suministro de agua y electricidad sobre otras formas de mejorar la gestión de la energía. El orador observa que aún tomará algún tiempo poder determinar todas las ventajas financieras que ofrecen las recientes modificaciones del régimen urbanístico, pero que se han reanudado las conversaciones con las autoridades suizas. El objetivo consiste en proponer un plan de financiación que no suponga para el presupuesto ordinario de la Organización una carga mayor que la que fue aprobada en 2010.
59. En respuesta a una pregunta formulada por el Grupo de los Empleadores, el orador señala que se ha optado por un enfoque de gestión de la construcción y que dicha decisión ha sido aprobada por el Comité de Gobernanza y el Director General. En lo que atañe a la distinción entre obras beneficiosas y obras esenciales, estas últimas comprenden la protección de los archivos de las Oficinas. El orador señala que en la próxima reunión del Consejo de Administración se presentará una evaluación general.
60. Precisa que si se mantiene el presupuesto aprobado en 2010 pero se introducen las normativas de seguridad será necesario reducir el proyecto de renovación en un 25 por

ciento. Aún no se ha tomado ninguna decisión por lo que respecta a las zonas que se verán afectadas por esas reducciones. Dice que se está llevando a cabo una evaluación completa de esta opción.

61. Reitera que los cambios en las estimaciones de 2010 no se deben a errores, aunque es cierto que ha habido algunas equivocaciones en cuanto al volumen y el costo de las obras preparatorias. La decisión sobre el cumplimiento de las normas medioambientales y de seguridad pertinentes se ha tomado con conocimiento de causa y no es el resultado de una inadvertencia.

Decisión

62. *El Consejo de Administración tomó nota del documento GB.319/PFA/4 y de la estimación de costos revisada y pidió al Director General que, en su 320.ª reunión (marzo de 2014), presentara propuestas sobre cualquier modificación relativa al alcance del proyecto y a las posibilidades de financiación.*

(Documento GB.319/PFA/4, párrafo 42.)

Quinto punto del orden del día

Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones

Progresos alcanzados en materia de inversiones en infraestructura de tecnologías de la información

(Documento GB.319/PFA/5/1)

63. *El portavoz del Grupo de los Empleadores toma nota con satisfacción de que todos los proyectos completados se han llevado a la práctica dentro de los límites de las asignaciones presupuestarias aprobadas, y de que la mayoría de proyectos se están aplicando según lo previsto. La recentralización de los servicios y las responsabilidades en materia de tecnologías de la información es una cuestión de una importancia fundamental. Descentralizar las funciones de las tecnologías de la información comporta graves riesgos en términos de costos, sostenibilidad y coherencia. El portavoz reitera la solicitud que formuló en noviembre de 2012, a saber disponer de más información sobre la recentralización y sobre los posibles riesgos de una descentralización continuada. Asimismo, desea saber si en los planes en materia de tecnologías de la información se contempla la posibilidad de utilizar videoconferencias que incorporen todos los servicios de traducción, ya que sería una solución práctica y eficaz en función de los costos.*
64. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores acoge con beneplácito la descripción sobre los progresos alcanzados en materia de inversiones en infraestructura de tecnologías de la información y el desglose de las cantidades asignadas al proyecto. La Oficina ha actuado con acierto al suspender toda decisión sobre los proyectos que se verían afectados por las obras de renovación del edificio. El portavoz acoge con satisfacción el enfoque prudente con respecto al sistema de correo electrónico y la adopción de unos servicios basados en la nube en las tres fases que se describen en los párrafos 13 a 15. Señala que el sistema de correo electrónico debe garantizar la privacidad de los correos electrónicos de la OIT y la seguridad de los datos de la OIT y de todas las organizaciones del sistema de las Naciones*

Unidas, en particular en aquellos casos en los que el servicio lo prestan empresas privadas. Observa con satisfacción que los manuales de formación dirigidos al personal se publican en inglés, francés y español. Tal y como ha manifestado el Grupo de los Empleadores, desea saber qué se ha dispuesto respecto de las instalaciones para videoconferencias.

65. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe felicita a la Oficina por los progresos significativos en la mejora de la infraestructura de las tecnologías de la información. Se muestra satisfecho por el hecho de que los proyectos se hayan ceñido al presupuesto asignado y al calendario acordado. En vista de los riesgos y de las amenazas para la seguridad que comporta alojar el sistema de correo electrónico en un proveedor comercial de servicios en la nube, solicita a la Oficina que considere la posibilidad de migrar al nuevo sistema solamente cuando se haya identificado un servicio de computación en la nube viable. Asimismo, pide explicaciones sobre las deficiencias del sistema GroupWise actual y espera que la formación en materia de tecnologías de la información esté disponible para todo el personal en tiempo oportuno.
66. *Un representante del Gobierno del Brasil* dice que la seguridad de la comunicación y de los archivos es una cuestión de suma importancia para todo el mundo.
67. *Un representante del Director General* (Director de los Sistemas de Información) presenta una panorámica general de la estructura del nuevo Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías (INFOTEC). Subraya que INFOTEC reúne la gestión de la información y de las tecnologías. Las funciones que se fusionan incluyen la biblioteca, las salas de servidores, la infraestructura de telecomunicaciones y de otras tecnologías de la información, y se está agrupando a los administradores de las LAN descentralizados con otro personal de apoyo en materia de tecnologías de la información. Actualmente se está evaluando la centralización de los registros, los archivos y las funciones de desarrollo de software. El nuevo departamento lo encabeza un Director de los Sistemas de Información, cuya labor se centra en garantizar el uso estratégico de la tecnología y la información. Además, se están evaluando las funciones relativas a las tecnologías de la información sobre el terreno en el contexto del examen de la estructura de las oficinas exteriores, a fin de armonizar estas funciones con la sede.
68. Una Directiva de la Oficina ha establecido oficialmente la estructura de gobernanza de las tecnologías de la información, que consta de un Comité de Gobernanza en materia de tecnologías de la información en el que está representada toda la Oficina, incluidas las oficinas exteriores. El marco de gobernanza en materia de tecnologías de la información incluye órganos consultivos que examinan los costos y los beneficios de las inversiones en aplicaciones y tecnología propuestas y ayudan a acelerar el proceso de toma de decisiones.
69. Aclara las ventajas de migrar el servicio de correo electrónico de GroupWise a Microsoft Outlook, en particular una mejora en las comunicaciones, la posibilidad de trabajar a distancia y la integración con los productos existentes.
70. Con respecto a las videoconferencias, el Departamento está trabajando para identificar herramientas y tecnologías con vistas a establecer en la Oficina una infraestructura que permita celebrar videoconferencias a escala mundial.

Resultado

71. *El Consejo de Administración tomó nota del informe presentado.*

(Documento GB.319/PFA/5/1.)

Progresos alcanzados en la implantación progresiva de IRIS en las oficinas exteriores
(Documento GB.319/PFA/5/2)

72. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que la implantación progresiva de IRIS en las oficinas regionales prácticamente ha concluido, si bien ha habido un ligero retraso en el caso de África, donde la implantación progresiva estaba inicialmente previsto que concluyera a finales de 2013 y ahora se ha programado para el segundo trimestre de 2014. Pregunta por los motivos de este retraso. En lo que respecta a la implantación progresiva de las funcionalidades de IRIS más allá de las oficinas regionales, aprecia las ventajas de contar con un único sistema para todas las oficinas, pero se pregunta si se ha tenido en cuenta la capacidad de las oficinas más pequeñas en términos de personal y el volumen de trabajo en las regiones y, a tenor de estos factores, si el calendario propuesto es realista. Asimismo, dado que se está elaborando un nuevo Marco de Políticas y Estrategias, pregunta si la funcionalidad de la gestión estratégica es lo suficientemente flexible para prever estos cambios. Recalca la importancia de capacitar al personal en IRIS.
73. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* pregunta si la implantación progresiva de IRIS en las oficinas exteriores se ha llevado a cabo con arreglo al presupuesto aprobado y si ha habido aumentos de los costos y en qué concepto.
74. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe observa con satisfacción que la implantación combinada de las funciones relativas a la gestión de los recursos humanos y a las nóminas en la Oficina Regional para África servirá de proyecto piloto para la implantación progresiva en otras oficinas exteriores durante el próximo bienio.
75. *Una representante de México* encomia los esfuerzos de la Oficina por implantar el sistema IRIS en todas las oficinas regionales y celebra la decisión de aplicar los módulos de gestión de recursos humanos y de nóminas a través de IRIS. A fin de llevar a buen término el proceso de reforma, señala la importancia de que todas las oficinas exteriores cuenten con las funciones de IRIS y de capacitar al personal de las oficinas regionales en el nuevo modelo. Confía en que el Director General mantendrá informado al Consejo de Administración de los progresos en el calendario actual de la implantación progresiva, que debería concluir durante el bienio 2014-2015.
76. *Un representante del Director General* (Director de los Sistemas de Información) explica que el retraso en la implantación progresiva en la región africana se debe a varios factores, entre ellos la necesidad de cambiar, en 2010-2011, el calendario general de la implantación de IRIS a causa de unas catástrofes naturales imprevistas que azotaron a la región de Asia y el Pacífico, hecho que retrasó la implantación progresiva en Asia y que incidió en el calendario para África. Más importante, señala la conectividad insuficiente en África como el principal obstáculo para la instalación anterior de IRIS. La mejora de la conectividad en octubre de 2012 permitió que la Oficina implantara parcialmente IRIS en la Oficina Regional en 2013. A diferencia del resto de las regiones, África recibió funcionalidades adicionales en la primera fase de la implantación progresiva, concretamente el módulo del sistema IRIS relativo a las nóminas, hecho que permitió que la Oficina pudiera probar el modelo que se utilizará en la aplicación global del sistema IRIS en 2014-2015.
77. El modelo para la futura implantación progresiva en 2014-2015 tiene en cuenta oficinas exteriores más pequeñas que ya administran funciones relativas a la gestión de los recursos humanos y, en consecuencia, disponen de la capacidad para llevar a cabo esta labor en IRIS. Otras funciones más complejas, como la tramitación de las nóminas, se llevarán a cabo de manera centralizada en la sede, lo que liberará capacidad en las oficinas exteriores que podrá destinarse a otras actividades.

78. En cuanto a los posibles aumentos en materia de costos, la implantación progresiva de IRIS en las oficinas regionales se ha llevado a cabo dentro de los límites de las asignaciones de recursos existentes.
79. El representante concluye su intervención señalando que el Módulo de Gestión Estratégica de IRIS se ha desarrollado internamente y que es lo suficientemente flexible para ajustarse a los cambios en el Marco de Políticas y Estrategias.

Resultado

80. *El Consejo de Administración tomó nota del informe presentado.*

(Documento GB.319/PFA/5/2.)

Sexto punto del orden del día

Otras cuestiones financieras

Designación de un miembro suplente para el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)

(Documento GB.319/PFA/6/1)

81. Este punto se remite a la Mesa del Consejo de Administración para su examen.

Segmento de Auditoría y Control

Séptimo punto del orden del día

Informe de evaluación anual de 2012-2013

(Documento GB.319/PFA/7)

82. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge con satisfacción la reconstitución del Comité Consultivo de Evaluación (EAC) y el nombramiento de un nuevo Presidente. En relación con el seguimiento de las evaluaciones de alto nivel, pregunta cómo se han tenido en cuenta las prioridades señaladas por los mandantes de la India en la 316.ª reunión del Consejo de Administración en el nuevo Programa de Trabajo Decente por País (PTDP). Destaca en particular la prioridad otorgada por los mandantes de la India a la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182 y el apoyo técnico brindado para la pronta ratificación de los Convenios núms. 87 y 98. Acoge con satisfacción la propuesta de que se incluya a los mandantes de la OIT en todo el proceso de evaluación. Desea saber asimismo por qué motivo deberían incrementarse de forma significativa los presupuestos destinados a las evaluaciones, tal como se sugiere en el documento. En relación con el cuadro 1, está de acuerdo con los temas propuestos para la evaluación de alto nivel que se realizará en 2015, así como con la decisión de aplazar la evaluación de la reforma de la estructura de las oficinas exteriores hasta 2016. La decisión relativa a la evaluación estratégica propuesta para 2016 en relación con una de las esferas de importancia decisiva podría ser prematura, ya que el actual Marco de Políticas y Estrategias concluirá en 2015. Los informes de evaluación ofrecen poca información sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, como se reconoce en el párrafo 21, y el orador espera que esta situación mejore en el futuro. También desea disponer de más información sobre las cifras facilitadas en el

párrafo 25 en relación con las medidas de seguimiento destinadas a los mandantes, y pregunta por qué motivo el número de recomendaciones dirigidas a los trabajadores es tan bajo en comparación con las dirigidas a los demás mandantes.

- 83.** El orador acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por EVAL con respecto a la formación y el desarrollo de la capacidad del personal en materia de evaluación y pregunta si ya se ha utilizado el nuevo módulo de aprendizaje a distancia y, en caso afirmativo, cuántos miembros del personal lo han utilizado.
- 84.** Con respecto a la evaluabilidad de los resultados de los programas por país mencionados en el párrafo 40 del informe, un factor importante que se ha de tener en cuenta en la formulación del nuevo Marco de Políticas y Estrategias es la recomendación relativa a la necesidad de mejorar la evaluabilidad de estos resultados. El orador señala a la atención la recomendación 10 que figura en el párrafo 60 sobre el apoyo de la CSPO, así como los retrasos respecto de la aprobación y la liberación de fondos. La asignación de distintos fondos a resultados concretos debería anticiparse con objeto de mejorar la planificación. Con estas observaciones, el Grupo hace suyas las recomendaciones del informe y aprueba el proyecto de decisión que figura en el párrafo 61.
- 85.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que es tranquilizador ver que la cultura de evaluación ha mejorado, como lo demuestra la utilización de los resultados de las evaluaciones con fines de gobernanza y gestión. Pregunta qué medidas tiene previsto adoptar la Oficina para garantizar un seguimiento y una medición del impacto más rigurosos. Se pregunta qué consecuencias tendrá el cambio de orientación de la «atribución» a la «contribución» recomendado en el párrafo 42 para los futuros informes sobre los resultados; desea saber cómo se reflejan los resultados de las evaluaciones en el Programa y Presupuesto para 2014-2015, y cómo se utilizarán a fin de orientar la formulación del nuevo Marco de Políticas y Estrategias. En relación con el párrafo 40, le preocupa el desfase persistente entre lo que debería evaluarse y lo que se puede evaluar en relación con los resultados de los programas por país. Se pregunta también cómo tiene previsto la Oficina abordar las conclusiones relativas a los resultados de los programas por país y cómo se tomarán en consideración las recomendaciones de EVAL. Las carencias en materia de seguimiento e informes de resultados no permiten aprovechar la oportunidad de aprender de los éxitos y los fracasos. Por lo tanto, el Grupo de los Empleadores apoya en particular la recomendación 7 relativa a la elaboración de marcos lógicos para la rendición de cuentas y el seguimiento del desempeño mediante la recopilación sistemática de mediciones tendenciales.
- 86.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Egipto acoge con satisfacción el nombramiento de un nuevo Presidente del EAC, así como los esfuerzos encaminados a revisar y desarrollar sus métodos de trabajo y su función. Espera con interés la finalización de los trabajos sobre las recomendaciones pendientes, en particular las relativas a las actividades sectoriales y la política de empleo. Está de acuerdo en la necesidad de que los mandantes tripartitos participen en mayor medida en las evaluaciones de alto nivel, y en que se les asignen más recursos. Apoya firmemente la evaluación propuesta, en 2015-2016, de la estrategia de cooperación técnica y la estructura de las oficinas exteriores. La Oficina debería arrojar más luz sobre las actividades de investigación y seguimiento y la actualización de la red de evaluación a fin de reflejar las reformas emprendidas en la Oficina. Se precisa un mayor apoyo de la Oficina para que los mandantes de los países en desarrollo puedan participar en los talleres de formación. La oradora respalda la labor en curso sobre el fortalecimiento de los PTDP. Las 17 metas acordadas en la Cumbre de Ouagadougou están en consonancia con los 19 resultados globales del Marco de Políticas y Estrategias, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa se reconoce que los objetivos estratégicos

están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La implicación y el liderazgo nacionales deberían ser el principio rector para todas las actividades operacionales.

- 87.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Países Bajos apoya la función del EAC, es decir, servir de mecanismo institucional consultivo para garantizar un seguimiento adecuado por parte de la Oficina de los resultados de las evaluaciones. Todas las evaluaciones de proyectos deben realizarse en tiempo oportuno. En lo que respecta a la adecuación del presupuesto, EVAL debería tratar de encontrar un equilibrio entre el enfoque de evaluaciones pormenorizadas y el número de evaluaciones llevadas a cabo. La Oficina debería explicar cómo realizar evaluaciones creíbles en los países, habida cuenta de las deficiencias en la evaluabilidad de los resultados de los programas por país. El orador pregunta cuál es la relación entre EVAL y la Unidad de Evaluación del IPEC. Su grupo apoya el cambio de orientación de la atribución de resultados a la evaluación de la contribución de la OIT al analizar el impacto de su labor. Señala que la Oficina debe prestar especial atención a las conclusiones de las evaluaciones de las actividades financiadas con cargo a la CSPO, habida cuenta de las nuevas prioridades que se están perfilando. Apoya las recomendaciones formuladas en el informe e insta a la Oficina a que tenga en cuenta las opiniones de su grupo al presentar informes sobre la evaluación anual correspondiente a 2013-2014. El grupo de los PIEM acoge con satisfacción la evaluación propuesta en 2015 de la estrategia de cooperación técnica de la OIT.
- 88.** *Hablando en nombre de los países nórdicos*, una representante del Gobierno de Dinamarca considera que, al elaborar planes de acción, la Oficina debería reducir el número de nuevas reuniones de expertos en Ginebra y, al mismo tiempo, prestar mayor atención a la manera en que la OIT ejecutaría sus programas en el terreno.
- 89.** *Una representante del Gobierno de la India* se felicita de que el documento se centre en la mejora de las evaluaciones mediante la recopilación de información basada en datos empíricos y el seguimiento efectivo de las evaluaciones, y recalca que la aplicación de las recomendaciones de las evaluaciones de alto nivel es esencial para mejorar los planes estratégicos de la OIT en materia de políticas. Acoge con satisfacción la inclusión de nuevas esferas de importancia decisiva entre los temas propuestos para las evaluaciones de alto nivel, pero advierte que de momento sería prematuro evaluar los progresos en algunas esferas nuevas, como la transición de la economía informal a la economía formal y el establecimiento y extensión de pisos de protección social. Su Gobierno también recomienda que se amplíe el alcance de los programas de formación a fin de incluir a los interlocutores sociales y que las evaluaciones se lleven a cabo con la participación activa de las redes de conocimientos nacionales. Recalca que la evaluabilidad del resultado de los indicadores pertinentes debe estudiarse de antemano para que la evaluación del impacto sea una consecuencia natural del programa, y transmite el apoyo de su Gobierno al proyecto de decisión.
- 90.** *Un representante del Director General* (Director de la Unidad de Evaluación) señala a la atención los considerables progresos logrados en relación con los 11 hitos relativos a los tres resultados de la estrategia de evaluación, pero reconoce que el resultado relativo a la utilización de las evaluaciones sigue planteando algunas dificultades. Confía en que la formulación del nuevo marco de Políticas y Estrategias brindará una excelente oportunidad para reflejar las enseñanzas extraídas de los informes de evaluación. Con respecto a la función del EAC en el proceso de evaluación, se decidió que cada evaluación de alto nivel debía someterse a un examen pormenorizado. Así pues, todavía no se disponía de información detallada sobre el seguimiento de las recomendaciones de algunas evaluaciones de alto nivel, como en el caso de la evaluación de la India.

91. Con respecto a la referencia hecha en el informe a la necesidad de aumentar el presupuesto, señala que el comentario procede de una evaluación independiente de las evaluaciones de alto nivel y que la propia EVAL considera que la calidad de las evaluaciones no se ha visto afectada por las restricciones presupuestarias. En cuanto a la cuestión de la participación de los mandantes en la respuesta del personal directivo a las recomendaciones de las evaluaciones, el orador explica que, cuando en una recomendación se sugieren medidas relacionadas con los mandantes o destinadas a los mismos, EVAL preguntará al personal directivo cómo han respondido a esta recomendación, y su respuesta constituirá la base de los datos facilitados. La función de los mandantes en el seguimiento de las evaluaciones depende del diseño del proyecto y no del proceso de evaluación.
92. El orador explica asimismo que el ejercicio de evaluabilidad de los resultados de los programas por país se llevó a cabo en colaboración con PROGRAM, y señala a la atención sus elementos positivos y los progresos realizados, aunque todavía cabe realizar algunas mejoras. En cuanto a las inquietudes acerca de la utilización del seguimiento y la evaluación, dice que, en varias evaluaciones, se llegó a la conclusión de que los proyectos solían ser demasiado ambiciosos, por lo que se alentaba a los directores de proyectos a que fueran más realistas a la hora de diseñarlos e invirtieran más tiempo en el seguimiento y la evaluación. En este contexto, señala a la atención el nuevo procedimiento según el cual todos los proyectos valorados en más de 5 millones de dólares de los Estados Unidos se someterán a un estudio de evaluabilidad lo que, espera, permitirá obtener mejores resultados. Indica asimismo que, pese a los problemas aún no resueltos, la práctica en materia de seguimiento y evaluación en la OIT es comparativamente mejor a la de otras organizaciones.
93. Con respecto a la cuestión más teórica del cambio de orientación de la atribución a la contribución, señala que es importante que la OIT siga estableciendo una distinción entre los dos conceptos. La mayor parte de la labor realizada en la OIT es el resultado de un esfuerzo conjunto con los mandantes y, por lo tanto, la OIT induciría a error se atribuyera a ella sola todo el éxito. Así pues, es importante que la OIT se centre en su contribución a los logros de sus mandantes lo que, a su vez, facilitaría la medición del impacto.
94. Por último, el orador pasa revista a la relación entre EVAL y el IPEC y explica que, a lo largo del tiempo, este último ha desarrollado su propia capacidad de evaluación, y que las diferencias en los plazos de las evaluaciones de los dos órganos dieron lugar a divergencias en las cifras relativas al seguimiento de las recomendaciones, lo que es independiente de la calidad. El orador está convencido de que, el próximo año, no habrá diferencias en las cifras.

Decisión

95. *El Consejo de Administración tomó nota del documento GB.319/PFA/7, aprobó las recomendaciones que se incluirán en el plan renovable de la OIT para la aplicación de las recomendaciones, del que se dará cuenta en el informe de evaluación anual de 2013-2014, y confirmó las prioridades señaladas en el informe sobre el programa de trabajo para 2015-2016.*

(Documento GB.317/PFA/7, párrafo 61.)

Octavo punto del orden del día

Discusiones sobre las evaluaciones de alto nivel

Estrategias y Programas de Trabajo Decente por País (Documento GB.319/PFA/8)

96. En relación con la evaluación de la estrategia sobre seguridad y salud en el trabajo, *el portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que debe resolverse el problema de la falta de análisis de situación y de resultados en las propuestas de proyectos de cooperación técnica, así como la ausencia de productos del Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS) que puedan resultar de interés para los países de ingresos medios y bajos. Su Grupo apoya la recomendación en la que se propone que la Oficina involucre de forma activa a los mandantes tripartitos para aumentar la sostenibilidad de sus resultados de seguridad y salud en el trabajo (SST), y celebra los esfuerzos por proporcionar formación a las pequeñas y medianas empresas (PYME). En lo que atañe a la escasa ratificación de los instrumentos sobre SST, hace falta proceder a un análisis más pormenorizado de la situación en materia de ratificación para poder extraer conclusiones fiables, y la ratificación no debería sobrevalorarse. En última instancia, lo que debería tenerse en cuenta es la correcta aplicación y la mejora de la SST en la práctica. Debería darse mayor importancia a la prestación de apoyo a los empleadores.
97. En cuanto a la evaluación de la estrategia para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente, el portavoz del Grupo de los Empleadores indica que, a pesar de que ACT/EMP desempeña un papel fundamental en muchos proyectos, sus especialistas en el terreno no han participado debidamente en la fase de entrevista preparatoria de la evaluación. Por ese motivo, el informe carece de información esencial sobre el eje de trabajo relativo a la creación de un entorno propicio. El orador constata que se han dedicado esfuerzos desiguales a los diversos indicadores y subraya que el fomento de un entorno propicio debería ser un objetivo prioritario, dado que en este ámbito los recursos siguen siendo muy modestos en comparación con los que se dedican a otras áreas del resultado 3. Considera que la creación de un entorno propicio debería encabezar la lista de prioridades de ese resultado. La evaluación pasa por alto el hecho de que la OIT dispone de metodologías como la herramienta denominada *Enabling Environment for Sustainable Enterprises* (ESEE, un entorno propicio para las empresas sostenibles), que ha sido diseñada para evaluar la idoneidad del entorno y a la que la Oficina debe prestar mayor atención. La OIT debe ser prudente al promover las asociaciones de empresas, ya que podrían socavar las estructuras de representación empresarial existentes. En referencia a las recomendaciones, el orador señala que la herramienta ESEE ofrece evaluaciones de país normalizadas gracias a las cuales los mandantes pueden elaborar recomendaciones sobre políticas en ámbitos prioritarios que fomentan un entorno propicio para que las empresas se desarrollen y creen trabajo decente. Las decisiones relativas a qué países deben ser prioritarios corresponden a los mandantes, y no a las organizaciones internacionales. No hay motivo para pensar que las fundaciones sin fines de lucro están mejor situadas que las organizaciones empresariales para aportar financiación a posibles estrategias de desarrollo de la pequeña empresa a nivel nacional. Los indicadores sobre productividad y buenos resultados económicos deberían incluirse entre los indicadores utilizados para controlar el progreso en las empresas recientemente constituidas o reforzadas. El orador se pregunta por qué razón en la recomendación 5 no se hace referencia a la insuficiente comprensión del efecto de la productividad y la rentabilidad en las situaciones de empleo de los trabajadores. Su Grupo no apoya la recomendación 9 en la medida en que considera que se deben promover no sólo las cooperativas, sino todas las empresas legítimas.

- 98.** En lo relativo a la evaluación de la estrategia para promover el trabajo decente en la región árabe, su Grupo celebra que el impacto de la estrategia haya sido especialmente significativo en los ámbitos del empleo y la protección social. Aunque un porcentaje abrumador de los fondos totales para cooperación técnica en la región se haya destinado al objetivo estratégico núm. 1 (Empleo), esto no significa que se hayan desatendido los demás pilares del Programa de Trabajo Decente, sino que pone de relieve que es lógico que la Oficina establezca prioridades. En cuanto a la coordinación con otros organismos donantes, los empleadores están de acuerdo en que la solución pasa por transformar la competencia en colaboración, y por consiguiente apoyan la recomendación 4. También apoyan la recomendación 6. Por último, respecto de los proyectos de cooperación técnica mencionados en la evaluación, la Oficina debería atajar las lagunas en términos de capacidad entre los mandantes para que los resultados alcanzados sean sostenibles.
- 99.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala, con respecto a la evaluación de la estrategia de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, que su Grupo está de acuerdo en que con frecuencia el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SAFework) carece de un enfoque estratégico y de una estrategia operativa capaces de optimizar la ventaja comparativa de la OIT en el ámbito de la SST. Han transcurrido casi seis meses desde el desastre del Rana Plaza y la labor relativa a las normas sobre SST merece una atención prioritaria. El orador observa que la labor consultiva de la OIT se ha centrado en la necesidad de aplicar las normas, pero considera que, si bien esto es importante, hay que esforzarse más por promover la ratificación de los convenios en materia de SST, en particular los Convenios núms. 155 y 161 y los convenios relacionados con sectores que entrañan peligro como la agricultura, la construcción, el sector químico y la minería. A su Grupo le sorprende que no se haya hecho ninguna referencia al Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR). En lo relativo al programa Better Work y al proyecto Mejores Fábricas para Camboya, pide a la Oficina que resuelva los problemas pendientes en relación con los derechos de los trabajadores y se asegure de que en todas las intervenciones se incluya la promoción del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Su Grupo apoya sin reservas las recomendaciones 1 y 3 y acoge con satisfacción la recomendación 4. En cuanto a las demás recomendaciones, el orador indica que los trabajadores deberían tener una participación mayor en el programa de SST, se pregunta qué se entiende por «infracciones menos patentes», y destaca la necesidad de ir más allá del CIS para dotar de mayor protagonismo a la SST. Pide que la Oficina aclare sus respuestas a las recomendaciones 1 y 8.
- 100.** La evaluación de la estrategia de la OIT para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente confirma que la Oficina no ha logrado dar efecto a las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.^a reunión (2007), y que el nivel de los esfuerzos desplegados y los recursos asignados ha sido desigual, otorgándose mayor atención a la iniciativa empresarial. Pide que se adopte un enfoque más estratégico e integrado del trabajo decente. Habida cuenta de la necesidad de revisar todos los productos para el desarrollo de empresas de modo que estén en conformidad con los pilares del Programa de Trabajo Decente, su Grupo hace suya la recomendación 8 y apoya sin reservas las recomendaciones 4, 5, 9 y 10. Sin embargo, lamenta la falta de información sobre los intentos de la Oficina por dar respuesta a las insuficiencias programáticas. En relación con la recomendación 7, su Grupo no está convencido de que las instituciones financieras internacionales y los bancos de desarrollo estén abogando por un programa de trabajo decente en sus actividades con las empresas y agradecería recibir aclaraciones al respecto. Insta a la Oficina a reconocer el papel de los acuerdos marco y la necesidad de proporcionar orientaciones a las empresas para promover prácticas responsables en el lugar de trabajo en toda la cadena de suministro. Debería darse prioridad a la labor de promoción de las cooperativas y las empresas sociales. Confían en que la labor llevada a cabo en la esfera de importancia decisiva sobre productividad y condiciones de trabajo en las PYME

propicie que la Oficina adopte un enfoque más equilibrado en sus actividades en el ámbito empresarial, que esté centrado en la mejora de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales.

- 101.** Se desconoce qué criterios se han aplicado para seleccionar a los tres países evaluados en el marco de la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para promover el trabajo decente en la región árabe. La omisión de países que cuentan con Programas de Trabajo Decente por País y que siguen enfrentándose a problemas sociales y violaciones de derechos impide extraer conclusiones fundamentales sobre la estrategia. La situación del pueblo sirio sigue siendo motivo de honda preocupación. La OIT debería trabajar con los países anfitriones para crear oportunidades de empleo adecuadas con objeto de aliviar los problemas de las personas desplazadas por causa de ese conflicto. Recordando el párrafo 20, a) del Marco de acción para el respeto, la promoción y la realización efectivos y universales de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2012-2016, el orador declara que se deben adoptar medidas urgentes para resolver la situación a la que se alude en el párrafo 100 del informe. El Grupo pide a la Oficina que asigne recursos para fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores legítimas. La eficacia de las iniciativas de la OIT en Jordania sigue poniéndose en entredicho, dado que no se han resuelto adecuadamente los principales problemas a los que se enfrentan los trabajadores migrantes. La Oficina también debería esforzarse más por promover la ratificación del Convenio núm. 87 y la aplicación del Convenio núm. 98 en el país. Si no se pone fin a la ocupación de los territorios palestinos ocupados, no será posible lograr el trabajo decente. El orador observa que las intervenciones de la OIT en el Líbano son puntuales e insostenibles debido a la falta de una estrategia de trabajo decente y pide que se solvete esta situación mediante la adopción de un enfoque basado en los derechos, y en particular la ratificación del Convenio núm. 87 y la aplicación y el control del cumplimiento del Convenio núm. 98. En cuanto a la recomendación 2 contenida en el párrafo 114 del informe, su Grupo invita a la Oficina a consultar con ACTRAV sobre la colaboración con las nuevas organizaciones de trabajadores. También pide a la Oficina que luche contra la discriminación por motivos de género y contra las numerosas vulneraciones de derechos que padecen las mujeres de la región. Su Grupo aprueba el proyecto de decisión presentado en el párrafo 131 del informe.
- 102.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Egipto indica que su grupo ha tomado nota de la información relativa al presupuesto de la estrategia de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Es importante que el programa utilice los recursos disponibles de un modo eficiente e identifique nuevas fuentes de financiación. Su grupo observa con preocupación que la evaluación ha puesto de manifiesto que los recursos del CIS y los productos de conocimientos son inadecuados para los países de ingresos medios y bajos. Una posible solución sería adaptar mejor los recursos de conocimientos a las necesidades de esos países. Habida cuenta de que la pertinencia de la estrategia es el único elemento que ha recibido una puntuación satisfactoria, su grupo alienta a la Oficina a tomar medidas inmediatas para mejorar el desempeño del programa. Respecto de la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente, su grupo celebra los esfuerzos desplegados por la OIT, pero debería mejorarse la estrategia para ofrecer mejor apoyo a los mandantes de la OIT durante el período actual de ralentización económica. En cuanto a la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para promover el trabajo decente en la región árabe, la experiencia de la OIT en la gestión de crisis debería tenerse en cuenta en los programas regionales, y la Oficina debería asignar al programa una financiación suficiente para lidiar con la crisis de los refugiados sirios. Su grupo aprueba el proyecto de decisión presentado en el párrafo 131 del informe.
- 103.** *Un representante del Gobierno de la India* opina que el tamaño de la muestra seleccionada por EVAL es demasiado reducido para extraer conclusiones generales en relación con la

estrategia de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Según la evaluación de la estrategia de la OIT, los progresos alcanzados se califican entre satisfactorios y no tan satisfactorios. En consecuencia, es importante asignar a este ámbito los recursos humanos y financieros adecuados, en particular debido a la ampliación del mandato en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Aunque la OIT es la organización que ha recibido el mandato mundial para la elaboración de normas sobre seguridad y salud en el trabajo, otras organizaciones podrían acabar tomando la iniciativa si no se presta la atención suficiente a esta cuestión. En lo que atañe a la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente, el orador afirma que las empresas sostenibles pueden servir para promover el desarrollo sostenible, pero que no son un fin en sí mismas. Cada país se encuentra en una fase de desarrollo diferente, y lo que resulta sostenible en un país puede no serlo en otro; esto descarta la posibilidad de adoptar un enfoque preceptivo. En su lugar, las iniciativas de la OIT en materia de desarrollo de empresas sostenibles deberían adaptarse a las necesidades y realidades de cada país.

- 104.** *Un representante del Gobierno de Kenya* anuncia que su Gobierno hace suya la declaración realizada por Egipto en nombre del grupo de África. El uso de los criterios de evaluación consignados en el documento sería de gran ayuda a la hora de tomar decisiones sobre políticas y estrategias, inclusive en relación con la rendición de cuentas. Su Gobierno apoya por tanto el proyecto de decisión.
- 105.** En respuesta a los comentarios relativos a la estrategia de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, *un representante del Director General* (Director del Departamento de Gobernanza y Tripartismo) señala que el plan de trabajo de la Oficina se ajustará a la luz de las inquietudes expresadas durante el debate. Se tendrá en cuenta la necesidad de diseñar herramientas adaptadas al desarrollo económico y tecnológico de los diversos países y regiones. Todos los mandantes deberán realizar un esfuerzo común para asegurar la ratificación y puesta en práctica de los convenios correspondientes. El proceso de reforma ha dado lugar a una intensificación de la cooperación en materia de seguridad en el trabajo entre las diversas unidades y servicios de la Oficina.
- 106.** En respuesta a las observaciones relativas a la estrategia de la OIT para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente, *un representante del Director General* (Director del Departamento de Empresas) dice que el mayor apoyo prestado a la iniciativa empresarial obedece a la demanda de las oficinas de país. Se ha reequilibrado la cartera de proyectos para otorgar mayor protagonismo a la creación de un entorno propicio y a las mejores prácticas en el lugar de trabajo. La evaluación del impacto de los programas y proyectos, una herramienta vanguardista de la OIT, se ha llevado a cabo casi en tiempo real y en ella se ha contemplado la viabilidad de las empresas. Se han emprendido evaluaciones en relación con la creación de un entorno propicio en etapas relativamente tempranas del bienio, y desde entonces se han finalizado diez de ellas. Los módulos destinados a aumentar la productividad y a mejorar las prácticas en el lugar de trabajo se basan en la cooperación entre los trabajadores y los empleadores. El programa Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR) consta de un módulo sobre seguridad y salud en el trabajo. La Oficina es consciente de la necesidad de ampliar la escala y garantizar la sostenibilidad.
- 107.** En respuesta a las observaciones relativas a la estrategia de la OIT para promover el trabajo decente en la región árabe, *una representante del Director General* (Directora Regional y Subdirectora General de la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes) indica que la flexibilidad es la piedra angular de la respuesta de la OIT a la delicada situación en la región. Se ha intentado aprender de la experiencia de la OIT en el Norte de África. Se está elaborando un marco de respuesta subregional para paliar el impacto de la crisis siria en los mercados de trabajo y se acaba de poner en marcha un

Programa de Trabajo Decente para el territorio palestino ocupado. En lo relativo a los recursos, hace falta más colaboración y menos rivalidad.

Decisión

- 108.** *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración las conclusiones, recomendaciones y enseñanzas extraídas de las tres evaluaciones independientes de alto nivel que se presentan en el documento GB.319/PFA/8 y que apoyara su debida puesta en práctica.*

(Documento GB.319/PFA/8, párrafo 131.)

Noveno punto del orden del día

Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI)

Informes de la DCI

(Documento GB.319/PFA/9)

- 109.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores respalda la postura adoptada por la Oficina respecto de los siete informes de la DCI y las consiguientes recomendaciones dirigidas a la OIT. Dado el volumen importante de trabajo que las labores de la DCI entrañan, sería aconsejable debatir sobre un mecanismo de seguimiento que se ajuste a los recursos humanos y financieros disponibles en la Oficina.*
- 110.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores observa que la aceptación de la mayoría de las recomendaciones de la DCI por parte de la OIT evidencia cuán valiosas resultaron éstas. Apunta, sin embargo, que cuando el Grupo de los Empleadores deseó saber por qué en el documento no se recogían cuatro informes de la DCI, que habían sido preparados en 2012 y contenían recomendaciones para la Oficina, se le comunicó que dichos informes estaban a punto de ser presentados. Observa, además, que en el documento tampoco se hace la menor alusión al curso dado a las recomendaciones formuladas en los informes de la DCI de 2010 y 2011. La Oficina debería presentar con carácter periódico un documento de referencia en que se refleje el estado de aplicación de las recomendaciones de los tres años anteriores. El orador solicita que se aclare por qué ha de requerirse orientación del Consejo de Administración sobre las consecuencias programáticas, jurídicas y financieras del presente documento.*
- 111.** *Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno de Egipto destaca cuatro puntos principales. En primer lugar, su grupo es partidario de que se fomente el plurilingüismo en las labores de la OIT y de que se corrija el desequilibrio en el uso de los idiomas de trabajo. En segundo lugar, el grupo presta especial atención a la continuidad de las actividades, y a ese respecto la formulación del nuevo Marco de Políticas y Estrategias brindaría la oportunidad de fortalecer la sostenibilidad de esta continuidad. En tercer lugar, es preciso analizar con mayor detenimiento la posible instauración de una sola entidad de investigación para todo el sistema de las Naciones Unidas. Por último, su grupo coincide con la Oficina en que es necesario tomar con cautela las recomendaciones sobre la armonización de los ciclos de planificación y de presentación de informes en todo el sistema de las Naciones Unidas.*

- 112.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia acoge con beneplácito el curso que la OIT da a las recomendaciones de la DCI, y recalca la importancia de incrementar la coherencia en el seno del sistema de las Naciones Unidas para evitar duplicaciones y garantizar el aprovechamiento óptimo de unos recursos escasos. La Oficina debería reafirmar más aún su compromiso de aplicar una gestión basada en los resultados y armonizar sus prácticas en aras de un enfoque común respecto de la realización de las actividades de la OIT en todos los planos por conducto de los mecanismos vigentes de la DCI. En lo referente al plurilingüismo, la Oficina ha adoptado medidas efectivas para corregir los actuales desequilibrios en el uso de los idiomas de trabajo en la Secretaría. Pese a ello, en la mayoría de las vacantes de puestos de las categorías de servicios orgánicos y superiores se exige de los candidatos que dominen unos idiomas que, a veces, no guardan la menor relación con los puestos correspondientes en las oficinas exteriores. La Oficina debería incorporar a los criterios de selección los idiomas más hablados en las regiones consideradas. Por último, la OIT es una organización que ha aplicado muchas recomendaciones de la DCI, ya sea en parte o en su totalidad, lo cual indica que su estructura tripartita no obsta en modo alguno a su fructuosa participación en un sistema de las Naciones Unidas más coherente.
- 113.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Países Bajos destaca la función adicional de supervisión que compete a la DCI y anima a la Oficina a estudiar y aplicar las recomendaciones de aquella, siempre que resulte posible. El orador se expresa acerca de tres puntos. En primer lugar, la Oficina debería facilitar un breve resumen de la «situación actual» relativa a la política de continuidad de las actividades, una explicación de la función que el plan de continuidad de las actividades cumple en esa política, e información sobre las fechas de entrada en vigor de dicho plan. En segundo lugar, respecto a la gobernanza de la tecnología de la información y las comunicaciones, la Oficina debería cubrir a la mayor brevedad el puesto vacante de Director de los Sistemas de Información. En tercer lugar, respecto a la gestión de las licencias de enfermedad en el sistema de las Naciones Unidas, podría resultar útil que las diversas organizaciones que lo conforman colaborasen de manera fructuosa mediante el intercambio de prácticas y experiencias en materia de lucha contra el absentismo. No es preciso que cada dos años se faciliten al Consejo de Administración datos detallados sobre las ausencias por enfermedad, pero el Director General debería tratar el tema cuando informe sobre la política de recursos humanos de la OIT y destacar oportunamente los aspectos preocupantes.
- 114.** *El representante del Gobierno de los Países Bajos* indica que el documento objeto de examen se ha presentado para recabar orientación del Consejo de Administración, práctica que debería mantenerse en el futuro. También le resulta interesante la idea de que se presente una reseña periódica de la aplicación de las recomendaciones de la DCI.
- 115.** *Un representante del Gobierno de la India* insta a la Oficina a que elimine el desequilibrio en el uso de los idiomas de trabajo en la Secretaría. El 60 por ciento de la fuerza de trabajo mundial se concentra en Asia y el Pacífico, región que, sin embargo, tiene una participación inferior al 15 por ciento en los recursos humanos de la OIT. Esta situación se debe principalmente a que la mayoría del personal de la categoría de los servicios orgánicos desconoce o no necesita los idiomas que se le exige saber. Por tanto, en los criterios de selección para la contratación en la OIT es necesario incluir, junto al inglés, los idiomas hablados en diversas regiones.
- 116.** *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) indica que, conforme a la práctica establecida en la Oficina, los cuatro informes presentados por la DCI en 2012 se someterán a examen del Consejo de Administración dentro de un año, una vez se hayan recibido todos los comentarios de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la

Coordinación (JJE). En lo referente a la aplicación de las recomendaciones, la Oficina puede informar periódicamente desde 2011 acerca del curso que da a las recomendaciones de la DCI, gracias al sistema que esta última introdujo en Internet ese mismo año con el propósito de recabar información sobre el particular.

117. *Otro representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) indica que la política relativa a la continuidad de las actividades define los objetivos de gestión de esa continuidad, su estructura de gobernanza y las responsabilidades de cara a la elaboración del plan correspondiente. Este último comprende información detallada en forma de guía estratégica para gestionar las crisis en la OIT que abarca procesos delicados, los protocolos aplicables y los sitios desde los que pueden recuperarse los datos perdidos en caso de colapso. La preparación para la continuidad de las actividades es rigurosamente controlada por el Comité Consultivo de Supervisión Independiente. El orador también señala que en julio de 2013 se nombró un nuevo Director de los Sistemas de Información.

Resultado

118. *El Consejo de Administración tomó nota del informe presentado y proporcionó orientaciones a la Oficina.*

(Documento GB.319/PFA/9.)

Segmento de Personal

Décimo punto del orden del día

Declaración del representante del Sindicato del Personal

119. La declaración del representante del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo II del presente documento.

Undécimo punto del orden del día

Otras cuestiones de personal

Enmiendas al Estatuto del Personal:

Edad de jubilación en la OIT

(Documento GB.319/PFA/11)

120. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* observa que la decisión del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU) de aumentar la edad normal de jubilación de los nuevos afiliados a los 65 años, con efecto a partir del 1.º de enero de 2014, se ajusta a la evolución registrada en muchos Estados Miembros de la OIT en aras de la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones.

121. El Grupo de los Empleadores reconoce que semejante cambio incidirá en la dotación de personal y que, por tanto, sus consecuencias deberán integrarse en la estrategia general de recursos humanos que el Consejo de Administración solicitó en su 316.^a reunión, en

noviembre de 2012. Recordando las observaciones liminares que el Director General formuló sobre el carácter urgente y la responsabilidad respecto de la aplicación de la reforma de la OIT, el orador solicita confirmación de que la labor dedicada a la estrategia progresiva de manera satisfactoria y de que en marzo de 2014 se someterá a examen la propuesta completa sobre las políticas y prácticas aplicables en todos los ámbitos de la reforma del Director General relativa a los recursos humanos, incluidas las propuestas para la reforma de los procedimientos de contratación y selección. El orador confirma, sobre esta base, que su Grupo respalda el proyecto de decisión.

- 122.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* confirma que también su Grupo refrenda el proyecto de decisión. El Grupo de los Trabajadores se congratula del grado de diálogo existente en la OIT entre la Administración y el Sindicato del Personal sobre la incidencia que la modificación de la edad de la jubilación podría tener en los funcionarios y, abundando en el sentido del portavoz del Grupo de los Empleadores, aguarda con interés el extenso debate sobre las consecuencias de mayor envergadura que podrían observarse en los recursos humanos, consecuencias que se expondrán en marzo de 2014. También expresa la esperanza de que continúe un diálogo armonioso entre la Administración y el Sindicato del Personal.
- 123.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania toma nota de que las propuestas de enmienda al Estatuto del Personal son fruto de decisiones adoptadas por la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU), por lo que respalda el proyecto de decisión. En lo relativo a las actuales discusiones mantenidas en el marco de la Comisión Paritaria de Negociación acerca de la posible extensión de la nueva edad de jubilación al personal ya en activo, si bien el orador exhorta a que los debates prosigan con un talante de diálogo social, le preocupa el impacto que esta extensión pudiera tener en la retención del personal, en las oportunidades de carrera de los funcionarios en activo y de los nuevos talentos, así como en los costos y presupuestos correspondientes. Sugiere, por tanto, que se evite prorrogar los contratos de trabajo de los funcionarios de la OIT después de la edad reglamentaria de jubilación y solicita que se informe anualmente al Consejo de Administración de las prórrogas otorgadas después de esa edad.
- 124.** *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Recursos Humanos) confirma que las actividades dedicadas a la amplia gama de retos que la Oficina afronta en materia de recursos humanos continúan e incluso progresan rápidamente. La Oficina piensa seguir celebrando consultas y negociaciones exhaustivas y continuas con el Sindicato del Personal para fundamentar todo el conjunto de políticas y prácticas de recursos humanos que habrá de presentarse al Consejo de Administración en su 320.^a reunión, en marzo de 2014.

Decisión

- 125.** *El Consejo de Administración enmendó el artículo 11.3 tal como aparece en el párrafo 9 del documento GB.319/PFA/11, con efecto a partir del 1.º de enero de 2014, a reserva de la aprobación de las enmiendas correspondientes de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas.*

(Documento GB.319/PFA/11, párrafo 10.)

Anexo I

Información actualizada sobre las contribuciones de los Estados Miembros recibidas entre el 1.º de septiembre y el 21 de octubre de 2013

Desde el 1.º de septiembre de 2013, se han recibido de 18 Estados Miembros contribuciones correspondientes a 2013 y años anteriores por un importe de 34 194 225 francos suizos, que se desglosan de la manera siguiente:

Estados Miembros	Pago de contribuciones correspondientes a 2013	Pago de contribuciones atrasadas	Total de contribuciones recibidas en francos suizos
Argelia	449 851	–	449 851
Bahamas	3 962	–	3 962
Bangladesh	90	–	90
Bolivia, Estado Plurinacional de	24 582	–	24 582
Burundi	–	2 938	2 938
Colombia	334 687	–	334 687
Alemania	14 084 517	–	14 084 517
Irán, República Islámica del	–	1 100 000	1 100 000
Iraq	9 358	–	9 358
Israel	1 133 021	132 701	1 265 722
Corea, República de	7 694 464	2 146 131	9 840 595
Moldova, República de	2 959	–	2 959
Montenegro	14 358	–	14 358
Papua Nueva Guinea *	7 238	15 014	22 252
Rusia, Federación de	5 610 145	–	5 610 145
Tayikistán	–	7 500	7 500
Tanzanía, República Unida de	–	5 644	5 644
Emiratos Árabes Unidos	1 414 952	113	1 415 065
Total	30 784 184	3 410 041	34 194 225

* Papua Nueva Guinea ha recuperado su derecho de voto.

Incluidas las contribuciones recibidas entre el 1.º de septiembre y el 21 de octubre de 2013, la cuantía total de las contribuciones recibidas en 2013 asciende a 283 326 355 francos suizos. Esta suma comprende 247 979 020 francos suizos en concepto de contribuciones correspondientes a 2013 y 35 347 335 francos suizos en concepto de pagos por contribuciones atrasadas.

El saldo deudor al 21 de octubre de 2013 es de 157 364 123 francos suizos.

Anexo II

Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración (319.^a reunión – octubre de 2013)

Señora Presidenta,

Señor Director General,

Señores miembros del Consejo de Administración,

Estimados colegas, tanto los aquí presentes como aquellos que siguen esta intervención por Internet desde los lugares de destino de todo el mundo.

Señora Presidenta:

Muy pocos funcionarios de la OIT tienen el privilegio de tomar la palabra ante el Consejo de Administración, y menos aún la posibilidad de transmitir a este último las opiniones, preocupaciones y aspiraciones del personal. Hoy es la duodécima vez que tengo el honor de hacerlo, en nombre del Comité del Sindicato del Personal de la OIT, y es ésta una responsabilidad que jamás tomé a la ligera.

Por tanto, cuando me senté a redactar lo que sería mi última intervención ante ustedes en calidad de Presidente del Comité del Sindicato del Personal de la OIT, me asaltó una duda:

¿Debía expresar libremente cuanto me dejara en el tintero en las once ocasiones anteriores? De ser así, igual se me dormiría toda la sala.

Y es algo que no me puedo permitir, pues les aguarda una labor importante.

Por tanto, ante el escaso tiempo que me resta y la poca atención que su calendario tan cargado me permite exigirles, he decidido dedicar mi último discurso a *un solo* tema, a *la cuestión* que, en nuestra opinión, resulta esencial para que la OIT y el sistema de las Naciones Unidas salgan adelante en estos tiempos de crisis: la necesidad de contar con un marco de relaciones laborales eficaz, funcional y radicado en el compromiso de mantener un diálogo social de buena fe.

Si preconizo esta vía no es porque mi actividad diaria se centre en la negociación colectiva, sino más bien porque, cuando a los 27 años de edad presenté mi candidatura para un puesto en la OIT, lo hice por identificarme plenamente con los valores de ésta.

Y creo que *yo* no soy el único en tener fe: por fortuna, también nuestro Director General y nuestra Administración confían en esos valores. Además, me consta que el Consejo de Administración, al igual que nuestros mandantes desde hace casi un siglo, comparten el principio según el cual la mejor vía para concebir el cambio y hacerlo efectivo es el diálogo.

Resulta un tanto irónico que, precisamente cuando nosotros empezamos a dejar atrás varios años de lo que este Consejo de Administración calificó de «cultura de conflicto», las Naciones Unidas y su sistema común se hallen confrontados a una cultura de este tipo, aunque de muy distinta naturaleza.

Permítanme recalcar que aquí, en la OIT, el Sindicato y la Administración seguimos construyendo una relación de trabajo positiva, en buena medida gracias al compromiso decidido y al empeño considerable de ambos. Y, como cabía esperar, las aguas parecen volver a su cauce en esta institución.

No pretendo afirmar que *«todo suceda para bien en este, el mejor de los mundos posibles»*. En modo alguno me permitiría invitar a tan irreflexivo optimismo, ni esperar que nuestros afiliados caigan en él.

Sin embargo, nos hemos comprometido a que las cosas funcionen, a mantener un diálogo constante con el Director General y la Administración. Éste es el marco en que se expresan las preocupaciones del personal ante la celeridad de la reforma y respecto a ciertos ámbitos de la reestructuración en que, hay que reconocer, no se han mantenido las consultas anunciadas. Dicho esto, apreciamos la presteza con que se nos ha atendido y la importancia que se ha otorgado a dichas preocupaciones.

Participamos activamente en el examen de las actividades y de la estructura en el terreno, así como de la cooperación técnica, que tan preocupado tiene a nuestros afiliados, en particular, y al personal, en general. Celebramos que se recabe la intervención del Sindicato en este examen, tanto en la sede como en las regiones. Creemos que los comentarios recibidos del personal de las oficinas exteriores reflejan los problemas que el Sindicato planteó ya en muchas reuniones regionales de su Comité y que motivaron las resoluciones adoptadas en el marco de la campaña «UNA SOLA OIT» por la mayoría de las oficinas que la Organización tiene en el mundo. El Sindicato seguirá estas cuestiones con atención, para que se den respuestas concretas a los problemas planteados mediante procesos consultivos.

En un contexto más amplio, si se compara la situación actual con el estado del diálogo social tal como se practicaba en la OIT hace tan sólo dos o tres años, no dejan de sorprender los muchos progresos logrados en tan poco tiempo. El diálogo de buena fe es, sin lugar a dudas, la clave para conseguir resultados patentes.

Con todo, lamentamos que si bien este diálogo funciona e incluso progresa en la OIT, no haga otro tanto en la Secretaría de las Naciones Unidas ni en el sistema común en su globalidad.

Muchos de ustedes sabrán que el Secretario General de las Naciones decidió privar a sus propios sindicatos del derecho de negociación colectiva, apenas un año después de adoptarse una política constructiva en materia de relaciones laborales. Se trata de una decisión que, además de vulnerar los principios de la buena fe y el derecho de negociación colectiva, incluso en la Administración Pública, entendemos se tomó sin el pleno conocimiento de los Estados Miembros. Las medidas unilaterales destinadas a modificar las reglas sobre la tramitación de los despidos colectivos en la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) han exacerbado las tensiones y han motivado actos de reivindicación colectiva por parte de varios miembros del personal.

Otro tanto cabe decir del sistema común. Permítanme traer a colación, a riesgo de apartarme del orden del día, una cuestión que la Asamblea General de las Naciones Unidas examinará la semana que viene. En los últimos meses pudimos observar cómo la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) incumplía los métodos que ella misma había instituido, cuando no los distorsionaba para debilitarlos, ante la creciente presión de introducir nuevos cambios independientemente del impacto que tuvieran en los principios Noblemaire y Flemming. El cuestionar esos cambios no equivale a poner en entredicho la facultad de los Estados Miembros para determinar y modificar los términos y condiciones de servicio del personal del sistema común, sino tan sólo a destacar que abandonar unos

métodos técnicos fiables y basados en criterios claros, objetivos y que han resistido los embates del tiempo, tendrá consecuencias mucho más graves para las Naciones Unidas, y concretamente en su capacidad para atraer y conservar un personal competente y motivado.

Nosotros no negociamos nuestros sueldos ni muchas de las condiciones de empleo que nos son aplicables; sabemos que, al ser miembros de la administración pública internacional, esas decisiones no nos competen, sino que son adoptadas por un grupo de expertos técnicos e independientes de la CAPI o, en virtud de la recomendación de éstos, por la Asamblea General de las Naciones Unidas o el Consejo de Administración de la OIT. Esta falta de control queda, sin embargo, contrarrestada por la subordinación de esas condiciones de servicio a unos métodos de cálculo rigurosos que, hasta la fecha, siempre han obedecido a los principios de equidad y transparencia. Si de veras se sacrifican los elementos fundamentales de estos métodos en aras de miopes consideraciones políticas, se correrá el riesgo real de atacar estructuralmente la reputación de la CAPI, en cuanto entidad independiente y experta en las cuestiones técnicas relativas a las condiciones de servicio, y bien podría minarse la confianza de nuestro personal en el sistema de las Naciones Unidas, en general.

Las cosas claras: no pretendemos sugerir que la actual crisis financiera no existe ni que el personal de las Naciones Unidas deba ser inmune a sus efectos. Los métodos aludidos encierran mecanismos que, en tiempos difíciles, permiten tomar en consideración las dificultades económicas de nuestros Estados Miembros, cosa que, de hecho, podemos comprobar en la actualidad. Sostenemos que es precisamente en tiempos de crisis cuando más debemos confiar en la adecuación de esos métodos y en el diálogo social para introducir los cambios que resulten necesarios.

Así, pues, sugeriremos respetuosamente que, sin dejar de reconocer la existencia de la actual recesión y la necesidad de actuar en consecuencia, necesitamos mirar *más allá* de la crisis actual e interrogarnos sobre el impacto que estas decisiones podrían tener no sólo en la integridad del sistema común, sino también en la confianza, la moral y la productividad del personal.

Hace un poco más de un año, la creciente desconfianza del personal de las Naciones Unidas respecto al sistema común provocó una manifestación durante el período de sesiones de la CAPI, una huelga del personal del sistema común de las Naciones Unidas destinado en Malawi, amenazas de acciones de reivindicación colectivas en diversos organismos, y un sinnúmero de acciones legales.

La reciente experiencia de la OIT evidencia a las claras cuán importante es velar por que los cambios se introduzcan mediante el diálogo. Cuando la crisis ha exigido concesiones, como las que fueron necesarias para modificar las condiciones de viaje, el personal las ha respaldado sin dudar. ¿Por qué? Porque cree en los valores de la OIT, y también en parte porque confía en el Sindicato, porque participó en el proceso y porque sabe que no hubiera sido posible sellar mejor acuerdo. Además, el personal está convencido de que la negociación colectiva es indispensable para hallar soluciones equilibradas y creativas, tanto en tiempos de bonanza como de crisis.

No hace tanto tiempo, mis antecesores aprovecharon la oportunidad de dirigirse al Consejo de Administración para solicitar que la OIT se retirara del sistema común de las Naciones Unidas.

Aunque hoy no iré tan lejos, destacaré que si fracasa el diálogo fuera de la OIT, si se continúa cuestionando la capacidad de la CAPI para cumplir su mandato como órgano técnico independiente e imparcial, y si para seguir formando parte del sistema de las Naciones Unidas la OIT ha de renunciar a la índole tripartita y los valores que la caracterizan, no es imposible que vuelva a oírse ese tipo de solicitudes.

Pero antes que optar por tan radical dirección, quizás haya llegado el momento de reconsiderar todos juntos los métodos destinados a definir los términos y condiciones aplicables al sistema de las Naciones Unidas. Si las organizaciones, su personal o, incluso, los Estados Miembros debiesen seguir desconfiando, cabría entonces preguntarse si, al término de casi cuarenta años de vida, el sistema no ha dado de sí todo lo que podía.

Como ésta debería ser la última vez que me dirijo a ustedes, y aun reconociendo que con ello quizás dé más trabajo a mi sucesor, permítanme terminar con una propuesta audaz. Ahora que la reforma arrolla a la OIT y a todo el sistema de las Naciones Unidas, podrían replantearse los fundamentos de la CAPI y los órganos conexos, y reconsiderarse los cauces de decisión del sistema de las Naciones Unidas. Cabría, para ello, inspirarse en modelos de administración pública de nuestros propios Estados Miembros. También podría resultar edificante la fórmula aplicada en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, donde representantes de todos los protagonistas tripartitos — en este caso, el personal, la dirección y el Consejo de Administración — se reúnen para articular las políticas acertadas y oportunas, asesorados por expertos y teniendo en cuenta la coyuntura imperante.

Esta empresa exigiría un liderazgo visionario y la voluntad de dialogar de buena fe. Con la reciente experiencia positiva de la Oficina y el inmenso acervo de conocimientos técnicos que ésta reúne en todo lo relativo al diálogo social, la OIT debería reunir todas las bazas necesarias para liderar esa reforma.

Estamos convencidos de que la revisión redundará en beneficio de la OIT y de su personal, así como de la seguridad, integridad e independencia de la administración pública internacional.

Gracias.