



Consejo de Administración

322.^a reunión, Ginebra, 30 de octubre – 13 de noviembre de 2014 GB.322/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 Proyecto de plan estratégico de transición para 2016-2017 y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 (documento GB.322/PFA/1)	1
Segundo punto del orden del día Seguro de salud posterior al cese en el servicio: Examen (documento GB.322/PFA/2)	11
Tercer punto del orden del día Información actualizada sobre el proyecto de renovación de la sede (documento GB.322/PFA/3)	14
Cuarto punto del orden del día Otras cuestiones financieras: Designaciones para el Comité de Inversiones de la Organización Internacional del Trabajo (documento GB.322/PFA/4/1)	16
Segmento de Auditoría y Control.....	17
Quinto punto del orden del día Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): informes de la DCI (documento GB.322/PFA/5)	17
Sexto punto del orden del día Informe de evaluación anual para 2013-2014 (documento GB.322/PFA/6)	19

Séptimo punto del orden del día Discusiones sobre las evaluaciones de alto nivel: Estrategias y Programas de Trabajo Decente por País (documento GB.322/PFA/7)	21
Segmento de Personal	24
Octavo punto del orden del día Declaración de la representante del Sindicato del Personal	24
Noveno punto del orden del día Plan de acción para la reforma en el ámbito de la gestión de los recursos humanos: actualización (documento GB.322/PFA/9)	24
Décimo punto del orden del día Gastos de personal de la OIT en el contexto del examen amplio de la CAPI (documento GB.322/PFA/10 (&Corr.))	27
Anexo	
Declaración de la Presidenta del Sindicato del Personal	29

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Primer punto del orden del día

Proyecto de plan estratégico de transición para 2016-2017 y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 (documento GB.322/PFA/1)

1. *El Presidente* invita al Consejo de Administración a que formule observaciones generales sobre este punto del orden del día.
2. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores*, refiriéndose a los profundos cambios que sigue experimentando el mundo del trabajo, dice que su Grupo tiene el firme convencimiento de que para que la OIT pueda lograr sus objetivos estratégicos debe seguir promoviendo la justicia social a través del Programa de Trabajo Decente y regirse por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. Su Grupo ha apoyado el proceso de reforma interna y, en este sentido, acoge con satisfacción el proyecto de plan, su presentación y su focalización estratégica en diez resultados en materia de políticas. Cada resultado debería basarse en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente e ir acompañado de indicadores y metas más específicos sobre las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Se deberían asignar recursos suficientes para abordar debidamente las cuestiones transversales.
3. Se deberían adoptar medidas para seguir incorporando las normas en todos los resultados mediante la selección de instrumentos, indicadores y metas pertinentes para todas las regiones. Las regiones que registran las tasas de ratificación más bajas suelen tener también metas mínimas respecto de la dimensión del Programa de Trabajo Decente relacionada con los derechos, mientras que se ha dado mayor prominencia a los resultados que se centran en el empleo y la protección social, lo que menoscaba la capacidad para cumplir los cuatro objetivos estratégicos de manera integrada.
4. La Oficina debería indicar los vínculos que existen entre el plan estratégico aplicable hasta 2017 y las iniciativas para el centenario de la OIT, en particular en lo que respecta a la iniciativa relativa al futuro del trabajo y al seguimiento de la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social, en los cuales debería basarse el próximo programa y presupuesto. La Oficina también debería aclarar a qué expertos externos tiene previsto recurrir para examinar los indicadores del Programa y Presupuesto. Se debería consultar ampliamente al respecto a ACTRAV y a ACT/EMP.
5. El plan también debería abordar las dificultades que plantea la incorporación del trabajo decente y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, proporcionar información más detallada sobre la función de las empresas multinacionales y las actividades relacionadas con las cadenas de suministro y establecer pautas más claras sobre la incorporación de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente en cada uno de los resultados.
6. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* se refiere a la complejidad del proceso de programación de la OIT, y pide a la Oficina que lo aclare y simplifique todavía más y que explique cómo los 19 resultados del período anterior se pueden condensar de

manera realista en diez. El plan debe abordar los principales desafíos que afronta el mundo del trabajo, establecer prioridades claras, responder a las necesidades de los mandantes, dar cumplimiento al mandato de la OIT y prevenir la duplicación de tareas. Su Grupo acoge con agrado los cambios incorporados a raíz de consultas anteriores, como la selección de la promoción de empresas sostenibles como tema del resultado 4, pero señala que algunos resultados se superponen o no son suficientemente precisos. En concreto, el tema del trabajo decente en la economía rural, aunque es importante, no debería constituir en sí un resultado; debería formar parte más bien del programa de actividades sectoriales y, por consiguiente, debería suprimirse o integrarse en el resultado 6. El resultado 8 también debería suprimirse, pues se superpone con los resultados 2, 3, 5 y 7, y tampoco queda claro qué ha de entenderse exactamente por «formas inaceptables de trabajo». Dicho resultado podría inscribirse más bien en el marco de la «promoción de principios y derechos fundamentales en el trabajo». Asimismo, se debería insistir en los vínculos entre los distintos resultados.

7. El orador pide que se reduzca el número de temas que se consideran cuestiones transversales, ya que la experiencia ha demostrado que las labores al respecto no son claramente visibles desde el punto de vista de la rendición de cuentas y del valor añadido. No tiene sentido que las normas internacionales del trabajo se incluyan como cuestión transversal y como resultado. De igual modo, tampoco se justifica claramente por qué incluir como temas transversales la erradicación de la pobreza, que de por sí sería difícil de articular en un marco de resultados coherente, y la transición justa a una economía verde, que debería incorporarse en uno de los resultados relativos al empleo. Además, se presta demasiada atención a las cadenas de suministro, lo que entraña una excesiva focalización en un pequeño porcentaje de trabajadores y empresas.
8. Su Grupo ha venido solicitando desde hace tiempo que se realice un examen pormenorizado sobre la manera en que la Organización mide sus actividades e impacto. No basta con el examen de expertos internos y externos al que se hace referencia, entre otras cosas, porque deben celebrarse consultas desde las primeras etapas del proceso de redacción y no sólo al final. Se debería seleccionar a expertos externos cuando fuese posible.
9. Debería suprimirse la presentación resumida de las prioridades regionales y tales prioridades deberían integrarse en las estrategias relativas a los resultados previstos, en primer lugar para asegurar la coherencia en materia de rendición de cuentas entre la sede y el terreno y, en segundo lugar, porque el texto actual no establece claramente las medidas que hay que priorizar y contiene omisiones; por ejemplo, no se menciona la Declaración de Oslo. La información que se facilita sobre las alianzas externas es útil pero se precisa un enfoque más coherente. Por último, hace hincapié en el carácter particular de las actividades sectoriales, que responden directamente a las necesidades e intereses de los mandantes y no deberían estar sistemáticamente vinculadas con indicadores.
10. *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, una representante del Gobierno de Italia felicita a la Oficina por haber incorporado las enseñanzas extraídas de experiencias anteriores, en particular en relación con la elaboración de menos programas pero de mayor alcance y mejor integrados, la inclusión de cuestiones transversales, la formulación de indicadores claros para cada resultado en materia de políticas y el análisis del contexto externo en el que se sitúa el mundo del trabajo. Su Grupo concede especial importancia a que los empleos y el desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes se retenga como uno de los principales temas del resultado 1.
11. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe celebra que el documento se centre en resultados clave, que serán también de gran utilidad para los futuros planes estratégicos cuadriennales de la OIT; recoja las reformas internas; se

base en los cuatro objetivos estratégicos de la Organización; y tenga en cuenta el contexto externo del mundo del trabajo, incluidos los objetivos de desarrollo sostenible. Se debería hacer referencia a la prioridad de la región de África de centrarse en sectores con alto potencial de creación de empleo, como la agricultura. Lamenta que el documento en su forma actual no contenga indicadores para los resultados en materia de políticas, que habrían permitido hacer avanzar las discusiones a otro nivel.

12. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de la India felicita a la Oficina por haberse reorientado para adaptarse al contexto mundial en continua evolución y haber ajustado sus objetivos de política para hacer frente a los desafíos que se plantean en el mundo del trabajo. Los diez resultados en materia de políticas asegurarán la continuidad y eficacia de las actividades. Su grupo espera que se siga aplicando el enfoque basado en los PTDP que ha demostrado su eficacia. No obstante, el ASPAG espera que se corrija el desequilibrio anterior en la asignación de recursos a la región de manera que se tenga en cuenta que en ella vive más de la mitad de la fuerza de trabajo mundial, y que la región reciba más asistencia técnica de la OIT. Toma nota con satisfacción de la prioridad que se otorga a la creación de empleo, en particular el empleo de los jóvenes, y declara que el ASPAG apoya plenamente la ampliación de los programas al respecto, siempre y cuando las herramientas de política sean lo bastante flexibles como para poder adecuarse a las circunstancias regionales y nacionales, no sean demasiado preceptivas y permitan la participación de las oficinas de país. De igual modo, no se deberían imponer de manera uniforme las iniciativas destinadas a promover el establecimiento y extensión de los pisos de protección social, sino que se deberían definir a nivel nacional. Insta a la Oficina a que colabore con los Estados Miembros para superar los problemas técnicos que se plantean con respecto a la ratificación de los convenios fundamentales y a que proporcione información periódica al Consejo de Administración sobre los progresos realizados en materia de investigación.
13. *Hablando en nombre del grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno de Cuba se adhiere a la declaración formulada por el Grupo Gubernamental y señala que, aunque se ha reducido el número de resultados, lo que permite una mayor focalización, si se suman todos los componentes, el plan sigue abarcando de hecho 19 prioridades. Las prioridades en materia de investigaciones, conocimientos, estadísticas del trabajo y desarrollo de la capacidad, así como en relación con las normas internacionales del trabajo, sería más conveniente abordarlas sólo como estrategias transversales, y se debería prestar más atención a la intención manifestada de vincular todos los resultados a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Su Grupo desearía que se aclarase por qué uno de los resultados debe considerarse una excepción por lo que respecta a la formulación de indicadores, qué estrategia se seguirá para establecer métodos de trabajo comunes a toda la Oficina y cómo se adaptarán esos métodos a las características regionales y nacionales. Solicita más información sobre la estrategia que ha de seguirse para mejorar los servicios de la OIT en los cinco campos temáticos que se indican en el marco del resultado 1. Los principales cambios previstos deberán tener por objetivo lograr una mayor y mejor utilización de los conocimientos sobre las políticas macroeconómicas, y considerar su interacción y complementariedad con las políticas públicas. Además, se deberán considerar metas cualitativas y cuantitativas, y en ese sentido deberán compilarse estadísticas oportunas. En cuanto al resultado 2, la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo deben tratarse por separado y todos los obstáculos a la ratificación revisten importancia. En lo que respecta al resultado 3, conviene hacer una distinción entre seguridad social y protección social. El objetivo de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) es ampliar la protección social en su conjunto; centrarse sólo en la seguridad social está en contradicción con ese enfoque. Además, no habría que distinguir entre las pensiones y la seguridad social, ya que las pensiones son una de las nueve ramas consideradas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). En todo enfoque

participativo sobre la materia se debería incluir a los ministerios de trabajo y a las instituciones de seguridad social. Dados los enormes progresos realizados en la región en el ámbito de la seguridad social, se habría agradecido que se hubiese hecho referencia a las enseñanzas extraídas en ese sentido. Destaca la relevancia del resultado 4, pero considera que también se debe contemplar una mejora en la competitividad y el fortalecimiento de la capacidad de innovación. Además, el avance en la formalización de las pequeñas y medianas empresas y microempresas se debería haber considerado explícitamente en los medios de acción y apoyo. En relación con el resultado 5, la OIT debería prever medios que coadyuven a superar la fragmentación de las acciones de la OIT. En cuanto al resultado 6, sería útil una mayor toma de conciencia no sólo de los mandantes con respecto a la transición a la economía formal. El resultado 7 no se debe limitar a los avances realizados gracias al programa *Better Work* y en el resultado 8 también deben tomarse en consideración las enseñanzas extraídas relativas al acceso limitado a la protección social. Con respecto al resultado 9, aunque reconoce la importancia de los datos empíricos para el diseño de políticas en materia de migración, el diálogo social es también una herramienta útil. Por último, la estrategia transversal de una transición justa a una economía verde debería referirse a patrones sostenibles de producción y consumo y no a la economía verde que es un concepto demasiado limitado.

14. *Hablando en nombre del grupo de países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, un representante del Gobierno del Reino Unido dice que, si bien acoge con satisfacción el proceso de armonización del ciclo de planificación y preparación del presupuesto de la OIT con el ciclo de revisión cuatrienal amplia de la política y el énfasis en diez resultados en materia de políticas, el plan debería estar más focalizado. Algunos resultados, como el resultado 2, se refieren a procesos y no a resultados y deberían reformularse. Los resultados en materia de promoción, gobernanza y apoyo deberían considerarse como elementos facilitadores que sustentan los demás resultados. Las cuestiones transversales son a la vez un medio y un fin, y la igualdad de género y la economía verde revisten especial importancia para el Programa de Trabajo Decente. Si bien su grupo apoya la idea de las iniciativas para el centenario, reconoce que el contexto del mundo del trabajo ha evolucionado considerablemente en los últimos años, por lo que desearía que se aclare cómo dichas iniciativas encajan en el plan. Asimismo, agradecería que se faciliten pruebas que confirmen la utilización de un marco basado en los resultados para la planificación estratégica y la asignación de recursos, y se proporcione una presentación resumida y comparada del nuevo Programa y Presupuesto con respecto al marco vigente.
15. *Hablando en nombre de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)*, un representante del Gobierno de Camboya encomia el proyecto de plan estratégico de transición y en particular la introducción de los diez resultados en materia de políticas. En la presentación resumida de las prioridades regionales se deberían haber tenido en cuenta las prioridades señaladas en la 23.^a Reunión de Ministros de Trabajo de la ASEAN, celebrada en mayo de 2014, en relación con la constitución de una fuerza de trabajo competitiva. Además, los medios de acción de la OIT deberían comprender la asignación de recursos para ayudar a los países afectados por desastres naturales, y se deberían tener en cuenta las circunstancias nacionales y regionales para garantizar que las investigaciones emprendidas por la Oficina se aplican en la práctica. Las iniciativas eficaces de cooperación internacional son fundamentales para incorporar el Programa de Trabajo Decente en los programas nacionales e internacionales y para promover una mayor colaboración con los organismos gubernamentales.
16. *Un representante del Gobierno de China* señala que el plan y las propuestas de Programa y Presupuesto deben responder a los desafíos que se plantean en el período posterior a la crisis. El Consejo de Administración debe aprovechar plenamente la oportunidad que le brinda la elaboración de la agenda para el desarrollo después de 2015 y la reforma de la

OIT. Su Gobierno está de acuerdo con que el número de resultados en materia de políticas se reduzca a diez, que se incluyan las cuestiones transversales y que se haga hincapié en el empleo juvenil. La extensión de la seguridad social debería ser un aspecto central del plan. En la aplicación del Programa y Presupuesto se debería procurar responder a las necesidades de los mandantes tripartitos e incrementar la influencia de la OIT, teniendo en cuenta la diversidad económica y social de los distintos países a fin de que puedan beneficiarse todos los trabajadores.

17. *Una representante del Gobierno de Trinidad y Tabago* hace suya la declaración formulada por el GRULAC, y añade que con un enfoque más específico las actividades de la OIT recibirían mayor apoyo. En particular, su Gobierno aprecia la referencia a las microempresas. En cuanto a las prioridades regionales, se aumentaría la eficacia de las estrategias y programas de la OIT si se tuviesen en cuenta las diferencias económicas en el interior de la región. Se debería prestar especial atención a las preocupaciones específicas de los pequeños Estados insulares.
18. *Una representante de los Estados Unidos* suscribe la declaración formulada en nombre del grupo de los PIEM, e indica que su Gobierno otorga especial importancia a la labor de la OIT relativa a las normas, la promoción de más y mejores empleos, el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo y el establecimiento y extensión de los pisos de protección social. Asimismo, alienta las iniciativas en aras de una mayor coherencia y colaboración en toda la Oficina, aunque deberían corregirse ciertas superposiciones. Solicita que se facilite información más detallada sobre quiénes se encargarían de realizar el examen externo del proyecto de indicadores.
19. *El Presidente* declara abierto el debate sobre las secciones III a VI del documento (párrafos 23-188).
20. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo quisiera que en el resultado 1 se hiciera una clara referencia al resultado 4 ya que ambos resultados están estrechamente relacionados entre sí. En particular, es indispensable dar mayor prioridad al desarrollo de las competencias y a los programas de aprendizaje, y la OIT debería considerar la posibilidad de establecer una alianza de colaboración con la Red Mundial de Aprendizaje. Con respecto a la cuestión transversal relativa a las normas internacionales del trabajo, las actividades vinculadas al resultado 1 deberían basarse únicamente en instrumentos completamente actualizados. Las investigaciones basadas en datos empíricos deberían ser imparciales y no justificar objetivos políticos.
21. En cuanto al resultado 2, las normas internacionales del trabajo deberían abordar la situación laboral real y el mecanismo de examen de las normas debería ponerse en funcionamiento lo antes posible. Hasta ahora el ritmo de trabajo ha sido decepcionante. El resultado 3 es muy restringido y la OIT también debería apoyar a los países que cuentan con sistemas de protección social, especialmente respecto a la sostenibilidad de dichos sistemas a la luz del fenómeno del envejecimiento de la población.
22. Debería establecerse claramente que los 17 pilares mencionados en las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007 constituyen el marco de acción para el resultado 4. Las referencias a las cadenas mundiales de suministro en los párrafos 57, 59 y 61 deberían suprimirse, pues la discusión de la Conferencia sobre este tema tendrá lugar en 2016. La sección relativa al problema que ha de abordarse se centra prioritariamente en el acceso limitado a cadenas de suministro de mayor valor añadido, cuando el verdadero problema son los entornos inadecuados con una baja productividad y elevados niveles de

informalidad. Las enseñanzas extraídas que figuran en el párrafo 56 deberían referirse a la labor realizada en relación con el entorno propicio para empresas sostenibles.

23. El resultado 5, en caso de que se mantenga, debería hacer mayor hincapié en el desarrollo de competencias y promover las organizaciones de empleadores y de trabajadores por igual. El resultado 7 se centra excesivamente en la inspección del trabajo y también debería abordar la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST); por eso se propone cambiar el enunciado general del resultado 7 por «Promoción de lugares de trabajo seguros». En cuanto al resultado 10, el orador señala que su Grupo desea participar plena y eficazmente en las actividades de la OIT y opina que deben destinarse más recursos a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP).
24. Por último, para que las investigaciones respondan a las necesidades de los mandantes, es importante que éstos participen directamente en la determinación de los temas de investigación, y habría que precisar los mecanismos de presentación de informes de investigación. Convendría que las investigaciones tuvieran una base intelectual más amplia, y que las estrategias para crear entornos propicios para empresas sostenibles se contaran entre los temas de investigación.
25. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya la estrategia para la consecución de los resultados 1 y 3, y señala que la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo global están relacionadas entre sí. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) debería añadirse a la lista que figura en el párrafo 29. Es importante prestar asesoramiento a los países con miras a la promoción del trabajo decente como herramienta para reducir la pobreza. En relación con el resultado 3, considera acertada la referencia en el párrafo 50 al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y a otros convenios sobre seguridad social.
26. El orador señala que su Grupo apoya el resultado 2, aunque en las propuestas para marzo de 2015 deberían aclararse las actividades previstas en el marco de este resultado. Debería darse prioridad al desarrollo de actividades específicas de promoción de las normas internacionales del trabajo pertinentes, así como al asesoramiento a los países con miras a la ratificación y puesta en práctica de dichos instrumentos. Deberían elaborarse metas e indicadores sobre las tasas de ratificación en todas las regiones y para cada uno de los resultados.
27. El resultado 4 debería incluir medidas para ayudar a las empresas a mejorar la eficiencia, las condiciones de trabajo y la sostenibilidad medioambiental. La promoción del trabajo decente es un elemento fundamental para la sostenibilidad de las empresas, incluso de sus cadenas de suministro, y debería constituir una prioridad. El resultado también debería incorporar la labor relacionada con las cooperativas y la economía social.
28. En el último punto del párrafo 55 y en el tercer punto del párrafo 57 debería hacerse referencia a las cooperativas y a las organizaciones de la economía social. En el párrafo 58 debería hacerse mención de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). En el párrafo 59 podría añadirse una referencia explícita a la negociación colectiva como herramienta fundamental para mejorar las condiciones de trabajo en las empresas. El orador observa que las actividades relacionadas con las empresas sostenibles no deben limitarse a las PYME sino que también deben abarcar las empresas multinacionales.
29. En lo tocante al resultado 5, hay que dar prioridad a la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como a la función de las normas en la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Acoge con satisfacción la prioridad dada a las plantaciones y el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y los ingresos de los trabajadores

agrícolas en las cadenas de suministro. Debería promoverse la consolidación de unos sistemas perfeccionados de relaciones laborales en estas áreas.

- 30.** Con respecto al resultado 6, la sección sobre los cambios previstos y el párrafo 80 deberían poner más claramente de manifiesto que es necesario contar con un marco integral para formalizar la economía informal, que incluya derechos, protección social, salarios mínimos vitales, políticas macroeconómicas centradas en el empleo y políticas industriales para propiciar el aumento de empleos formales de mayor valor añadido. Este resultado debería utilizarse para promover la recomendación que adoptará la Conferencia el próximo año. El párrafo 76 debería dar prioridad a la ampliación del ámbito de aplicación de la legislación laboral de modo que incluya categorías de trabajadores que suelen quedar excluidos. Existen importantes diferencias y relaciones entre los resultados 5 y 6, y ambos son necesarios.
- 31.** En relación con el resultado 7, su Grupo está de acuerdo con el párrafo 87. La estrategia debería basarse en las conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2011. Reforzar la función pública de la inspección del trabajo y los recursos asignados a tal efecto contribuiría a mejorar la protección de los derechos de los trabajadores. Aunque las iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación de las normativas laborales podrían complementar los servicios de inspección públicos, en algunos casos resultan contraproducentes y deberían abordarse en la sección dedicada a las enseñanzas extraídas.
- 32.** El Grupo de los Trabajadores apoya el enfoque del resultado 8, que es el lugar apropiado para hacer referencia a la seguridad y salud en el trabajo, y sugiere que se mencionen específicamente los convenios pertinentes sobre SST y los sectores peligrosos.
- 33.** En lo que concierne al resultado 9, el Grupo de los Trabajadores respalda la estrategia que consiste en aplicar a la migración laboral un enfoque basado en los derechos, así como los medios de acción indicados en el párrafo 112, que permitirán a la Oficina elaborar políticas sobre migración que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. Para mejorar la protección de esos derechos deberían elaborarse pautas tripartitas para la equidad en la contratación.
- 34.** El Grupo apoya firmemente el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores previsto en el marco del resultado 10 y pide la participación de ACTRAV y ACT/EMP en los diez resultados.
- 35.** Por otra parte, el Grupo apoya las estrategias transversales y pide que queden debidamente reflejadas con respecto a cada resultado en el documento que el Consejo de Administración presentará en marzo de 2015. El trabajo decente es la vía más segura para superar la pobreza. Las instituciones del mercado de trabajo desempeñan un papel fundamental en la reducción de la pobreza y de la desigualdad. La transición a una economía verde, la igualdad de género y la no discriminación revisten mucha importancia.
- 36.** Las prioridades regionales son el punto más débil del documento. Confía en que el documento que el Consejo de Administración presentará en marzo de 2015 incorpore prioridades regionales en cada resultado y que éstas vayan acompañadas de metas e indicadores pertinentes. Es preocupante que ninguna de las regiones haya incluido la labor en torno a los resultados 2, 5 y 10. Las prioridades indicadas no reflejan la dimensión de los derechos, que en marzo debería estar mejor integrada en la estrategia para las regiones.
- 37.** El Grupo respalda el programa de investigación que figura en el párrafo 177. Acoge con satisfacción la alianza estratégica con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín) y el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT, medidas que deberían ir aparejadas a una estrategia de movilización de recursos.

38. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe señala que está a favor de centrarse en un menor número de resultados en materia de políticas, incluidos aquellos que se refieren a las ACI.
39. En su opinión, para analizar los resultados en materia de políticas que no se refieren a las ACI, es sumamente importante evaluar de qué manera la OIT ha ido concretando los resultados en materia de políticas desde la adopción del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Pide que se facilite más información sobre los criterios de selección de los resultados que no se refieren a los ACI. Señala que su grupo espera que en el plan estratégico de transición se incluyan los resultados en materia de políticas sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo, el desarrollo de competencias y el diálogo social.
40. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Cuba se refiere al párrafo 160 y señala que debería fortalecerse y mejorarse la labor del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) en razón de la necesidad de formación profesional que existe en la región. Espera que la OIT adapte y mejore las herramientas existentes para la prestación de asistencia técnica. En relación con el resultado C, considera que además de diversificar la base de donantes, también es preciso diversificar las alianzas de colaboración. La cooperación Sur-Sur solamente se aborda en dos contextos regionales, a saber, América Latina y África. Sin embargo, también es factible la cooperación Sur-Sur intrarregional. Así pues, la cooperación Sur-Sur puede considerarse una cuestión transversal.
41. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Reino Unido expresa su apoyo al objetivo de dar prioridad a menos programas pero de mayor alcance y mejor integrados, lo que debería reflejarse en los indicadores y el marco de resultados que figurarán en las propuestas de marzo de 2015. Se insta a la OIT a establecer vínculos más claros entre los resultados en materia de desarrollo, los objetivos relativos a la movilización de recursos y los recursos financieros efectivamente disponibles. La Oficina podría aprender mucho de las experiencias de otras organizaciones con un diálogo estructurado sobre financiación. Acoge con satisfacción el hecho de que la Oficina haya reconocido que es indispensable una mejor focalización y trabajo en equipo entre las distintas áreas de políticas así como entre la sede y las regiones, e insta a la Oficina a que vaya más lejos en esta cuestión. Valora positivamente que se haya reconocido que es necesario incluir un mecanismo de examen de las normas en la iniciativa para el centenario relativa a las normas. Contar con un mecanismo eficaz de este tipo resulta fundamental para la aplicación de las normas del trabajo y por ello debería constituir una prioridad. El orador pide que se facilite más información acerca de la Academia emblemática sobre normas internacionales del trabajo que se menciona en el párrafo 41, en particular sobre los ámbitos que abarcaría, sus vínculos con el Departamento de Investigaciones y la función del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Para obtener resultados satisfactorios en materia de políticas habrá que reforzar las actividades de investigación y mejorar los conocimientos y la capacidad estadística. Se insta a la Oficina a que identifique y aproveche lo mejor posible los datos de otros organismos.
42. *Un representante del Gobierno de China* se refiere al resultado 1 y señala que la promoción de la economía verde se ha convertido en una estrategia prioritaria para la creación de empleo. Habida cuenta de la gran incidencia en el empleo de las políticas macroeconómicas, se insta a la OIT a que promueva la coordinación internacional para la adopción de políticas macroeconómicas favorables al empleo. En cuanto al resultado 2, espera que la OIT ponga en funcionamiento lo antes posible el mecanismo de examen de las normas y proceda a reagruparlas de modo que estén más acordes con las realidades del mundo del trabajo. Con respecto al resultado 3, la OIT debería hacer mayor hincapié en la extensión y desarrollo sostenible de los pisos de protección social, invertir más en esta área y, asimismo, prestar una cooperación técnica más específica. Deberían intensificarse los

esfuerzos de sensibilización y procurar que la iniciativa de los pisos de protección social quede integrada en la agenda para el desarrollo después de 2015. En el marco del resultado 4, las iniciativas encaminadas a la creación de empresas deberían constituir una prioridad; por otra parte, el orador considera que para no mermar la creatividad y el dinamismo de las microempresas y pequeñas empresas la OIT debería adoptar un enfoque equilibrado en sus actividades relacionadas con estas empresas. Debería reforzarse la recopilación de datos sobre la correlación entre el desarrollo de este tipo de empresas y la creación de empleo. En cuanto al resultado 5, habría que dar prioridad a los países en desarrollo y adaptar la realización de los objetivos del trabajo decente en las zonas rurales al nivel de desarrollo económico de esas regiones. Podría hacerse mayor hincapié en las transiciones económicas y la migración laboral en las zonas rurales, así como en su incidencia en el empleo, la protección social y las relaciones laborales. China ha desplegado una labor considerable en este ámbito y está dispuesta a compartir esas experiencias con la OIT.

43. *El Presidente* declara abierto el debate sobre la sección VII (párrafos 189-215).
44. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* considera muy atinado el resultado A. La Oficina debería propiciar una mayor participación tripartita en la labor de promoción y espera que ello figure en las propuestas para la reunión de marzo. Los resultados B y C son fundamentales para alcanzar los objetivos de la OIT. La forma más lógica de comprobar si las cosas están cambiando es controlar la asignación de recursos. El orador pregunta si la Oficina podría dar indicaciones preliminares sobre la magnitud y el porcentaje de los recursos necesarios, incluido el tiempo de trabajo del personal, para los resultados en materia de políticas, promoción, gobernanza y apoyo. Añade que también deberían asignarse recursos a las cuestiones transversales.
45. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* señala que toda la labor de promoción se basa en las posiciones y enfoques acordados en el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo. Hay que establecer estructuras de gobernanza y mecanismos de control más sólidos que garanticen que todas las publicaciones reflejen verdaderamente el punto de vista de la OIT. En cuanto al resultado B, acoge con satisfacción el nombramiento de un encargado de la gestión de riesgos y el plan para reforzar la función de evaluación de la Organización. El orador pregunta si la Oficina no debería evaluar el proceso de reforma. En relación con el resultado C, señala que su Grupo hubiera querido que en el párrafo 206 se facilitara más información sobre la experiencia adquirida y las enseñanzas extraídas de las ACI. Una de las enseñanzas extraídas de los proyectos en el terreno es que los interlocutores sociales deben participar en ellos desde el principio. En el plan estratégico para 2016-2017 debería haber un compromiso claro sobre este punto.
46. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe considera muy acertado que en el proyecto de plan estratégico de transición se hayan incluido los resultados en materia de promoción, gobernanza y apoyo. El Programa de Trabajo Decente sólo puede seguir siendo pertinente e integrarse sistemáticamente en los programas de otros organismos de las Naciones Unidas si sigue formando parte de los planes estratégicos de la OIT. Las reformas internas sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, así como el enfoque de la gestión basada en los resultados, permitirán una aplicación más eficaz del plan estratégico de transición.
47. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Reino Unido acoge favorablemente los resultados en materia de promoción, gobernanza y apoyo, y reconoce los esfuerzos realizados para mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia, pero pide más precisiones. Señala que, como ya ha indicado, la forma más eficaz de alcanzar los resultados vinculados al Marco de Políticas y Estrategias es que la

Organización cuenta con su propio sistema de gobernanza y control. Insta a la Oficina a que siga aplicando plenamente las recomendaciones formuladas por el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC); recuerda, en particular, las inquietudes planteadas por el IOAC, en el sentido de que la complejidad de los informes financieros dificulta su comprensión a quienes no son expertos en contabilidad. La Oficina debería tener esto en cuenta al preparar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017. El grupo de los PIEM acoge con agrado la importancia que se otorga a la necesidad de reforzar y racionalizar los servicios de apoyo, tanto en la sede como en las regiones; pide a la Oficina que facilite información más detallada sobre cómo espera lograr un uso óptimo de los recursos y una mayor eficiencia. Insta al Director General a seguir trabajando en el examen de la Comisión de Administración Pública Internacional del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas.

48. *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM)) señala que los debates han proporcionado orientaciones a la Oficina para ultimar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017, que estarán disponibles a principios de febrero de 2015. En respuesta a las cuestiones planteadas por los miembros del Consejo de Administración, se refiere a siete puntos. En primer lugar, con respecto a los diez resultados previstos en materia de políticas, las propuestas se basan en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), donde se recalca que los objetivos estratégicos son indisociables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. Observa que el Director General ha propuesto centrarse en diez áreas pero de forma que se respeten las posiciones del Consejo de Administración que habían sido acordadas. Las normas internacionales del trabajo no son únicamente resultados independientes en materia de políticas; también proporcionan los principios rectores para otros resultados y funcionan como una estrategia transversal. Así pues, tenemos diez resultados en materia de políticas, que están complementados por otros tres resultados y estrategias transversales. En segundo lugar, dado que en efecto los resultados están relacionados entre sí, la Oficina preparará un cuadro en que se indiquen los vínculos operacionales que existen entre ellos. En tercer lugar, la Oficina ha trabajado de forma continua con expertos externos y de la Organización en la revisión de cada uno de los indicadores. En cuarto lugar, la sección dedicada específicamente a la investigación responde a la solicitud formulada por el Consejo de Administración según la cual, tras la creación del nuevo Departamento de Investigaciones, el Programa y Presupuesto debería contener el mismo nivel de información que antes suministraba el Instituto Internacional de Estudios Laborales. En quinto lugar, respecto a los criterios utilizados para seleccionar los resultados en materia de políticas que no guardan relación con las ACI, señala que existen numerosos foros que pueden servir para identificar las prioridades de los mandantes, y que permiten poner de manifiesto en qué cuestiones existe un claro acuerdo tripartito, por ejemplo sobre la migración laboral. En sexto lugar, observa que el concepto de academias del Centro de Turín al que alude el grupo de los PIEM se había acuñado en 2009 con el objeto de que el Centro pudiera impartir cursos más completos y detallados. Por último, en relación con el resultado 5, dice que la Oficina ha tomado nota de las observaciones formuladas durante los debates.

49. *El Director General* señala que la discusión ha sido de gran utilidad y añade que, hasta donde puede recordar, ha sido el examen preliminar más importante que se ha llevado a cabo en los últimos bienios. El análisis de los puntos planteados en la discusión permitirá celebrar otra discusión fructífera en marzo de 2015 y obtener un resultado satisfactorio al final del proceso. Una cuestión de suma importancia en relación con la arquitectura del Programa y Presupuesto es la identificación de los diez resultados en materia de políticas, las cinco estrategias transversales que los acompañan, y los tres resultados en materia de promoción, gobernanza y apoyo que los complementan. La relación que guardan entre sí se aclarará más adelante. Con la inclusión de los resultados A, B y C la Oficina está tomando

medidas adicionales para cumplir sus compromisos con el Consejo de Administración en lo que concierne a la transparencia y la buena gestión de la Organización. Si bien se ha tomado nota de la preocupación expresada respecto al mayor grado de complejidad del proceso de programación, no puede negarse sin embargo que se trata de un proceso que tiene de por sí un cierto grado de complejidad.

50. La Oficina también ha tomado buena nota de las observaciones y sugerencias formuladas a propósito de los diez resultados en materia de políticas. Deben evitarse las duplicaciones y aclararse las relaciones entre los diferentes resultados. Al mismo tiempo, es cierto que algunos de los resultados propuestos en materia de políticas se basan en orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en ocasiones anteriores. Tal es el caso de los resultados que se refieren a la economía rural y a la economía informal, que el Consejo de Administración ha pedido a la Oficina que se consideren por separado. La Oficina hará ajustes a las prioridades regionales, en particular para conciliar los resultados en materia de políticas con las circunstancias concretas de situaciones nacionales y regionales muy diversas. La Oficina está decidida a convertir la capacidad de investigación en un motor de la promoción de políticas basadas en datos empíricos, de conformidad con la petición formulada por el Consejo de Administración. Señala que esta medida ya está repercutiendo en las discusiones de alto nivel con el G-20 y con el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. La Oficina celebrará consultas con los mandantes, y en la reunión de marzo del Consejo de Administración presentará un documento que recoja los puntos de vista y responda a las inquietudes expresadas por los miembros del Consejo de Administración; ello permitirá dotar a la Organización del plan estratégico y el Programa y Presupuesto que necesita para hacer frente a los desafíos que se plantean.

Resultado

51. *El Consejo de Administración proporcionó orientación a la Oficina sobre los proyectos de propuestas y tomó nota del informe presentado.*

(Documento GB.322/PFA/1.)

Segundo punto del orden del día

Seguro de salud posterior al cese en el servicio: Examen (documento GB.322/PFA/2)

52. *El coordinador del Grupo de los Empleadores dice que su Grupo apoya totalmente el enfoque planteado en el párrafo 53 del documento a fin de que los costos correspondientes al derecho a la cobertura del seguro de salud posterior al cese en el servicio sean devengados durante el período de servicio activo. La aplicación más amplia del mecanismo para imputar un cargo a la nómina respecto de los proyectos y programas financiados con fondos distintos de los del presupuesto ordinario es una vía adecuada para avanzar en ese sentido y alienta a que se planifique de forma más detallada. No obstante, la transferencia de excedentes resultantes de gastos inferiores a los previstos en el presupuesto aprobado a una reserva para el seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI) es más problemática puesto que sólo podría ser una medida complementaria.*
53. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que su Grupo apoya las propuestas que figuran en el párrafo 55 y alienta a la Oficina a que siga explorando vías para financiar el pasivo del ASHI, incluida una posible contribución de la Oficina. Apoya asimismo la adopción de medidas preventivas para disminuir los futuros costos de la atención de salud.*

54. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Cuba sugiere esperar los resultados de las negociaciones en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas y seguir, mientras tanto, con el plan inicial. Además, la Oficina debería explorar opciones para la contención del gasto, como por ejemplo medidas de promoción de la atención preventiva o cambios en las franquicias para alentar a los afiliados a utilizar los proveedores de la red de atención de salud. También podría considerar otras alternativas para la aplicación más amplia del mecanismo para imputar un cargo a la nómina respecto de los costos de personal de proyectos y programas financiados con fondos distintos de los del presupuesto ordinario. El pasivo del ASHI correspondiente a dicho personal no debería financiarse con cargo al presupuesto ordinario. Por último, debería considerarse la adopción de una política de inversiones, y las discusiones del grupo de trabajo interinstitucional de las Naciones Unidas podrían proporcionar orientaciones al respecto.
55. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de España dice que el documento aborda sólo de manera parcial los elementos clave del ASHI, centrándose en su financiación y no en la reducción del pasivo correspondiente. Falta información detallada sobre los gastos, es decir, las prestaciones cubiertas, las condiciones de acceso a las prestaciones, comparaciones con otras organizaciones, el marco legal para los cambios, los modelos de gestión y los posibles ahorros que se presentan en función de los distintos escenarios. En el documento no se aborda tampoco la regulación del fondo que ha de constituirse para cubrir el pasivo ni se indica la evolución previsible de la financiación de la OIT y las repercusiones del modelo propuesto sobre el presupuesto y las actividades de la OIT. El grupo de los PIEM apoya la idea de posibilitar la asignación de futuros ahorros presupuestarios a la reserva para el ASHI. El grupo señala que en el documento se deberían haber incluido propuestas de medidas para reducir el pasivo del ASHI relacionadas con las prestaciones, que podrían incluir la modificación de la prestación; la modificación de los requisitos de acceso al seguro, inclusive para las personas a cargo; asegurar que la cobertura sea complementaria de los sistemas nacionales de atención de salud; determinar un nivel de cobertura que tenga en cuenta el monto total de los ingresos procedentes de todas las fuentes de financiación; la revisión de los niveles de cobertura; reexaminar las políticas de autorización previa, y por último, la adopción de incentivos para el bienestar del personal. Se debería considerar la posibilidad de financiarlo a través del presupuesto ordinario como gasto de personal sin que suponga un incremento de las contribuciones de los Estados Miembros y sin que se menoscaben las actividades ordinarias de la OIT, junto con la presentación de un plan financiero de carácter global, que incluya la proyección financiera de la OIT para los próximos ejercicios. El grupo de los PIEM propone por consiguiente un proyecto de decisión en el que se solicita a la Oficina que presente un análisis más exhaustivo que incluya toda la información requerida.
56. *Una representante del Gobierno de México* hace hincapié en la necesidad de contar con más información sobre las implicaciones a largo plazo de los esquemas propuestos, en particular información actuarial actualizada sobre la base de la evaluación del impacto de la decisión de elevar la edad de jubilación a 65 años. Solicita que en un futuro informe del Consejo de Administración se aborden cuestiones como el hecho de que el repunte de los tipos de interés a corto plazo se haya tenido en cuenta en las proyecciones a largo plazo, o que la propuesta de financiación requiera una estrecha vinculación entre los aportes, los costos y las tasas de rendimiento actuarial, lo cual implica que la estrategia de inversión debería estar estrechamente vinculada a los requerimientos actuariales de mediano y largo plazo. Asimismo, sería útil que en el cuadro 3 se incluyeran datos relativos a un período más largo y se presentaran cifras proyectadas para diferentes escenarios. Insta, por último, a la Organización a ampliar sus análisis y esperar que la Asamblea General de las Naciones Unidas tome una decisión sobre este asunto.
57. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Chad toma nota de que la OIT ha garantizado el acceso a la atención de salud a los ex funcionarios

independientemente del lugar donde vivan, lo cual ha entrañado un incremento de los gastos debido al aumento del número de jubilados y de las necesidades específicas resultantes del envejecimiento del personal. El grupo está a favor del establecimiento de una reserva para financiar el pasivo y apoya plenamente las propuestas formuladas en el documento.

58. *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) señala que el mandato del grupo de trabajo interinstitucional de las Naciones Unidas sobre el ASHI, establecido en respuesta a una resolución de la Asamblea General, ha abordado casi todos los puntos planteados. La OIT participa activamente en el grupo de trabajo y ha de transmitirle los puntos de vista expresados por el Consejo de Administración. Los resultados del examen de dicho grupo constituirán una parte importante del informe que el Secretario General ha de presentar a la Asamblea General en 2015. Por lo que respecta al nivel de financiación al que aludió el grupo de los PIEM, la OIT aplica las tasas recomendadas al sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. La Comisión de Administración Pública Internacional examinó esas tasas en 2014 y recomendó a la Asamblea General mantener el statu quo. En cuanto al proyecto de decisión propuesto para solicitar un documento con mayor información, sugiere esperar los resultados del examen de esta cuestión por la Asamblea General en su 70.º período de sesiones con el fin de garantizar un enfoque armonizado a nivel de todo el sistema.
59. *El Presidente* pregunta si, a la luz de esa sugerencia, el grupo de los PIEM podría considerar la posibilidad de retirar su propuesta de decisión, y si el Consejo de Administración podría tomar nota de los comentarios formulados y las orientaciones facilitadas a fin de proseguir sobre esa base, en espera del informe que se ha de someter al Consejo de Administración basado en el análisis más amplio de la cuestión a nivel del sistema de las Naciones Unidas.
60. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá, tras nuevas deliberaciones, dice que su grupo toma nota del compromiso de la OIT de someter más información al Consejo de Administración tras las deliberaciones sobre este tema en la Asamblea General de las Naciones Unidas. No obstante, el grupo desea señalar que el pasivo del ASHI de la OIT es aparentemente uno de los más importantes en el sistema de las Naciones Unidas y destaca la necesidad de que la OIT prosiga su labor respecto de las cuestiones relativas al ASHI que no requieren el aporte de las consideraciones del sistema común. Con la garantía de que el asunto será abordado nuevamente por el Consejo de Administración en marzo de 2016, el grupo de los PIEM retira su propuesta de decisión.

Resultado

61. *El Consejo de Administración proporcionó observaciones y orientación a la Oficina y tomó nota del acuerdo de la Oficina de elaborar un documento adicional en el que se incorporen los resultados del examen de la cuestión por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su 70.º período de sesiones.*

(Documento GB.322/PFA/2.)

Tercer punto del orden del día

Información actualizada sobre el proyecto de renovación de la sede (documento GB.322/PFA/3)

62. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* acoge con agrado las noticias relativas a la aprobación del permiso de obra. El edificio debe cumplir con la legislación suiza, no sólo en aras de la seguridad de su personal, sino también porque debemos predicar con el ejemplo. Los requisitos que se mencionan en el párrafo 6 no son nuevos requisitos sino que se trata en realidad de normas ya vigentes que la Oficina no había tomado en consideración anteriormente y que el procedimiento de solicitud del permiso ha puesto de manifiesto. Su Grupo pide aclaraciones en relación con las disposiciones previstas en el párrafo 7, que a su entender se han venido solicitando desde 2008. Asimismo, pide que se informe de manera más detallada en qué medida el aumento de los costos obedece a la nueva normativa y en qué medida se debe al hecho de que se hizo caso omiso de la legislación que ya estaba en vigor; además, solicita más información sobre qué porcentaje del resto del incremento obedece a exigencias arquitectónicas y a ajustes de gastos. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
63. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* subraya la importancia de cumplir con las normas en materia de salud y seguridad para el personal de la OIT y los contratistas y trabajadores que trabajan en el proyecto de renovación. En lo que respecta al párrafo 21, g), es importante garantizar la seguridad del aparcamiento. Tal como se ha señalado en reuniones anteriores, el elemento clave para recaudar los fondos necesarios para la renovación es la venta de las parcelas de terreno. Solicita a la Oficina que proporcione más información actualizada sobre el estudio relativo a la parcela de la *avenue Appia* así como más aclaraciones sobre los plazos estimados con respecto a ambas parcelas y si pueden o no venderse. Es importante que la Oficina siga estudiando otras posibilidades de financiación, y que informe periódicamente al Consejo de Administración sobre todos los avances. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
64. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Argelia solicita información sobre el impacto que tienen las renovaciones en el funcionamiento del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, y sobre cómo pueden evitarse inconvenientes. Destaca la importancia de seguir explorando otras fuentes de financiación. Asimismo, solicita más información sobre el costo total del proyecto. Los costos adicionales imprevistos van en contra de las recomendaciones formuladas en anteriores reuniones del Consejo de Administración.
65. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Cuba lamenta que la Oficina tenga que reducir nuevamente el alcance del proyecto de renovación. Agradece a la Oficina la transparencia de que ha hecho gala y le insta a hacer todo lo posible por respetar los objetivos originales del proyecto y evitar más reducciones. El GRULAC apoya el criterio del Director General de proceder de manera prudente y por etapas. Solicita a la Oficina que identifique medidas de ahorro que permitan controlar los costos y garantizar los recursos necesarios para financiar los componentes que en la actualidad han quedado fuera del plan de renovación. Insta a la Oficina a colaborar y buscar sinergias con otros proyectos de renovación que tienen lugar actualmente en Ginebra. Afirma que es necesario seguir manteniendo los contactos iniciados con los responsables del proyecto de renovación del Palacio de las Naciones, lo que posibilitaría el intercambio de prácticas óptimas y la reducción de los costos mediante procesos de licitación conjuntos. El acceso de las personas con discapacidad merece una atención prioritaria. Confía en que la transparencia con el personal de la Oficina tendrá también efectos positivos para la

transparencia general del proyecto junto a los mandantes. Las decisiones relativas al proyecto de renovación del edificio de la sede deben someterse siempre al Consejo de Administración. El Grupo agradecería que en el documento que la Oficina prepare para la 323.^a reunión del Consejo de Administración se incluya más información con respecto a los siguientes puntos: el seguimiento dado a las mejoras necesarias para facilitar el acceso de las personas con discapacidad; la solicitud de financiación, en particular de asociaciones público-privadas, y la ampliación de las cabinas de los intérpretes. El Grupo apoya el proyecto de decisión.

- 66.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Reino Unido toma nota con satisfacción de los progresos realizados y la transparencia de la Oficina. El grupo solicita aclaraciones sobre los requisitos necesarios para obtener el permiso de obra en relación con la protección contra incendios y las necesidades dimanantes de las nuevas normas locales, así como más información sobre la manera en que las medidas de carácter arquitectónico inciden en el aumento de los costos y la naturaleza exacta de los ajustes de gastos. Asimismo, manifiesta su preocupación por que los continuos ajustes de gastos alteren el presupuesto actual y solicita más información sobre las medidas de ahorro que pueden compensar parcialmente el aumento de los costos. Pide también que se aclare si la eliminación de determinadas modificaciones propuestas que se explicitan en el párrafo 5 se traducirían en una mayor reducción de los costos. Guarda con interés recibir más información sobre el acondicionamiento de las parcelas y la estimación de su valor monetario correspondiente. Propone además contactar a los mandantes tripartitos para un posible patrocinio de la renovación de la Sala del Consejo de Administración y de la Sala II. Insta a la Oficina a que siga estudiando opciones innovadoras de financiación. El grupo de los PIEM aprueba la decisión.
- 67.** *Una representante del Gobierno de México* afirma que la Oficina debería seguir adoptando medidas que coadyuven a realizar economías y que permitan compensar, al menos parcialmente, el aumento de los costos. Apoya la propuesta de renovar de manera parcial las plantas inferiores del edificio tan pronto como se disponga de fondos y que las obras urgentes se financien con cargo a las partidas destinadas al mantenimiento. Asimismo, apoya el proyecto de decisión y solicita que el Director General siga estudiando otras posibilidades para obtener fondos adicionales que permitan la ejecución de todo el proyecto, y que presente un informe en la próxima reunión del Consejo de Administración.
- 68.** *Un representante del Gobierno de Suiza* afirma que el presupuesto de 2010 asignado al proyecto de renovación no ha tomado en consideración las normas vigentes en materia de protección contra incendios, lo que explica los cambios sucesivos en las estimaciones, pero que el aumento de los costos de 24,5 millones de francos suizos no puede imputarse exclusivamente al cumplimiento del reglamento federal suizo en materia de protección contra incendios que entrará en vigor a partir de 2015. Solicita información adicional sobre los factores causantes del aumento.
- 69.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma (DDG/MR)) afirma que el incremento de los costos se debe principalmente a requisitos en dos esferas de la protección contra incendios. En primer lugar, se necesitan ascensores independientes desde la planta baja hasta la planta 11 que sirvan de vía de acceso a los servicios de protección contra incendios y, por lo tanto, deberán renovarse por completo los montacargas, y las cajas de los ascensores y los techos deberán ser ignífugos. En segundo lugar, es necesario contar con un sistema que permita mantener la diferencia de presión en todos los huecos de los ascensores y de las escaleras, lo que exigirá numerosas instalaciones en el techo del edificio y dispositivos de protección para las mismas. Además, hay otros gastos, por ejemplo, en relación con averías en los conductos eléctricos, cuestiones de gestión de residuos y de acceso a la obra. Reducir el alcance del proyecto de renovación no repercutirá en los costos adicionales, ya que tales costos tienen que ver con

los elementos principales del edificio. No obstante, se están estudiando métodos económicamente más viables y eficaces en diversas esferas y se están aplicando incentivos para que los contratistas determinen otras posibles reducciones de costos.

70. En lo referente al terreno, conviene mantener cierta discreción en las discusiones respecto a su valor, ya que podrían estar presentes algunos posibles compradores. En un informe provisional sobre el estudio de la parcela de la *avenue Appia* se confirma en general la valoración anterior. El valor real del terreno dependerá de la etapa del proceso de acondicionamiento en que la OIT proceda a su enajenación, si bien las manifestaciones informales de interés en el terreno oscilan en torno a valoraciones anteriores. La venta de la parcela de la *route de Ferney* es más complicada, ya que la Oficina es titular de un derecho de superficie sobre dicha parcela, que es propiedad del Cantón de Ginebra, y deberá llegarse a un acuerdo con las autoridades suizas sobre el valor final del terreno que se asignará a la OIT. Las negociaciones proseguirán en los próximos meses.
71. El representante respalda firmemente la propuesta del grupo de los PIEM de que los miembros tripartitos de la Organización tengan a bien examinar la posibilidad de un patrocinio para las renovaciones y afirma que la OIT está dispuesta a considerar otras fuentes de financiación. Por último, expresa su agradecimiento a la ciudad de Ginebra, el Cantón de Ginebra y la Confederación por su colaboración.

Decisión

72. El Consejo de Administración:

- a) *tomó nota de los requisitos y costos adicionales propuestos, que se derivan de la concesión del permiso de obra, así como de la consiguiente reducción requerida en el alcance del proyecto, a fin de que se puedan introducir las medidas de seguridad y medioambientales necesarias sin que se sobrepasen los costos totales aprobados en el plan de 2010, y*
- b) *solicitó al Director General que continuara estudiando las posibilidades de obtener fondos adicionales a los ya aprobados en el plan general que permitan ejecutar todo el alcance del proyecto.*

(Documento GB.322/PFA/3, párrafo 28.)

Cuarto punto del orden del día

Otras cuestiones financieras

Designaciones para el Comité de Inversiones de la Organización Internacional del Trabajo (documento GB.322/PFA/4/1)

73. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* afirma que en el Comité de Inversiones no hay un equilibrio de género perfecto, pero aprueba el proyecto de decisión.
74. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* afirma que está de acuerdo con el contenido del documento y con la declaración presentada por el Grupo de los Trabajadores.

75. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Argelia acoge con agrado el documento, apoya el proyecto de decisión y recomienda que la Oficina asegure una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los comités y comisiones de la OIT.

Decisión

76. *El Consejo de Administración renovó el nombramiento del Sr. René Zagolin, del Sr. Xavier Guillon y del Sr. Max Bärtsch como miembros del Comité de Inversiones por un nuevo período de tres años, que expirará el 31 de diciembre de 2017.*

(Documento GB.322/PFA/4/1, párrafo 3.)

Segmento de Auditoría y Control

Quinto punto del orden del día

Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): informes de la DCI (documento GB.322/PFA/5)

77. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores respalda las respuestas esbozadas por la Oficina sobre tres informes de la DCI relativos a la contratación de personal en el sistema de las Naciones Unidas, el examen de los sistemas de planificación de los recursos institucionales en las organizaciones de las Naciones Unidas y el examen de los acuerdos a largo plazo en materia de adquisiciones en las Naciones Unidas. En lo que respecta al examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas, solicita una explicación más detallada acerca de las cuatro recomendaciones que no han sido aceptadas o que se consideró que no eran aplicables a la OIT. En relación con la recomendación relativa a la remuneración, en particular, solicita información sobre los parámetros utilizados por la Oficina para la remuneración de los consultores. Con respecto al informe relativo al pago de sumas fijas en lugar de prestaciones, pregunta si la DCI podrá tener en cuenta el examen general de la remuneración total que está llevando a cabo la Comisión de Administración Pública Internacional. En cuanto al informe sobre las relaciones entre el personal y la administración en los organismos especializados y el régimen común de las Naciones Unidas, pregunta por qué motivo la OIT considera que no son aceptables las recomendaciones relativas a la necesidad de informar sobre las modalidades contractuales del personal que no es de plantilla y a la financiación de las actividades de capacitación sobre cuestiones referentes a las relaciones entre el personal y la administración. Su Grupo solicita que se le informe sobre el tiempo que el personal de la OIT dedica a las actividades de la DCI.*
78. *El coordinador del Grupo de los Empleadores felicita a la Oficina por haber aplicado 18 de las 23 recomendaciones aceptadas. Insta a la Oficina a que adopte una decisión sobre las recomendaciones que, según se indica en el documento, «están siendo examinadas». Pregunta qué medidas se adoptarán para acelerar la aplicación de las recomendaciones y reducir el lapso de tiempo transcurrido entre la publicación de los informes y la información presentada por la OIT al Consejo de Administración acerca de su seguimiento. Reitera la petición de los empleadores de que se presente un documento de referencia evolutivo que incluya los informes de la DCI de los últimos tres años.*

- 79.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Etiopía insta a la Oficina a que acelere la aplicación de las recomendaciones pendientes. La aplicación de criterios para tener en cuenta la diversidad geográfica y el equilibrio de género en la política de la Organización en relación con las consultorías permitiría a la OIT contratar a consultores procedentes de un mayor número de países y regiones y paliar la situación de desventaja de algunas consultorías con motivo de su ubicación.
- 80.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Países Bajos espera con interés el examen del próximo estudio de la DCI sobre la aplicación a nivel de todo el sistema de la iniciativa para el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. En lo que respecta a las consultorías individuales, si bien en muchos casos, y a pesar de que existen ciertos riesgos, podría ser más económico y eficiente recurrir a consultores que contratar nuevo personal, no sería sensato basarse en criterios como la diversidad geográfica y el equilibrio de género al contratar servicios de consultoría. El orador desea saber por qué motivo la OIT no ha aceptado la recomendación de limitar la duración de los contratos de consultoría; si hay ejemplos de acuerdos de consultoría cuya duración no debería limitarse, y si la OIT ha considerado los posibles ahorros que podrían obtenerse en concepto de gastos administrativos de aplicarse la recomendación relativa al pago de una suma fija.
- 81.** *Un representante del Gobierno de la India* pide a la Oficina que facilite información detallada de todo análisis de los costos y beneficios realizado con respecto a la recomendación relativa a la aprobación de una suma fija que cubra todos los gastos relacionados con los viajes, así como del examen propuesto de la aplicación a nivel de todo el sistema de la iniciativa para el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- 82.** *Un representante de la Dependencia Común de Inspección* señala que los informes de la DCI de los últimos seis años pueden consultarse en el sitio web de dicha dependencia. El informe sobre la utilización de consultores se preparó tomando como base las recomendaciones de la OIT en materia de trabajo. En el sistema de las Naciones Unidas se contrata a muchos consultores durante largos períodos, sin prestaciones sociales ni derechos de pensión, lo que es contrario a las normas internacionales del trabajo y a los principios y valores de las Naciones Unidas. La OIT debería facilitar la aplicación de prácticas laborales óptimas en el sistema de las Naciones Unidas en consonancia con las normas que promueve. Asimismo, debería respaldar las recomendaciones relativas a las relaciones entre el personal y la administración con el fin de promover un mejor entorno de trabajo en las distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Las recomendaciones relativas a los acuerdos a largo plazo en materia de adquisiciones podrían generar importantes ahorros gracias a los acuerdos de colaboración en este ámbito así como mejorar la eficiencia y reducir los riesgos. El examen de la incorporación del Programa de Trabajo Decente en todo el sistema de las Naciones Unidas concluirá a finales de 2014. Por otro lado, se puede mejorar todavía más la tasa de aceptación por parte de la OIT de las recomendaciones de la DCI, pues la Organización sólo ocupa el decimosexto lugar en una clasificación de 26 organizaciones y entidades de las Naciones Unidas. En relación con las cuestiones planteadas por los miembros del Consejo de Administración, es inaceptable que los criterios de diversidad geográfica y equilibrio de género no se apliquen a los acuerdos de consultoría cuando éstos se utilizan ampliamente en las organizaciones. La duración de estos contratos se limita para evitar el uso excesivo de contratos distintos de los del personal de plantilla.
- 83.** *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) dice que la OIT no ha establecido parámetros para la remuneración de los consultores. Aplica las tarifas del mercado en la mayoría de las zonas en las que lleva a cabo actividades. Ahora bien, se aplican distintos procedimientos cuando los

importes de los contratos alcanzan determinados umbrales. El pago de sumas fijas se realiza para algunos gastos relacionados con los viajes, como las vacaciones en el país de origen. Se ha realizado un examen detenido de los gastos administrativos que conlleva la gestión de estos acuerdos. La OIT no cuenta con la capacidad informática necesaria para mantener un registro central de los consultores que no forman parte del personal de plantilla, una cuestión que tampoco se considera prioritaria. La Organización ofrece una compensación por el tiempo que los representantes del Sindicato del Personal dedican a la formación, y pone a disposición locales y medios de comunicación, pero no contribuye financieramente a la formación. Su unidad se ocupa de la coordinación general de las relaciones con la DCI y cuenta con un funcionario que trabaja a media jornada y se encarga del seguimiento de las recomendaciones de la DCI, pero muchos otros miembros del personal también participan en esta tarea. En cuanto a la petición de que se presente un documento de referencia evolutivo, en la nota 3 se incluye un enlace a dicho documento, que abarca un período quinquenal. Las formas y modalidades de los contratos distintos del personal de plantilla son muy diversas y, por lo tanto, su duración también varía. Estos contratos se ajustan a las recomendaciones de la DCI.

Resultado

- 84. *El Consejo de Administración tomó nota del informe presentado e invitó a la Oficina a que tuviera en cuenta las opiniones expresadas durante la deliberación.***

(Documento GB.322/PFA/5.)

Sexto punto del orden del día

Informe de evaluación anual para 2013-2014 (documento GB.322/PFA/6)

- 85. *El coordinador del Grupo de los Empleadores felicita a la Oficina de Evaluación por figurar entre las tres primeras agencias de evaluación del sistema de las Naciones Unidas, según la clasificación de la DCI, y acoge con agrado el hecho de que los auditores externos hayan calificado las acciones del Comité Consultivo de Evaluación (EAC) como «buenas prácticas». Desea saber por qué motivo los avances en lo que respecta al seguimiento de la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente han sido lentos. En relación con el cuadro 2, pregunta por qué no se han tomado medidas con respecto a las 17 recomendaciones en los Estados árabes y qué tiene previsto hacer la Oficina para subsanar esta situación. En relación con el gráfico 2, pregunta cómo tratará la Oficina de mejorar la calidad de las evaluaciones independientes de proyectos y si se prepararán descripciones de puesto normalizadas para los puntos focales de evaluación de cada departamento. Las cuestiones esbozadas en los párrafos 53, 56 y 63 requieren un seguimiento. En el cuadro 5, habría sido preferible describir con mayor claridad la respuesta y el seguimiento por parte de la Oficina. Los empleadores están de acuerdo con las conclusiones 4 y 5, así como con la recomendación 4, relativas a las evaluaciones de impacto. Algunas de las medidas enumeradas en el anexo 1 tienen repercusiones financieras que no se limitan al tiempo del personal y, por lo tanto, el orador se pregunta cómo puede estar segura la Oficina de que podrán aplicarse las recomendaciones si no se han previsto asignaciones para cubrir estos gastos.***
- 86. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores señala a la atención los progresos realizados en relación con la Estrategia de Evaluación y respalda la recomendación 1 de extenderla al bienio siguiente. Hay que colmar rápidamente las lagunas en la aplicación de las***

recomendaciones relacionadas con la capacidad de la OIT en materia de investigación y recopilación de estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo. Así pues, solicita más información sobre las nuevas funciones de investigación en el marco del sistema de recopilación de conocimientos. Pregunta por qué motivo se avanza lentamente en el seguimiento de la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente.

- 87.** En lo que respecta al plan de trabajo para las evaluaciones futuras, en lugar de evaluar los empleos y las competencias laborales para el crecimiento en 2016, sería preferible examinar el tema de la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente. Además, tal vez sea más sensato realizar menos evaluaciones, pero dedicar más tiempo a su seguimiento. En relación con el párrafo 36, el orador desea que se precise a qué mandantes se destina el 33 por ciento de las recomendaciones formuladas en los informes de proyectos. Invita a la Oficina a implicar en mayor medida a las organizaciones de trabajadores en la formulación y aplicación de los PTDP. Obviamente, algunas de las amenazas y deficiencias mencionadas en la parte II relativa a la evaluación de la eficacia y los resultados de la OIT no se han resuelto todavía. La Oficina también precisa directrices más claras sobre la ejecución de sus actividades relacionadas con los PTDP y los resultados de los programas por país para trabajar como «Una OIT». Los trabajadores respaldan todas las recomendaciones incluidas en el informe y apoyan el proyecto de decisión.
- 88.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Noruega señala que se han realizado progresos notables en la Estrategia de Evaluación de la Oficina y subraya que las evaluaciones son un mecanismo importante para ofrecer pruebas de lo que ha funcionado y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas. Por lo tanto, su grupo valora que en el informe se haga hincapié en la importancia de las evaluaciones de impacto y en la necesidad de disponer de marcos lógicos sólidos, así como de mecanismos de supervisión. Los evaluadores externos independientes deben recibir información directa y de primera mano de las partes interesadas. El grupo de los PIEM respalda todas las recomendaciones contenidas en el informe.
- 89.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Chad dice que, como la puesta en marcha de la Estrategia de Evaluación contribuirá a mejorar el desempeño de la Oficina, su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 90.** *Un representante del Gobierno de China* acoge con satisfacción los resultados logrados por la Oficina en la aplicación de la Estrategia de Evaluación para 2011-2015 y señala a la atención la necesidad de adoptar un método científico de evaluación e indicadores pertinentes para la OIT.
- 91.** *Un representante del Director General* (Director de la Oficina de Evaluación) acoge con satisfacción el continuo apoyo de los mandantes a una evaluación sustancial, eficaz e independiente en la OIT y reconoce la necesidad de reforzar las evaluaciones de impacto. El retraso en la aprobación del plan de trabajo para el seguimiento de la evaluación independiente relativa a las empresas sostenibles se debe a los ciclos de programación del EAC. El examen sólo incluye dos evaluaciones en los Estados árabes, y el retraso en el seguimiento de una de ellas ha conllevado el aplazamiento de la adopción de medidas para las 17 recomendaciones conexas. En el plan de trabajo para el próximo bienio se definirán más claramente las responsabilidades de los puntos focales de evaluación de cada departamento. En lo que respecta a la evaluación realizada por EVAL de la eficacia general de la OIT en la aplicación del Marco de Políticas y Estrategias, señala que el cuadro 5 muestra que los directivos han emprendido un número considerable de acciones en relación con las recomendaciones de las evaluaciones y que es contraproducente centrarse solamente en las cuestiones pendientes. En lo que respecta a los recursos

necesarios, confirma que las recomendaciones formuladas en el informe de evaluación anual de 2011-2012 podrían aplicarse en su mayor parte mediante la redistribución del personal existente y pequeñas contribuciones financieras. Las cuestiones relativas a la calidad de los informes de evaluación, cuyo número no cesa de aumentar, podrían abordarse si se dispusiera de una mayor capacidad o elevando el umbral financiero para las evaluaciones independientes y, por lo tanto, reduciendo el número de evaluaciones.

Decisión

- 92. *El Consejo de Administración tomó nota del informe y aprobó las recomendaciones (párrafos 7, 50, 71 y 72) que se incluirán en el plan renovable de la OIT para la aplicación de las recomendaciones y sugerencias, del que se dará cuenta en el informe de evaluación anual 2014-2015. Asimismo, confirmó las prioridades señaladas en el informe sobre el programa de trabajo para 2016-2017.***

(Documento GB.322/PFA/6, párrafo 73.)

Séptimo punto del orden del día

Discusiones sobre las evaluaciones de alto nivel: Estrategias y Programas de Trabajo Decente por País (documento GB.322/PFA/7)

- 93. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores*** manifiesta su profunda preocupación ante algunas de las conclusiones de la evaluación independiente de las estrategias de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular: el hecho de que no todas las estrategias relativas a los resultados de ámbito mundial respondían a las necesidades de los mandantes o subsanaban las deficiencias detectadas por los mecanismos de control de la OIT; el hecho de que no exista una estrategia para la incorporación sistemática de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la labor del conjunto de la Oficina; las variaciones considerables en el tratamiento que se da en los PTDP a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la asignación desigual de recursos extrapresupuestarios a las distintas categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo; y el hecho de que no todos los PTDP promuevan la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. El orador pregunta a la Oficina cómo piensa corregir esas deficiencias. Su Grupo acoge con satisfacción el hecho de que la recomendación contenida en el párrafo 41 haya quedado reflejada en el Programa y Presupuesto para 2016-2017.
- 94.** La evaluación independiente de la estrategia de la OIT relativa a la coherencia de las políticas en aras del trabajo decente ha puesto de manifiesto que aún queda mucho por hacer para incorporar sistemáticamente el trabajo decente en la formulación de las políticas a nivel nacional y en las políticas de los principales organismos internacionales e instituciones multilaterales. El orador se refiere específicamente a la elaboración de indicadores nacionales que abarquen los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. El trabajo decente también debería constituir uno de los objetivos fundamentales de la agenda para el desarrollo después de 2015. Pregunta por qué razón en el párrafo 101 no se menciona la protección de los derechos en el trabajo entre las prioridades en materia de trabajo decente. Su Grupo apoya la creación de plataformas tripartitas de coordinación y considera que habría que reproducirlas en todos los proyectos. La Oficina también debería evaluar la sostenibilidad de sus intervenciones en los países afectados por crisis.

95. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* lamenta que el documento no se ocupe de la aplicación del plan de acción para dar seguimiento a la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 2012 por la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta omisión no sólo pone en tela de juicio la pertinencia de la decisión del Consejo de Administración relativa al plan de acción sino que también pone en duda la pertinencia de la propia discusión recurrente. Todo plan de acción *ad hoc* tiene que ser compatible con el Marco de Políticas y Estrategias. Su Grupo apoya las recomendaciones pero considera que se han omitido dos puntos importantes: en primer lugar, es necesario desarrollar las capacidades de los interlocutores sociales y, en segundo lugar, el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo no sólo debe colaborar con PROGRAM sino que también debe hacerlo con ACT/EMP y ACTRAV. Su Grupo considera positivo el hecho de que los PTDP de la segunda generación hayan sido preparados sobre la base de consultas más amplias, y apoya la creación de capacidades analíticas e institucionales a nivel local para medir los progresos.
96. Con respecto a la evaluación independiente de la estrategia de la OIT relativa a la coherencia de las políticas, el orador señala que su Grupo no está de acuerdo con las recomendaciones contenidas en los párrafos 87 y 88. El trabajo decente no es una norma universal cuantificable que puede aplicarse a todos los trabajadores y a todos los empleos en todo el mundo. Además, los países no deberían compararse sobre la base de un número limitado de indicadores de trabajo decente ya que existen muchos factores que diferencian un país de otro. La OIT debería centrarse en la recopilación de datos estadísticos basados en hechos que ayuden a los países a cumplir sus objetivos prioritarios en materia de desarrollo económico y creación de empleo. No hay necesidad de incluir un indicador de trabajo decente en el próximo Marco de Políticas y Estrategias ya que la realización de este objetivo se medirá en el marco de los diferentes resultados. Su Grupo tampoco está de acuerdo con la recomendación contenida en el párrafo 89. No hay por qué optar entre asistencia destinada a resolver problemas estructurales y creación de capacidad ya que ambos elementos son indisolubles. La Oficina tiene que dar prioridad a la colaboración con sus mandantes, de ahí que deba evaluar las ventajas y los riesgos que conlleva una colaboración más estrecha con las ONG, que no son mandantes de la OIT.
97. Las actividades de la OIT en África del Norte se han realizado en un entorno inestable a consecuencia de la Primavera Árabe. La Oficina debería examinar si un PTDP es la mejor opción para estos países o si lo que hace falta es un enfoque más flexible. Dado que el ETD/OP-El Cairo y la OP-Argel han carecido de los recursos humanos necesarios para hacer frente a los cambios frecuentes de las circunstancias, el orador pregunta por qué no se han contratado especialistas en trabajo decente, protección social y seguridad social. Asimismo, quisiera saber por qué se ha esperado tanto tiempo para corregir las deficiencias estructurales del ETD/OP-El Cairo y la OP-Argel. Su Grupo suscribe las demás recomendaciones.
98. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía pregunta de qué manera la Oficina va a tomar en consideración los aspectos pertinentes de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 a la hora de evaluar las estrategias y la acción de la OIT para el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Oficina también debería seguir haciendo esfuerzos para emprender actividades en las que se combinen los cuatro principios consagrados en la Declaración de 1998, y promover un mejor conocimiento de la Declaración entre el personal de otros organismos de las Naciones Unidas. Recalca que las exigencias de los mandantes deberían ser el principal factor que determina las estrategias y el contenido de los PTDP, y añade que su grupo suscribe las recomendaciones y el proyecto de decisión.
99. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Italia declara que la recomendación de que el Marco de Políticas y Estrategias prevea

indicadores específicos sobre el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como resultados cuantificables sobre la incorporación del trabajo decente, debería quedar reflejada en el próximo documento que se someta al Consejo de Administración. Su grupo suscribe la recomendación que figura en el párrafo 42. Por otra parte, señala que la recomendación contenida en el párrafo 131 es pertinente para la Oficina en su conjunto. La oradora afirma que su grupo desearía que se facilitara más información sobre las medidas adoptadas por la Oficina para dar curso a las recomendaciones contenidas en el documento.

100. *Un representante del Gobierno de China* declara que su país suscribe todas las recomendaciones que figuran en el documento, e insta a la Oficina a que siga haciendo lo posible para ponerlas en práctica. La Oficina debería reforzar su cooperación con otras organizaciones internacionales a fin de coordinar las medidas para promover las políticas de trabajo decente. Los indicadores de trabajo decente deberían tener en cuenta los diferentes niveles de desarrollo de los países.
101. *Un representante del Gobierno de Zimbabwe* pregunta si la Oficina está de acuerdo con la conclusión de que, en general, no hay una comprensión clara de la Declaración de 1998, incluso entre los interlocutores; en caso afirmativo, quisiera saber qué medidas ha previsto adoptar para mejorar la comprensión de la Declaración.
102. *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Gobernanza y Tripartismo) declara que en el plan de acción para 2012-2016 la Oficina tendrá en cuenta las recomendaciones de las evaluaciones independientes de alto nivel y las observaciones formuladas por el Consejo de Administración. El Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo trabajará en colaboración con ACT/EMP, ACTRAV y otros departamentos pertinentes a fin de integrar los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los PTDP y en las ACI; desarrollar una estrategia operativa sobre las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, que en 2015 se aplicará a título experimental en algunos países; e integrar los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los programas de formación destinados a los nuevos funcionarios de la OIT y al personal de las Naciones Unidas.
103. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Cooperación Multilateral) observa que incorporar el trabajo decente en las actividades de la Oficina es un objetivo al que se seguirá dando cada vez más importancia pero que resulta más fácil de decir que de hacer. Aunque reconoce que el trabajo decente es difícil de medir mediante la utilización de indicadores, la Oficina considera que es sumamente importante recopilar datos básicos que pueda utilizar a tal efecto. Asimismo, la Oficina reconoce que es indispensable seleccionar un número más reducido de indicadores que abarquen todas las áreas pertinentes y respondan a las necesidades de determinados países. Las discusiones sobre la coherencia de las políticas podrían abarcar numerosas cuestiones; por eso es importante que, además de los conocimientos y los datos proporcionados por sus mandantes, la Oficina pueda aprovechar con discernimiento los conocimientos y la información de los grupos de reflexión y las ONG.
104. *Un representante del Director General* (Director Regional de la Oficina Regional de la OIT para África) reconoce que los PTDP deben ajustarse a las necesidades de cada país y que los mandantes tripartitos deben participar activamente en su preparación y puesta en práctica. Observa sin embargo que ha sido necesario elaborar otras estrategias para abordar las prioridades de los países de África del Norte. Señala que la Oficina ha tomado nota de las inquietudes expresadas a propósito del ETD/OP-El Cairo y la OP-Argel, y que ha adoptado medidas para remediar la situación: se ha nombrado un director de la OP-Argel y se está procurando reestablecer la capacidad de esta oficina de país. Además, ya se ha puesto en marcha el proceso para que la OP-Argel asuma de nuevo sus responsabilidades.

La Oficina ya ha comenzado a poner en práctica las recomendaciones de las evaluaciones independientes.

Decisión

105. *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración las conclusiones, las enseñanzas extraídas y las recomendaciones (párrafos 37 a 43, 84 a 90 y 126 a 133) de las tres evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.322/PFA/7 y adoptara las medidas necesarias para su aplicación.*

(Documento GB.322/PFA/7, párrafo 140).

Segmento de Personal

Octavo punto del orden del día

Declaración de la representante del Sindicato del Personal

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

Noveno punto del orden del día

Plan de acción para la reforma en el ámbito de la gestión de los recursos humanos: Actualización (documento GB.322/PFA/9)

107. *El coordinador del Grupo de los Empleadores expresa la satisfacción de su Grupo por la información proporcionada, con anterioridad a la reunión, por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD). Celebra asimismo los progresos realizados con respecto a la reforma en el ámbito de los recursos humanos, elemento fundamental del programa del Director General. En particular, el Grupo de los Empleadores espera que la política de movilidad pueda finalizarse pronto y está de acuerdo en que la Organización necesita una política eficaz sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.*

108. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores elogia el clima de diálogo social positivo entre la administración y el Sindicato del Personal, que ha sido un elemento clave en el proceso de reforma en el ámbito de los recursos humanos. El Grupo de los Trabajadores confía en que sea posible finalizar la política de movilidad a tiempo para que su publicación coincida con la puesta en práctica de los nuevos procedimientos de contratación y selección. Acoge con satisfacción las propuestas de enmienda al Estatuto del Personal sobre los procedimientos relativos al acoso, pero considera que la protección que proporcionan debería aplicarse por igual a todos los miembros del personal, independientemente de su situación. Cabe señalar, no obstante, que el lenguaje utilizado en el Estatuto del Personal sigue sin ser neutro en materia de género. La política de contratación de la Oficina debería proporcionar condiciones de servicio atractivas en la OIT. Su Grupo se congratula de la creciente cooperación entre HRD y el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT),*

que desempeña un papel importante en el fortalecimiento de la capacidad tanto por lo que respecta al personal como a los mandantes de la OIT. El personal del CIF-OIT debería estar regido por las mismas políticas de movilidad que los demás miembros del personal de la OIT y gozar del mismo clima positivo de diálogo social que hay en la sede. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.

- 109.** *Hablando en nombre del grupo de África*, la representante del Gobierno de Ghana dice que su grupo aprecia los progresos realizados por la Oficina en diversas esferas de los recursos humanos. Reitera su esperanza de que la OIT siga considerando una ampliación de los requisitos lingüísticos a fin de mejorar la representación de las zonas geográficas que no están suficientemente representadas mediante la contratación de candidatos de países y regiones en los que rara vez se utilizan el inglés, el francés o el español. Su grupo espera que sea posible concretar la plena aplicación de los procedimientos revisados en materia de recursos humanos en 2015 y apoya el proyecto de decisión.
- 110.** *Hablando en nombre del GRULAC*, el representante del Gobierno de Cuba dice que su grupo toma nota de los progresos realizados en la aplicación de la reforma relativa a los recursos humanos y aprecia y reconoce las positivas relaciones que se mantienen entre la administración y el personal. La reforma debería garantizar una aplicación uniforme de los criterios y procedimientos, un proceso transparente y normas de contratación rigurosas; asimismo, se debería abordar la necesidad de mejorar el desarrollo de la carrera y la movilidad, y potenciar la diversidad en la estructura del personal. En lo que concierne a las propuestas de enmienda al Estatuto del Personal, el orador solicita más información respecto de los motivos que originaron la enmienda en el capítulo IX, anexo III, relativa a los gastos de viaje y de mudanza. La definición del acoso que se presenta en el capítulo XIII, artículo 13.4, párrafo 1, debería ser más precisa, dado que no hay un concepto normativo de común aceptación que englobe al conjunto de las conductas que son susceptibles de ser calificadas de acoso laboral. Estima también que sería conveniente que se definiera el acoso sexual, al que se hace referencia en el párrafo 2 del mismo artículo, con cierta flexibilidad a fin de tener en cuenta las diferencias regionales. Por último, señala que se deberían incluir medidas para proteger a los funcionarios contra las reclamaciones infundadas.
- 111.** *Hablando en nombre del ASPAG*, el representante del Gobierno del Japón dice que su grupo apoya las enmiendas al Estatuto del Personal. Acoge también con agrado el lanzamiento de *ILO People* e insta a la Oficina a seguir definiendo el sistema, dado que puede contribuir a aumentar la movilidad del personal y la asignación de recursos humanos al terreno. El ASPAG sigue constatando el desequilibrio geográfico existente entre el personal de nivel superior y el personal con menos experiencia y solicita una vez más a la Oficina que presente información con respecto al número de funcionarios con grado de director o grados superiores desglosados por país en la próxima reunión del Consejo de Administración. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 112.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, la representante del Gobierno de los Estados Unidos elogia la labor realizada por la Oficina para poner en práctica la reforma relativa a los recursos humanos. Su grupo aprueba las enmiendas al capítulo XIII del Estatuto del Personal y valora la definición clara de los requisitos para la admisibilidad de las reclamaciones en materia de acoso. Con el fin de garantizar la integridad del proceso, el grupo de los PIEM exhorta a la Oficina a que verifique con suma atención el fundamento de cada caso que se someta a investigación. La Oficina debería mantener el más alto nivel de privacidad respecto del demandante y del demandado para garantizar la observancia de los procedimientos legales y debería asegurarse de que los demandantes estén debidamente protegidos contra cualquier represalia. El grupo aprueba también las enmiendas a los capítulos VII y IX, y señala que la ampliación del plazo previsto para presentar las solicitudes de reembolso de los gastos de viaje y de mudanza debería aplicarse de manera

estricta y sin excepción. El grupo de los PIEM se congratula de los progresos realizados en materia de movilidad y de política de contratación y solicita a la Oficina que presente un calendario respecto de ambas cuestiones. El grupo confía en que la Oficina pueda aprovechar eficazmente las mejoras que ha logrado introducir en la gestión de los recursos humanos. En particular, considera que las evaluaciones del desempeño deberían suscitar una colaboración y un diálogo continuos, y que la OIT debería seguir incorporando los cambios necesarios en ese sentido en la cultura de la Organización. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.

- 113.** *Una representante del Gobierno de la República de la República de Corea* dice que su Gobierno apoya el plan de acción para la reforma en el ámbito de los recursos humanos a efectos de introducir un procedimiento de selección más transparente y basado en el mérito y de establecer comités de selección. Asimismo, acoge con satisfacción el lanzamiento de *ILO People*. En vista de que muchos países de la región de Asia y el Pacífico no están suficientemente representados en la OIT, su Gobierno respalda decididamente el plan para aumentar la diversidad del personal y organizar talleres con los países interesados. La oradora expresa su apoyo al proyecto de decisión.
- 114.** *Un representante del Gobierno de China* manifiesta su apoyo a la reforma relativa a los recursos humanos. Dice que la OIT ha hecho esfuerzos por garantizar la transparencia en los procedimientos de selección y para atajar el problema de la representación insuficiente de algunos países mediante la prestación de apoyo técnico. Alienta a la Oficina a que prosiga esa labor y establezca metas y objetivos al respecto. El orador respalda el proyecto de decisión.
- 115.** *Un representante de la República Islámica del Irán* acoge con satisfacción las iniciativas para la reforma integral de los recursos humanos, al igual que los nuevos procedimientos encaminados a garantizar un mecanismo de contratación transparente y basado en el mérito. El lanzamiento de *ILO People* y la introducción de la herramienta sobre el Perfil del funcionario contribuirán de manera decisiva a promover una planificación eficaz del personal. El examen de las actividades y la estructura en el terreno y de la cooperación técnica tendrá importantes repercusiones en la aplicación de la Estrategia en materia de Recursos Humanos de la OIT, y es esencial establecer un modelo de dotación de personal sostenible para las operaciones en el terreno. Se ha tomado nota de la creciente colaboración entre el CIF-OIT y HRD. Los países de la región de Asia y el Pacífico están subrepresentados, y es necesario corregir el desequilibrio persistente entre la sede y las oficinas regionales mediante una contratación cuidadosa de personal calificado procedente de todos los países que no están suficientemente representados. Se alienta a la Oficina a ampliar sus esfuerzos en ese sentido. El orador respalda el proyecto de decisión.
- 116.** *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) agradece a los miembros del Consejo de Administración el apoyo que han manifestado a las modificaciones propuestas al Estatuto del Personal. En respuesta a la pregunta relativa a los gastos de viaje y de mudanza, dice que se ha comprobado que la regla vigente a ese respecto no es viable y que el número de excepciones es cada vez mayor. Es necesario poder aplicar las disposiciones de manera sistemática; por ello, es preferible armonizar los plazos reglamentarios para presentar la solicitud con las demás disposiciones vigentes en relación con los subsidios de repatriación. Las definiciones del acoso y del acoso sexual han sido objeto de considerable discusión en la Comisión Paritaria de Negociación, la cual ha optado por definiciones de carácter más general que abarquen las dos formas de acoso en cuestión, así como nuevos tipos de comportamiento que puedan surgir en el futuro. Por lo que atañe al calendario relativo a la política de movilidad, dice que confía en que será posible finalizarla después de la reunión del Consejo de Administración y que esté pronta para que su publicación coincida con la puesta en aplicación de los nuevos procedimientos de contratación y selección. El

calendario para la finalización de la política de contratación es un asunto más complejo, ya que será necesario celebrar consultas internas y contar con asesoramiento jurídico y financiero. Además, los cambios que habrá que introducir en la política de contratación requerirán una reformulación más completa del Estatuto del Personal. En cuanto al equilibrio geográfico y la movilidad, se espera que los nuevos procedimientos de contratación y selección corrijan la situación.

Decisión

117. *El Consejo de Administración:*

- a) *tomó nota de los progresos realizados en la aplicación de la reforma del Director General relativa a la gestión de los recursos humanos, y*
- b) *aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el anexo del documento GB.322/PFA/9.*

(Documento GB.322/PFA/9, párrafo 22.)

Décimo punto del orden del día

Gastos de personal de la OIT en el contexto del examen amplio de la CAPI (documento GB.322/PFA/10 (&Corr.))

118. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que su Grupo ha tomado nota de la información proporcionada y no tiene ningún comentario específico que formular.*
119. *El coordinador del Grupo de los Empleadores señala que los gastos de personal en dólares constantes de los Estados Unidos se han mantenido estables durante los tres bienios anteriores, mientras que los tipos de cambio han fluctuado y han tenido repercusiones importantes sobre dichos gastos. La Oficina ha seguido llevando a cabo sus actividades y manteniendo al mismo tiempo los gastos en un nivel bajo, lo cual es encomiable. El orador apoya el proyecto de decisión.*
120. *Hablando en nombre del grupo de África, una representante del Gobierno de Ghana elogia la labor de los tres grupos de trabajo establecidos para facilitar las tareas de la CAPI. El aumento de los gastos distintos de los de personal debido a la inflación local y los efectos tanto en los gastos de personal como en los gastos distintos de los de personal de las fluctuaciones del franco suizo frente al dólar son motivo de preocupación. La oradora elogia los esfuerzos de la Oficina para ampliar su alcance y sus programas limitando al mínimo el aumento de los costos. El grupo aguarda con interés la evaluación con un enfoque holístico del conjunto integral de la remuneración revisado que se ha de presentar a la Asamblea General de las Naciones Unidas a finales de 2015.*
121. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, un representante del Gobierno de España dice que el documento sólo aborda las tendencias en términos generales y añade que habría sido una buena oportunidad para elaborar y aportar un estudio detallado de la estructura de los costos de personal. Si bien la decisión sobre las remuneraciones las determina la CAPI, la OIT cuenta con margen para la toma de decisiones que influyan en dichos costos, por ejemplo, respecto de la política de ayudas al personal y la gestión del ASHI. En el análisis sólo se han tenido en cuenta dos variables: el incremento de los costos y la influencia del*

tipo de cambio. Se podría haber incluido, por ejemplo, información sobre los gastos médicos y la variación del número de funcionarios. Pregunta si sería posible elaborar un nuevo documento en el que se incluya la evolución de los costos de personal, desglosados por conceptos, tales como salarios, gastos médicos, ayudas, etc., y agrupados a su vez por categorías profesionales y por ámbito geográfico, teniendo en cuenta su impacto en el presupuesto y en el número de miembros del personal.

- 122.** *Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que uno de los objetivos del documento, conforme a lo solicitado por el Grupo de Selección del Consejo de Administración, era examinar las tendencias en los gastos en su conjunto y su repercusión en la ejecución de los programas. Le complace pues señalar que según se desprende de las intervenciones esto se ha logrado en gran medida. Toma nota de la solicitud de información más detallada formulada por el grupo de los PIEM y estudiará la forma más adecuada para proporcionarla.*

Resultado

- 123.** *El Consejo de Administración tomó nota del informe.*

(Documento GB.322/PFA/10 (&Corr.))

Anexo

Declaración de la Presidenta del Sindicato del Personal

Señor Presidente,

Señor Director General,

Señoras y señores miembros del Consejo de Administración,

Estimados(as) colegas y delegados(as) presentes en la sala:

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidenta del Sindicato del Personal y de portavoz de todos los compañeros que trabajan en la sede y en las oficinas exteriores, con una representación sindical de cerca de dos tercios de los miembros del personal.

Periódicamente, en cada reunión del Consejo de Administración, el representante del Sindicato del Personal tiene la oportunidad de explicar a los mandantes de la OIT la posición del Comité del Sindicato del Personal con respecto a las decisiones adoptadas o las recomendaciones formuladas por nuestra administración. Con anterioridad a esta declaración, remontándonos en el tiempo y según se han ido sucediendo las distintas administraciones, en ocasiones pueden haber tenido lugar, o no, intensas horas de discusiones y de consultas. Hoy puedo afirmar que esas consultas sí se están manteniendo, y que podemos estar satisfechos de trabajar en una organización como la nuestra, en la que, en la actualidad, y espero que por mucho tiempo, hay un entorno propicio al diálogo y a unas relaciones laborales adecuadas. Ese entorno favorable se debe, en gran medida, a la estructura institucional singular de nuestra Organización, pero también a la capacidad de escucha y de diálogo de nuestra dirección.

Lamentablemente, eso no siempre es así en las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El escándalo relacionado con el cese, en el ejercicio de sus funciones, del Presidente de la Asociación del Personal de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), ocurrido en Ginebra el pasado mes de septiembre, ha tenido un efecto desfavorable en la opinión pública, que empañará durante mucho tiempo la imagen de todo el sistema de las Naciones Unidas. Este hecho lamentable no es digno del espíritu ni de las misiones primordiales de las Naciones Unidas, e incumbe a la OIT, en tanto que organismo principal especializado en cuestiones relativas al trabajo y a la libertad sindical, promover un entorno de concertación social en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Dicho esto, en el breve tiempo del que dispongo paso a exponer cuáles son los desafíos que plantean para el personal las decisiones u orientaciones ya adoptadas o que se han de adoptar.

Desde el día de ayer se está discutiendo sobre nuestra labor futura, y ya se han abordado cuestiones relacionadas con nuestra protección social o nuestras condiciones de empleo y de trabajo.

Por lo tanto, me referiré directamente a la reforma de la gestión de los recursos humanos propiamente dicha y a la situación de las negociaciones (documento GB.322/PFA/9).

Desde marzo de 2014, los representantes del personal y de la administración continuaron las discusiones sobre los distintos temas abarcados en esa reforma.

Como representante del personal, tengo que referirme, en primer lugar, a las preocupaciones del personal de las oficinas exteriores y del de los proyectos de cooperación técnica respecto de las recientes comunicaciones de la administración sobre el examen de la estructura exterior. Estas hacen referencia a la demora en comunicar determinadas decisiones a los representantes sindicales de las regiones y discutirlos con ellos. La otra gran preocupación se basa en la paradoja siguiente. Aunque, en teoría, todas las propuestas de la administración y las orientaciones proporcionadas parecen estar encaminadas hacia el concepto de «Una OIT», en la práctica cotidiana se ensancha inexorablemente la brecha entre los funcionarios que desempeñan tareas que se consideran fundamentales para la Organización y aquellos que, debido a la diferenciación, a menudo artificial, que se establece entre las fuentes de financiación, tienen unas condiciones de empleo y de contratación muy distintas. También quiero mencionar a todos los compañeros contratados para realizar funciones por períodos de corta duración quienes, debido a sucesivas renovaciones inadecuadas de sus contratos, sin seguridad social, continuarán engrosando las filas de personas en situación contractual precaria, en ocasiones aun habiendo trabajado durante más de cinco años en la OIT, y que, cada vez más, vienen a pedir ayuda al sindicato.

Es lícito que la Oficina aspire a contar con talentos y conocimientos técnicos idóneos y suficientes en el lugar y el momento adecuados, pero esa contratación debe ser decente, para utilizar una expresión con la que ustedes están familiarizados; esos talentos y conocimientos técnicos no deben ser explotables a voluntad, según las asignaciones de los donantes. Sería más decente, ya que la ejecución de los proyectos se suele prever para períodos quinquenales, que no estuvieran sujetos, en algunos casos cada mes, a la renovación de unos contratos que no están a la altura de los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, ni dependieran de la buena voluntad de directivos que están muy pendientes de cumplir sus objetivos, pero que hacen la vista gorda ante las condiciones de contratación inaceptables sin ni siquiera ser sancionados por ello. Los colegas que trabajan en la cooperación técnica, así como los denominados «precarios de larga duración» y los pasantes, representan indudablemente un valor añadido para el conjunto de actividades y programas que lleva a cabo la Organización. Deben ser reconocidos en su justo valor y dejar de ser considerados como ciudadanos de segunda categoría en lo que atañe a las perspectivas de desarrollo profesional, su cobertura social o su seguridad en el empleo.

Esto me lleva lógicamente al aspecto más importante de las negociaciones en curso: **la reforma de la política de contratación.**

La política de contratación es la piedra angular de toda la política en materia de empleo y condiciones de trabajo del personal de la Oficina. Después de haber realizado las primeras consultas con el personal, queda claro que, si se efectuara una reforma de la política de contratación, ésta debería basarse, en todo caso, en dos condiciones fundamentales. La primera de ellas es que las propuestas presentadas por la administración vayan acompañadas de toda la información necesaria para poder evaluar sus consecuencias para el conjunto del personal. La segunda es que el espíritu que guíe esas negociaciones se base en la mejora de las condiciones de empleo del personal, y no en su deterioro.

Para los representantes del personal, reformar no significa dismantelar en nombre de la armonización del sistema común, nivelar las condiciones de empleo a la baja, ni hacer caso omiso de los reglamentos existentes. Para los representantes del personal, reformar significa mejorar las condiciones de empleo y dar prioridad a las buenas prácticas, como por ejemplo, la continuidad de los contratos de duración indeterminada.

Poner en tela de juicio esta última y necesaria garantía de empleo es como si a ustedes, señoras y señores delegados, en nombre la armonización del sistema de las Naciones Unidas, se les pidiera que abolieran la estructura tripartita de este Consejo de

Administración. Muy probablemente los debates serían largos e intensos. En definitiva, para el personal de la Oficina, la discusión con la administración sobre la política de contratación está a la altura de este reto.

No dejaré de insistir en que la mayor salvaguardia de la independencia de la administración pública internacional, a fin de satisfacer de manera objetiva las necesidades de los mandantes, es la sostenibilidad de su situación contractual.

Como habrán podido deducir, esta cuestión en el contexto de la reforma es, con mucho, el aspecto más complejo y determinante para el futuro de la Organización, pero los representantes del personal tienen el compromiso de mantener discusiones francas y abiertas, y de proseguir de buena fe las negociaciones para lograr, lo antes posible, un acuerdo satisfactorio para todos.

Política de movilidad

En cuanto a la aplicación de una nueva política de movilidad, último aspecto pendiente del convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación y selección, ésta ha sido objeto de numerosas consultas y discusiones entre la administración y el personal. Evidentemente, el personal está convencido, y coincide con el Director General, de que para poder cumplir plenamente con sus funciones ante los mandantes, la Organización requiere, además de un proceso adecuado de selección del personal, una política de movilidad eficaz. Sin embargo, para que el personal pueda tener confianza en esa política, ésta debe ser transparente, basarse en los méritos, aplicarse a todas las categorías del personal, incluidos nuestros colegas del Centro Internacional de Formación de Turín, y estar plenamente integrada en el mecanismo ya negociado en el marco del convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación y selección. Esa política debe contener criterios concretos de duración, combatir el clientelismo y, naturalmente, alentar la progresión profesional. Es más, para fomentar que el personal acepte la movilidad, esta política debe ir acompañada de medidas concretas e iniciativas que tengan en cuenta la diversidad y la complejidad de las situaciones familiares del personal. Las discusiones sobre este tema son constructivas y esperamos poderlas concluir en un futuro próximo. Sin embargo, una vez más, la Oficina debe poder dotarse de medios acordes con sus ambiciones.

En el documento GB.322/PFA/9 también se invita al Consejo de Administración a pronunciarse sobre una serie de enmiendas al Estatuto del Personal relacionadas con las quejas de **acoso moral y sexual**.

Sobre este tema, los representantes del personal comparten en gran medida la satisfacción de la administración con respecto a la inminente conclusión de un convenio para luchar contra todas las formas de acoso dentro de la Organización. Este convenio tiene el propósito de dotar a la OIT de instrumentos adecuados para, por una parte, definir claramente en qué consiste el acoso y, además, evaluar de forma independiente todas las quejas de incumplimiento. No obstante, el sindicato lamenta que no se haya firmado un convenio colectivo sobre este tema antes de la reunión del Consejo de Administración. Ello habría permitido completar las disposiciones presentadas al Consejo de Administración para su aprobación, con el fin de garantizar la protección contra el acoso y contra toda forma de represalia no sólo del personal que cuenta con un contrato regular, sino también del personal denominado «precario» y de los pasantes, que, como todo el mundo sabe, son mucho más vulnerables que el personal confirmado. Además, también habría permitido promulgar y poner en práctica medidas de prevención, que resultan esenciales para combatir con eficacia este flagelo.

Aún no se han podido concretar otros convenios que hacen referencia a la igualdad de género o al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, por motivos que resultan difíciles de entender por parte del personal.

En la esfera de la protección de la maternidad, lamentablemente para el personal, todavía no se ha logrado avanzar, aunque este año la Organización ha promovido las mejores prácticas a este respecto en más de una ocasión en el plano internacional. Sería lamentable que, una vez más, suceda que «en casa de herrero, cuchillo de palo», y que no podamos aplicar de puertas adentro lo que los convenios internacionales predicán de puertas afuera.

Como una ironía del destino en el orden del día, **el futuro de nuestro seguro de salud y la cobertura del seguro de salud de nuestros colegas jubilados** ha sido el primer punto sobre el que se han tenido que pronunciar esta mañana, pero, al mismo tiempo, es uno de los únicos temas sobre el que no se ha celebrado ninguna consulta con los representantes del personal, aun cuando las propuestas que se desprenden del documento GB.322/PFA/2 tendrán inevitablemente importantes repercusiones en las condiciones de empleo del personal.

En cuanto a la seguridad social o la protección de la salud, los funcionarios internacionales constituyen una categoría aparte, una especie de apátridas, que no pueden cotizar en los sistemas nacionales de protección social de sus países de origen, ni mientras ejerzan sus funciones en el seno de las Naciones Unidas, ni en calidad de jubilados tras años de servicio. Por esta razón, los representantes del personal siempre siguen muy de cerca toda discusión o decisión relacionada con la Caja del Seguro de Salud del Personal. Acogieron con satisfacción la reciente designación del nuevo secretario de la Caja, pero seguirán mostrándose extremadamente vigilantes respecto de las medidas puestas en marcha para mejorar rápida y radicalmente la administración de ese organismo, así como la calidad de sus servicios y prestaciones.

Cabe señalar que, tras años de inmovilismo y falta de transparencia, tras años de retrasos crónicos en el reembolso de los gastos médicos (lo que para algunos funcionarios de las oficinas exteriores ha entrañado situaciones económicas realmente dramáticas), tras años de congelación de las prestaciones, la paciencia y la indulgencia del personal han alcanzado un punto tal de exasperación que el personal no aceptará a este respecto ninguna petición de esfuerzos económicos adicionales.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente y las discusiones de esta mañana sobre la cuestión, solicito que cualquier propuesta futura por parte de la administración a este respecto sea objeto de una consulta previa con los representantes del personal y que su punto de vista quede reflejado, cuando no integrado, en esas nuevas propuestas.

Debo asimismo informar que la cuestión de la **seguridad física** en las oficinas exteriores sigue siendo para mis colegas una de las preocupaciones más importantes. **La epidemia del virus del Ébola** ha llevado al Sindicato del Personal a solicitar al Director General que se asegure de que se han adoptado debidamente las precauciones necesarias para afrontar cualquier situación que pueda presentarse, en consulta con los representantes del personal y el Comité para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, a fin de garantizar la protección del personal contra esta terrible enfermedad tanto en la sede como en el terreno. El Sindicato del Personal también ha hecho hincapié en las crecientes tensiones regionales y la proliferación de grupos armados en el terreno, que constituyen un grave problema ante el que la OIT debería prepararse activamente.

Concluiré comunicándoles la opinión del personal de la Oficina con respecto al documento presentado sobre **los gastos del personal de la OIT en el contexto del examen amplio de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)**. En

primer lugar, en cuanto al examen de la CAPI del conjunto integral de la remuneración del régimen común, quiero dar las gracias al Director General, en nombre del personal de la Oficina, por haber adoptado posiciones que están a la altura de la organización especializada a la que representa. Se trata simplemente de lograr que el sistema de las Naciones Unidas sea un empleador competitivo que atraiga a un personal calificado. La simplificación y racionalización deberían tener el propósito de promover la equidad y la justicia, y no limitarse a la reducción de los costos. El personal sigue estando muy motivado para mantener un elevado nivel de desempeño, a veces incluso arriesgando su propia vida, en cumplimiento de los nobles objetivos de esta Organización. Sin embargo, el volumen de trabajo que se puede realizar con unos recursos mermados, hace tiempo que ha alcanzado el límite.

En vista de las cifras que se presentan en el documento GB.322/PFA/10, los representantes del personal constatan que el personal ha cumplido su mandato de manera encomiable, a pesar de los intentos permanentes de debilitar la administración pública internacional y sin rebasar los límites presupuestarios que ya son muy restrictivos. No obstante, los representantes del personal señalan a la atención los posibles riesgos que entraña supeditar los gastos de personal a los únicos criterios de racionalización y rentabilidad. Si estos gastos se limitan de manera excesiva, ello redundará inevitablemente en un aumento de la carga de trabajo, del estrés y de la desmotivación.

A pesar de los repetidos llamamientos en ese sentido por parte del Sindicato, hasta la fecha no se ha realizado ninguna evaluación del costo que implica para la Organización el crecimiento casi geométrico de los casos de síndrome de desgaste profesional y de trastornos osteomusculares registrados en los últimos años como consecuencia de los recortes presupuestarios y del aumento de la intensidad del trabajo. No obstante, el Sindicato acoge con satisfacción el reciente establecimiento de un grupo de trabajo paritario sobre este tema.

Las mujeres y los hombres que trabajan para organizaciones como la OIT aman profundamente su trabajo y se identifican plenamente con los valores y principios que difunden por todo el mundo. Sin embargo, para seguir atrayendo a nuevos talentos, para responder a los sacrificios que ellos y sus familias están dispuestos a hacer, en cualquier parte del mundo donde deban cumplir funciones, a veces en condiciones difíciles e incluso arriesgando su vida, es absolutamente esencial que se mantenga la remuneración basada en los principios Noblemaire y Flemming y se acompañe de un conjunto de prestaciones que tenga en cuenta, por una parte, esos factores de riesgo creciente y, por otra, toda la diversidad cultural, lingüística y familiar que existe entre el personal.

Sólo sobre esa base se asegurará la excelencia del personal y, en definitiva, la eficacia de la Organización.

Muchas gracias por su atención.

Ginebra, 4 de noviembre de 2014

Catherine Comte-Tiberghien
Presidenta
Sindicato del Personal de la OIT