

## Consejo de Administración

335.ª reunión, Ginebra, 14-28 de marzo de 2019

GB.335/PFA/PV

---

Sección de Programa, Presupuesto y Administración  
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

---

ACTAS

## Sección de Programa, Presupuesto y Administración

### *Índice*

	<i>Página</i>
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración.....	1
Primer punto del orden del día	
Propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 presentadas por el Director General (documento GB.335/PFA/1) .....	1
Ajustes propuestos por el Director General a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 (documento GB.335/PFA/1/1).....	14
Segundo punto del orden del día	
Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.335/PFA/2).....	23
Tercer punto del orden del día	
Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (documentos GB.335/PFA/3 y GB.335/PFA/3 (Add.)) .....	24
Cuarto punto del orden del día	
Informe de los miembros gubernamentales del Consejo de Administración para el prorrateo de los gastos (documento GB.335/PFA/4) .....	29
Quinto punto del orden del día	
Otras cuestiones financieras.....	29

Segmento de Auditoría y Control.....	30
Sexto punto del orden del día Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (documento GB.335/PFA/6) .....	30
Séptimo punto del orden del día Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2018 (documento GB.335/PFA/7) .....	34
Octavo punto del orden del día Otras cuestiones de auditoría y control .....	38
Segmento de personal.....	38
Noveno punto del orden del día Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal .....	38
Décimo punto del orden del día Enmiendas al Estatuto del Personal (documento GB.335/PFA/10 (Rev.)).....	39
Undécimo punto del orden del día Composición y estructura del personal de la OIT (documento GB.335/PFA/11).....	40
Duodécimo punto del orden del día Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal (documento GB.335/PFA/12/1) .....	51
Composición del Tribunal (documento GB.335/PFA/12/2) .....	65
Decimotercer punto del orden del día Información actualizada sobre las novedades relacionadas con el examen por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de su proceso consultivo y sus modalidades de trabajo, y con la reforma del método para determinar los ajustes por lugar de destino (documento GB.335/PFA/13) .....	66
Decimocuarto punto del orden del día Otras cuestiones de personal .....	68
 <i>Anexos</i>	
I.    Introducción del Director General sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 (335.ª reunión – 18 de marzo de 2019).....	69
II.   Respuesta del Director General a las cuestiones planteadas por los miembros del Consejo de Administración durante el debate relativo a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 (335.ª reunión – 25 de marzo de 2019).....	73
III.  Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (335.ª reunión – 19 de marzo de 2019).....	78
IV.   Información actualizada sobre las contribuciones de los Estados Miembros recibidas entre el 1.º y el 18 de marzo de 2019.....	83
V.    Escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para el ejercicio económico 2020-2021 .....	84

## Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

### Primer punto del orden del día

#### Propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 presentadas por el Director General (documento [GB.335/PFA/1](#))

1. *El Director General* presenta sus propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 (el texto de su declaración figura en el anexo I).

#### Introducción y marco de resultados (capítulos 1, 2 y 3)

2. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, tras señalar que en el contexto actual, cien años después de la creación de la OIT, persisten los desafíos que dificultan el logro de la justicia social, afirma que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 deberían contribuir al cumplimiento del mandato de la Organización de promover el trabajo decente y la justicia social a través de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente y de una mayor coherencia de las políticas. El éxito de la OIT debe medirse sobre la base de la capacidad de la propia Organización para salvaguardar su mandato, su función normativa y el valor añadido que aporta el tripartismo en el marco del proceso de reforma del sistema de las Naciones Unidas. Con respecto al registro estratégico de riesgos para 2020-2021, su Grupo pide que se expliquen los motivos por los cuales la naturaleza tripartita de la OIT se ha consignado como un riesgo en dicho registro a pesar de que el tripartismo representa una ventaja comparativa que tiene un impacto positivo en el contexto de dicha reforma.
3. Por lo que respecta a la elaboración del nuevo marco de resultados, el Grupo de los Trabajadores apoya la pertinencia y el carácter primordial de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, que son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. No debería reinterpretarse el contenido de esos objetivos estratégicos, definidos en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social), ni tampoco debería aludirse a la armonización con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) como excusa para redefinir el concepto de trabajo decente. Por tanto, su Grupo espera que se preserve la integridad de los cuatro objetivos estratégicos cuando se establezcan los resultados en materia de políticas el próximo mes de noviembre. Sería pertinente que en el marco de resultados se incluyeran otros indicadores de trabajo decente, así como indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Grupo de los Trabajadores ha tomado nota de que se elaborarán indicadores para medir los progresos realizados con respecto a los productos, que constituyen cambios a corto plazo, y los resultados, que son cambios a medio plazo, pero que sólo se fijarán metas para los productos, y se pregunta si el hecho de establecer metas únicamente con respecto a los productos no podría suscitar dudas sobre la capacidad de la Oficina para influir en la aplicación de las políticas y el cumplimiento de la legislación. Su Grupo también está de acuerdo en que sería necesario intensificar los esfuerzos para reforzar las capacidades estadísticas de la Oficina y de los Estados Miembros y, por consiguiente, apoya la asignación de recursos adicionales para la realización de estadísticas del trabajo en el bienio 2020-2021 a fin de medir el indicador 8.8.2 de los ODS.

4. Con respecto a las esferas fundamentales de las actividades futuras de la OIT, la oradora señala que deberían redoblarse los esfuerzos para asegurar el respeto universal del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, en particular promoviendo la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El respeto de las normas internacionales del trabajo será el eje central de la contribución de la OIT a la reforma del sistema de las Naciones Unidas y la aplicación de la Agenda 2030; por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores espera que, para cada esfera de política, se establezcan metas relativas a la ratificación y la aplicación en relación con los indicadores de resultados, y que se asignen recursos suficientes para tal fin. Habida cuenta de las consecuencias que entrañan la globalización y los cambios tecnológicos, la OIT debería abordar las necesidades de todos los trabajadores, no sólo las de los más vulnerables y desfavorecidos. El Programa y Presupuesto para 2020-2021 debería incluir un resultado en materia de políticas referido a la negociación colectiva y las relaciones laborales a fin de dar respuesta a la creciente preocupación que suscita la desigualdad de ingresos. El reconocimiento del papel que desempeñan los interlocutores sociales en la formulación de las políticas socioeconómicas debería ir acompañado de una mayor asignación de recursos humanos y financieros en esa esfera. A fin de abordar los cambios en los modelos de producción motivados por la sociedad digital y la economía de plataformas habría que fortalecer las instituciones laborales, los derechos en el trabajo, las relaciones laborales y las medidas de protección de los trabajadores, y prestar una particular atención a las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Volviendo a los cuatro ejes de política transversales, las *Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, de 2015, junto con la participación efectiva de los interlocutores sociales, deberían ser la base que sustente el eje de política relativo a una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental. En el contexto del eje de política relativo a la igualdad de género y la no discriminación deberían abordarse los obstáculos estructurales para la igualdad de género y formularse políticas que generen mayores oportunidades de acceso a empleos decentes y bien remunerados para las mujeres. Tras la celebración de la 108.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina debería mantener consultas con los mandantes a fin de refinar las propuestas de Programa y Presupuesto que se examinarán en la próxima reunión de noviembre del Consejo de Administración.
5. El Grupo de los Trabajadores está a favor de que la OIT participe en las iniciativas de otras organizaciones de las Naciones Unidas y establezca alianzas con ellas en el marco de la aplicación de la Agenda 2030, siempre que se promuevan el tripartismo y las normas internacionales del trabajo y no se corra el riesgo de que estos principios queden diluidos en el transcurso del proceso. Se debería seguir otorgando la máxima prioridad a las cuestiones identificadas específicamente por los mandantes de la OIT. Será preciso mantener estrechas consultas y cooperación con los mandantes al preparar las futuras propuestas de Programa y Presupuesto. El Grupo de los Trabajadores desearía saber a qué expertos externos tiene previsto consultar la Oficina con miras a la preparación del marco de resultados.
6. En relación con el capítulo 3 del documento, convendría consultar al Sindicato del Personal de la OIT acerca de las iniciativas relacionadas con la reforma de las Naciones Unidas relativas a los locales comunes, la armonización de los procesos operativos y la gestión mancomunada de los recursos, así como acerca de las cuestiones que afectan a la situación de empleo del personal, habida cuenta de la eliminación de varias funciones de apoyo administrativo. El Grupo de los Trabajadores pide a la Oficina que confirme durante cuánto tiempo va a proseguir con el examen de los procesos operativos el equipo financiado con los ahorros que se obtengan como resultado de su labor y qué ocurrirá cuando ya no sea posible obtener más ahorros. Con respecto a los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), éstos deberían basarse en las prioridades de los mandantes de la OIT y configurar las estrategias nacionales de desarrollo y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para

el Desarrollo (MANUD). Los nuevos PTDP deberían abarcar los cuatro objetivos estratégicos e incluir indicadores pertinentes sobre trabajo decente para cada objetivo. A raíz de los resultados de la discusión prevista en la presente reunión sobre las modalidades de financiación innovadoras se determinará el mandato que el Consejo de Administración otorgará a la Oficina a ese respecto. Por último, la diversidad en la composición del personal no debería limitarse exclusivamente a la diversidad geográfica y el equilibrio de género, sino que también debería abarcar la inclusión de miembros de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

7. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, que constituyen el primer ejercicio presupuestario del segundo siglo de existencia de la OIT, deben atender las necesidades de los mandantes. Las decisiones acerca de los resultados estratégicos de la Organización deberían tomarse a la luz del documento final de la reunión del centenario, contemplando en particular la posibilidad de utilizar el Programa y Presupuesto como mecanismo de seguimiento de los resultados de dicha reunión de la Conferencia. Por consiguiente, es fundamental que los mandantes tripartitos participen en el examen de todos los documentos en los que se aborden cuestiones que puedan tener repercusiones en el Programa y Presupuesto. Es importante que la Oficina dé prioridad a las nuevas esferas de trabajo y a las cuestiones inconclusas con miras a propiciar el trabajo decente, centrándose, entre otras cosas, en: fomentar un entorno que favorezca el aumento de la productividad para que las empresas puedan crear empleos decentes; prever las competencias profesionales que se van a necesitar y brindar a los mandantes apoyo eficaz en materia de desarrollo de la capacidad; generar conocimientos especializados y difundir buenas prácticas sobre planes para facilitar la transición de un puesto de trabajo a otro; prestar apoyo a los países para que puedan disponer de mercados de trabajo dinámicos y abordar con mayor eficacia la cuestión del empleo informal; promover la labor de investigación y la adopción de medidas en materia de sistemas de protección social sostenibles; lograr la ecuanimidad, la pertinencia y la eficacia de las normas internacionales del trabajo y de las formas no vinculantes de orientación normativa, y reforzar el diálogo social y el papel de los interlocutores sociales. El Programa y Presupuesto para 2020-2021 debería incorporar plenamente la decisión que se adopte en relación con la estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional. Convendría formular los resultados en materia de políticas y los productos de forma tal que las organizaciones de mandantes, incluidos los interlocutores sociales, tuvieran mayor capacidad para influir en las políticas, mejorar la aplicación legislativa y ofrecer servicios de calidad a sus miembros. La labor que realizan la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) es fundamental a ese respecto, en particular a la luz de la decisión que adoptó el Consejo de Administración sobre el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, decisión que fue enmendada a instancias del Grupo de los Empleadores para incluir una referencia a la importancia del fortalecimiento de las capacidades institucionales de los mandantes. El orador propone que esa formulación específica de la decisión enmendada se mantenga en el proyecto de decisión que está examinando el Consejo de Administración.
8. Dada la necesidad de establecer un orden de prioridades, su Grupo desea saber si en 2020-2021 se proseguirá con la aplicación de las iniciativas para el centenario. Tras expresar su preocupación por el aumento del número de planes de acción u hojas de ruta previstos para dar cumplimiento a diversas conclusiones o resoluciones, y a los que no se ha asignado financiación alguna, el orador desearía saber si los resultados de las discusiones generales o recurrentes podrían utilizarse más eficazmente como base para la preparación del Programa y Presupuesto. Cuando dichos resultados no están integrados en la planificación bienal de la Oficina los mandantes albergan expectativas poco realistas en cuanto al desarrollo de la capacidad y la cooperación técnica. En relación con la revisión prevista del resultado funcional relativo a la gestión eficaz de los conocimientos para la promoción del trabajo

decente, que tendrá lugar en noviembre de 2019, el orador reitera que la estrategia de la OIT en materia de conocimientos debería basarse en las necesidades de los mandantes. Expresa su decepción por el hecho de que ACT/EMP y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) no hayan participado en la elaboración de un plan de aplicación de la estrategia en materia de conocimientos para 2018-2021. Reitera la petición que formuló en una reunión anterior de que se presentara información actualizada a ese respecto para ser examinada en la presente reunión del Consejo de Administración y pide que se celebren sin demora consultas para que la Oficina pueda proporcionar información actualizada en su próxima reunión.

9. El Programa y Presupuesto no es un documento en el que se consignan aspiraciones, sino una herramienta de carácter práctico que ha de tener en cuenta las necesidades de los mandantes y sus proyecciones de futuro, y que debe ayudar a la OIT a adoptar un nuevo posicionamiento en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas y a poner en práctica el Programa de Trabajo Decente. La metodología utilizada para elaborar el nuevo marco de resultados ha sido un paso positivo en la dirección correcta; este nuevo marco de resultados permite dar respuesta tanto a las preocupaciones expresadas en anteriores reuniones de la Conferencia como al informe de 2016 del Auditor Externo, entre cuyas conclusiones se señaló que el sistema de gestión basada en los resultados de la OIT debía mejorar la rendición de cuentas sobre los resultados en consonancia con los objetivos estratégicos de la OIT. Tras tomar nota de que el marco de resultados se basará en una teoría del cambio, pide a la Oficina que exponga los motivos que le han llevado a adoptar ese enfoque y explique cuáles son sus ventajas. Al aplicar dicha teoría del cambio convendría contextualizar adecuadamente las causas profundas de los retos a los que se enfrenta el mundo del trabajo y ayudar a los mandantes a idear soluciones concretas a nivel local. El orador reconoce que es extremadamente difícil medir muchas de las esferas de la labor de la OIT, pero señala que la cadena de resultados propuesta, que figura en el gráfico 2 del documento, tiene por objeto mejorar la rendición de cuentas de la Organización y ayudar a los mandantes a conseguir los resultados y los objetivos estratégicos previstos. No obstante, si se quiere cambiar la vida de las personas, los productos propuestos por la OIT deberán estar concebidos sobre la base de las necesidades cambiantes de los mandantes.
10. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), el grupo de los Estados de Europa Oriental, el Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), el grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM) y el grupo de los Estados de Europa Occidental*, una representante del Gobierno de Polonia da las gracias a la Oficina por haber publicado de forma oportuna las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y por haber organizado sesiones informativas para los grupos regionales, y agradece el compromiso y los esfuerzos asumidos por la Oficina para aumentar la eficiencia y eficacia. Preparar un presupuesto para 2020-2021 antes de la adopción del documento final de la reunión de la Conferencia del centenario de la Organización es una tarea difícil. Además, muchos Estados Miembros experimentan restricciones económicas y las solicitudes de apoyo técnico van en aumento, por lo que la Oficina tendrá que priorizar sus actividades. Los gobiernos a los que representa la oradora están dispuestos a discutir en mayor profundidad los elementos programáticos de las propuestas de Programa y Presupuesto.
11. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán dice que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, que constituyen el primer Programa y Presupuesto del segundo centenario de la OIT, deberían ser más eficientes y responder mejor a las necesidades de los mandantes. Acoge con satisfacción el nuevo marco de resultados, que ofrecerá una visión más clara sobre el desempeño de la OIT y mejorará su rendición de cuentas. Expresa la esperanza de que el nuevo marco, basado en la teoría del cambio, presente ventajas considerables en comparación con el enfoque más fragmentado que se venía aplicando. La Oficina debería fomentar las sinergias entre los

productos, los ejes de política transversales y los resultados, y reflejarlas en el documento. El orador destaca la importancia del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y señala que la teoría del cambio debería responder a las tendencias principales que afectan al mundo del trabajo. La OIT debería optimizar su influencia en la promoción del trabajo decente para todos a través de la cooperación directa con los Estados Miembros y de su contribución al sistema multilateral. En este sentido, es fundamental que la OIT contribuya a la reforma de las Naciones Unidas, pero que también se beneficie de la misma. Para lograrlo, el Programa y Presupuesto debe ser inclusivo y responder a las necesidades de todos los mandantes. El ASPAG pide a la Oficina que contemple la posibilidad de repartir de forma más proporcional los recursos financieros y humanos en la región. Su grupo sigue de cerca la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 y respalda los esfuerzos del Director General por lograr una mayor transparencia y justicia en la contratación y la gestión de los recursos humanos. Sin embargo, pese a los esfuerzos por lograr la diversidad geográfica, la OIT sigue sin contratar a muchos candidatos calificados de su región. El orador apoya el fortalecimiento del liderazgo de la Organización en materia de conocimientos y alienta a la Oficina a que tome en cuenta las principales enseñanzas extraídas.

12. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Eswatini acoge favorablemente las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, las cuales contribuyen a la aplicación del Plan Estratégico para 2018-2021 y la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021. El documento refleja la determinación del Consejo de Administración, en su 334.ª reunión, de centrarse en fortalecer la capacidad institucional de los mandantes tripartitos durante el bienio en curso. La Oficina ha hecho hincapié en la importancia de reforzar la colaboración de la OIT con otros asociados para el desarrollo y con el sistema unificado de las Naciones Unidas para aprovechar al máximo su potencial de movilización de recursos; a ese respecto, el orador toma nota con satisfacción de que la Oficina copresidirá el grupo de resultados sobre alianzas estratégicas del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Asimismo, celebra el hecho de que los ahorros resultantes del incremento de la eficacia a raíz de iniciativas para reforzar las actividades se reasignarán a programas para los respectivos mandantes tripartitos de la OIT. Su grupo aguarda con interés el desglose de las propuestas de programa, entre marzo y agosto de 2019, por resultados específicos en materia de políticas, acompañados de productos, indicadores del desempeño, metas y financiación.
13. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil dice que celebra y considera oportunos todos los esfuerzos para obtener ahorros mediante un incremento de la eficacia. Aunque su región preferiría un presupuesto de crecimiento nominal cero en el contexto actual, reconoce la importancia del aumento presupuestario nominal propuesto para el cumplimiento satisfactorio del mandato de la OIT. No obstante, insta a la Oficina a que presente un nuevo planteamiento con prioridades bien definidas en relación a las necesidades inmediatas, una proyección de los recursos necesarios para las necesidades a medio plazo y formas en que los ahorros generados por el incremento de la eficacia podrían cubrir dichas necesidades. Para satisfacer las necesidades de la Organización en materia de seguridad, las mejoras de seguridad propuestas se podrían integrar en la fase 2 del proyecto de renovación del edificio de la sede con el fin de generar ahorros mediante un incremento de la eficiencia. El orador lamenta que no se hayan asignado recursos en las propuestas a los casos judiciales pendientes relacionados con las decisiones tomadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) con respecto al índice de los ajustes por lugar de destino para Ginebra.
14. En junio de 2018, el Consejo de Administración decidió que los recursos asignados a distintas prioridades programáticas en el bienio 2020-2021 se determinarían en el segundo semestre de 2019, a la luz de los resultados de la reunión del centenario. Por consiguiente, es esencial que, en la presente reunión, el Consejo de Administración no tome decisiones

que prejuzguen dichos resultados. El GRULAC agradece el compromiso mostrado en las propuestas de armonizar los resultados con la Agenda 2030 y de convertir a la OIT en un actor clave en el proceso de reforma de las Naciones Unidas.

15. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido elogia el compromiso asumido por la Oficina de aumentar la eficacia, la eficiencia y la optimización del uso de los recursos, y acoge favorablemente la inclusión de un plan de gestión de los riesgos en las propuestas de Programa y Presupuesto. El grupo de los PIEM considera importante seguir reforzando la gestión basada en los resultados en la OIT. A tal efecto, apoya los esfuerzos encaminados a elaborar un nuevo marco de resultados para poner en práctica los objetivos estratégicos de la OIT que le permita demostrar claramente el valor de su labor. El desarrollo de la teoría del cambio en el diseño de los programas de la OIT debería facilitar que la Oficina, así como los mandantes, sigan un proceso en el que el impacto de la OIT está claramente visible y vinculado de forma lógica a los cambios en el terreno.
16. Respecto de la rendición de cuentas, la oradora observa con preocupación que las propuestas parecen atribuir una responsabilidad considerable del logro de los objetivos estratégicos de la OIT a diversas partes interesadas. Toda estrategia revisada debe permitir que los mandantes evalúen el desempeño de la OIT respecto del logro de dichos objetivos. Además, el marco de resultados propuesto no refleja con precisión los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente enunciados en la Declaración sobre la Justicia Social. Advierte del riesgo de confundir los objetivos en materia de trabajo decente con los relativos a la justicia social y los cambios en las vidas de las personas. Además, las propuestas se centran más en los productos que en los resultados, lo que todavía dificultaría más la evaluación del impacto de las actividades de la OIT. El grupo de los PIEM está dispuesto a colaborar con la Oficina en la elaboración de un marco de resultados mejorado, el cual debe incluir una perspectiva de igualdad de género, para someterlo a la consideración del Consejo de Administración en noviembre de 2019.
17. Aunque se acoge con satisfacción el enfoque positivo de la reforma de las Naciones Unidas descrito en el documento, algunas esferas de las actividades de la OIT deben seguir siendo una prioridad ante los cambios transformadores en el mundo del trabajo. En primer lugar, las actividades normativas deben seguir siendo un aspecto central de la labor de la OIT para garantizar el funcionamiento eficiente y eficaz de su sistema de control, que desde su creación se ha ganado el respeto de todos. Además, los derechos fundamentales en el trabajo, el fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo y la mejora de la seguridad y salud en el trabajo serán esenciales para cumplir el Programa de Trabajo Decente. Asimismo, la función de la cooperación para el desarrollo forma parte integrante de la labor de la OIT y debería estar reflejada en el presupuesto ordinario. A ese respecto, el grupo de los PIEM acoge con satisfacción la elaboración prevista de una estrategia de cooperación para el desarrollo que ampliará las alianzas y la colaboración con otras organizaciones internacionales. Por último, el grupo apoya los esfuerzos que está realizando la Oficina para mejorar la calidad, el rigor académico y la independencia de las investigaciones emprendidas por la OIT con miras a mejorar su incidencia en el ámbito de las políticas.
18. *Un representante del Gobierno de China* expresa su apoyo al compromiso de la Oficina de armonizar las propuestas de Programa y Presupuesto con la Agenda 2030, el aumento de 2,9 millones de dólares de los Estados Unidos en el presupuesto para servicios técnicos de primera línea y el nuevo marco de resultados propuesto. Se podrían mejorar los indicadores contenidos en dicho marco para poder evaluar de forma completa los progresos realizados en cuanto a la consecución del trabajo decente. Las propuestas presupuestarias deberían reflejar las necesidades reales de los Estados Miembros e incrementar el apoyo a los países en desarrollo, en particular para la creación de empleo y la mejora de los sistemas de protección social. Los Estados Miembros necesitan urgentemente el apoyo técnico de la OIT



para lograr los ODS, por lo que el orador insta a la Oficina a que aplique la Resolución relativa a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2018. Puesto que muchos Estados Miembros, como China, siguen estando infrarrepresentados en la fuerza de trabajo de la OIT, pide a la Oficina que tome medidas prácticas para alcanzar lo antes posible las metas pertinentes de la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021.

19. *El representante del Gobierno del Brasil* dice que a su Gobierno le gustaría que se hicieran mayores esfuerzos para racionalizar los objetivos estratégicos existentes, el Programa de Trabajo Decente, los objetivos del Plan Estratégico de la OIT para 2018-2021, y los resultados en materia de políticas y los ejes de política transversales que se han utilizado para orientar y evaluar las actividades de la Oficina. Como es poco probable que se alcance un consenso claro en cuanto a las decisiones complejas relativas al marco de resultados y su teoría del cambio durante la reunión de octubre-noviembre del Consejo de Administración, convendría celebrar consultas tripartitas entre reuniones sobre una futura propuesta con el fin de racionalizar el marco de resultados. Dado que muchos Estados Miembros están realizando esfuerzos en pro de la responsabilidad fiscal, no parece adecuado pedirles que aumenten sus contribuciones al presupuesto estratégico, como se propone; añade que su Gobierno no está en condiciones de asumir compromisos financieros adicionales.

#### **Presupuesto estratégico (capítulo 4)**

20. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo apoya un aumento en valor real del presupuesto a fin de que la Oficina pueda cumplir su mandato con eficacia cuando se adentra en su segundo siglo de existencia. La Estrategia de la tecnología de la información 2018-2021 es fundamental porque mejorará los sistemas de tecnología de la información del conjunto de la Oficina, incrementará la productividad del personal y facilitará la comunicación con los mandantes; asimismo, es importante que las instalaciones de la OIT cumplan los requisitos del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas en materia de seguridad. Son conocidas las inquietudes de su Grupo en cuanto a la financiación de las oficinas de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas. Acoge con agrado el hecho de que las ganancias fruto del aumento de la eficiencia, cifradas en 940 800 dólares de los Estados Unidos, se dediquen al fortalecimiento de los resultados en materia de políticas, puesto que los servicios de la OIT se necesitan en países donde las normas del trabajo son objeto de fuertes presiones a causa de la metamorfosis del mercado de trabajo. Recuerda el agradecimiento que su Grupo mostró por la asignación adicional destinada a ACT/EMP, y alienta a la Oficina a proseguir con las actividades de fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores. Puesto que el sector privado es, y seguirá siendo, un proveedor fundamental de puestos de trabajo, debería incrementarse el presupuesto destinado a los empleadores en el marco del resultado 10 en materia de políticas. A pesar de que en los últimos años se ha aumentado el presupuesto de las actividades para los Empleadores, sigue equivaliendo a menos de la mitad del dedicado a las actividades para los Trabajadores. El Grupo de los Empleadores considera que debería aplicarse el principio de igualdad de presupuesto por trabajo de igual valor y ya no aceptará más desigualdades en el futuro. Por último, su Grupo desea destacar la necesidad de disponer de un presupuesto estratégico transparente con el que el Consejo de Administración pueda comprender el mecanismo de cálculo de las partidas presupuestarias destinadas a resultados en materia de políticas, así como también de contar con un marco de rendición de cuentas mejorado en el que quede constancia de las asignaciones de fondos y sus desembolsos. Asimismo, debería informarse al Consejo de Administración del modo en que cada uno de los departamentos de la Cartera de Políticas y las regiones asignarán partidas presupuestarias a los futuros resultados en materia de políticas. Aunque la Oficina ya ha elaborado una herramienta para el seguimiento de los recursos a fin de supervisar su asignación, también debería llevar a

cabo un análisis financiero *ex-post facto* del Programa y Presupuesto y tomar en consideración sus resultados al redactar futuras propuestas de Programa y Presupuesto.

21. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo, aunque suele ser partidario de aplicar subidas reales al presupuesto, está sorprendido por el hecho de que ninguna de las propuestas conlleve un aumento en las partidas destinadas a los ámbitos de política de la OIT ni a las actividades de primera línea, a pesar del incremento en la demanda de servicios de la Oficina. Con respecto a la propuesta de aumento de la contribución de la OIT al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, su Grupo sigue preocupado por el hecho de que los coordinadores residentes no están habituados a trabajar con los interlocutores sociales y tampoco están familiarizados con el mandato normativo de la Organización. Por consiguiente, solicita garantías de que los coordinadores residentes prestarán la debida atención a las preocupaciones de los trabajadores y tendrán en cuenta el mandato normativo de la OIT en las actividades realizadas a nivel de país. En referencia a la reorganización a la que se alude en el párrafo 112, pregunta si la Oficina se plantea la posibilidad de realizar cambios en el funcionamiento de ACTRAV y ACT/EMP y señala que cualquier cambio que pueda afectar al personal de la Organización debe consultarse con el Sindicato del Personal de la OIT. Asimismo, observa que no se ha previsto asignación alguna en relación con los recursos judiciales presentados contra las decisiones de reducir la remuneración de los funcionarios internacionales cuyo lugar de destino es Ginebra que están pendientes de resolución, y pregunta sobre las consecuencias de un eventual fallo del Tribunal Administrativo de la OIT en favor del personal y su repercusión en el presupuesto para 2020-2021. Finalmente, explica que el Grupo de los Trabajadores estaría dispuesto a reunirse con el Grupo de los Empleadores para debatir sobre la distribución del presupuesto entre los diversos indicadores de los resultados, incluido el resultado 10.
22. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Eswatini señala que la demora en la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1986 ha socavado gravemente las iniciativas encaminadas a optimizar el funcionamiento de la Organización, en la medida en que no se ha logrado una representación equitativa en las estructuras de gobernanza de la OIT. Habida cuenta del éxito limitado de las actividades de promoción centradas en la ratificación del Instrumento, convendría estudiar otras medidas, que deberían incluirse en el Programa y Presupuesto del siguiente bienio. El grupo de África acoge con beneplácito la elaboración de un plan de acción en el marco de la Estrategia de recursos humanos 2018-2021 cuyo objetivo es asegurar la diversidad geográfica y el equilibrio de género en la composición del personal. Debería facilitarse información completa sobre la composición actual del personal de la OIT a fin de que el Consejo de Administración pueda supervisar con eficacia la aplicación del plan y velar por la consecución de progresos al respecto. El grupo de África considera que no dispone de información suficiente para adoptar una decisión fundamentada sobre la propuesta de presupuesto para el Fondo de Construcciones y Alojamiento, porque no se especifican con claridad los inmuebles que se renovararán ni los costos correspondientes. La renovación de la Oficina Regional de la OIT para África situada en Abiyán (Côte d'Ivoire) debería ser prioritaria, y con ese fin convendría someter el edificio a un estudio técnico completo. El grupo de África toma nota con preocupación de la información que figura en el párrafo 99, y en particular de que no se haya previsto asignación alguna en relación con los recursos judiciales presentados contra las decisiones de reducir la remuneración de los funcionarios internacionales cuyo lugar de destino es Ginebra que están pendientes de resolución. La Oficina debería explicar la falta de reservas de contingencia en el presupuesto, así como las medidas de mitigación previstas en caso de que el Tribunal Administrativo de la OIT falle a favor del personal. Por último, la Oficina debería indicar si ha estudiado la posibilidad de aplicar de forma escalonada el aumento del presupuesto que se propone.
23. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de China dice que su grupo acogerá con agrado explicaciones más detalladas de los cambios propuestos en el sistema de

tecnología de la información y en la seguridad. Los incrementos incluidos en el proyecto de presupuesto entrañarán problemas para diversos Estados de la región a la luz de las restricciones en las finanzas públicas.

24. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido apunta que, si bien su grupo respalda plenamente la labor de la OIT y considera que debería contar con recursos suficientes para dar cumplimiento a su mandato, también cree que debería tratar de incrementar al máximo su eficiencia y eficacia y modificar el orden de prioridad de sus actividades a fin de que la labor que realiza en nombre de los mandantes tenga la máxima repercusión. El grupo de los PIEM habría agradecido disponer de más tiempo para comprender los motivos que han llevado a apartarse de los presupuestos de crecimiento real cero y toma nota con preocupación de que la Oficina solicite partidas de gastos extraordinarios por valor de 31,7 millones de dólares de los Estados Unidos. Habida cuenta de que los ahorros derivados del incremento de la eficiencia propiciado por la reforma de la OIT y el proceso de mejora continua han permitido reasignar unos 58 millones de dólares de los Estados Unidos, no queda claro por qué motivo la Oficina, al reasignar esos ahorros, no ha concedido una atención prioritaria a la infraestructura institucional necesaria para que la OIT siga cumpliendo su cometido, ni tampoco por qué los 2,9 millones de dólares de los Estados Unidos adicionales ahorrados gracias al aumento de la eficiencia y las ganancias por valor de 5,6 millones de dólares de los Estados Unidos generadas del mismo modo que se indican en el párrafo 17 no se han asignado a las partidas de gastos extraordinarios consignadas en la propuesta de presupuesto. Al reasignar todos los ahorros fruto del aumento de la eficiencia a servicios de primera línea, la Oficina ha incrementado su gasto ordinario en resultados en materia de políticas, cuando podría haber distribuido esos ahorros entre resultados en materia de políticas y necesidades en la esfera de las infraestructuras. Aludiendo a la reasignación de los ahorros derivados del aumento de la eficiencia a prioridades y necesidades organizativas en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011 <sup>1</sup>, pregunta por qué la Oficina no ha adoptado un enfoque igualmente equilibrado en ulteriores propuestas de Programa y Presupuesto.
25. Reconociendo que el importe medio de los gastos imprevistos de los últimos diez bienios ha superado con creces la partida ordinaria destinada a sufragarlos, la oradora conviene en la necesidad de incrementar su dotación, pero a través de un reajuste de las prioridades en el marco del presupuesto ordinario. El aumento en la contribución de la OIT al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas debería sufragarse con cargo a los recursos disponibles. De forma análoga, el incremento propuesto en el Fondo de Construcciones y Alojamiento debería financiarse mediante los ahorros derivados del incremento de la eficiencia o bien a través de un cambio en las prioridades del presupuesto, y convendría explicar con mayor nivel de detalle sus propuestas de proyectos, en particular en lo referente a su urgencia relativa. Por otro lado, el Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información, cuyas propuestas de proyectos presentan deficiencias similares, debería financiarse mediante esas mismas fuentes. La oradora agradecería recibir información comparativa sobre los enfoques de la OIT y de otros organismos de las Naciones Unidas en materia de inversiones en tecnología de la información. En cuanto a la seguridad, pregunta si las medidas propuestas son fundamentales para cumplir los requisitos del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas o si hay alternativas. Entretanto, el grupo de los PIEM respaldaría la aplicación de las medidas a) a d) de la fase 1 mediante ajustes internos en el presupuesto de seguridad de la OIT y la revisión de la participación de las regiones en la financiación de los gastos relativos a la seguridad. En aras de la eficiencia, toda actividad adicional en materia de seguridad debería estudiarse en el marco de la propuesta de fase 2 del proyecto de renovación del edificio de la sede. Asimismo, solicita aclaraciones sobre los argumentos aducidos para financiar la totalidad del aumento de costos con cargo al

<sup>1</sup> Documento [GB.304/PFA/3](#).

presupuesto ordinario y apunta que algunos de ellos también podrían cubrirse con contribuciones voluntarias o extrapresupuestarias, además de señalar que debe realizar una evaluación más realista de la necesidad de incrementar las contribuciones prorrateadas. Acoge con satisfacción las propuestas de la Oficina relacionadas con ahorros adicionales derivados del aumento de la eficiencia.

26. *Un representante del Gobierno del Brasil* indica que las observaciones que formuló en nombre del GRULAC durante la parte anterior del debate también se aplican al examen del presupuesto estratégico.
27. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que su país reconoce la pertinencia del mandato constitucional de la OIT y de su Programa de Trabajo Decente para la Agenda 2030 y los ODS, pero hace hincapié en que cada país debe trabajar en la aplicación de esos objetivos con arreglo a sus propias políticas y prioridades nacionales. Tras expresar su apoyo a un presupuesto de crecimiento nominal cero y su preocupación por los motivos aducidos como justificación de un aumento del gasto relativo al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas y al Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información, la oradora insta a la Oficina a que revise los aumentos propuestos con miras a sufragar los costos con los ahorros resultantes de un incremento de la eficiencia.
28. *Un representante del Gobierno de China* señala que su país está dispuesto a aumentar su contribución a la OIT siempre que continúen las mejoras en la eficiencia y la calidad de los servicios. El orador expresa su preocupación por el aumento del presupuesto propuesto para 2020-2021, en particular debido a la importante presión económica a que están sometidos muchos Estados Miembros, entre ellos China. Solicita a la Oficina que encuentre otras fuentes de financiación como, por ejemplo, la mejora de la eficiencia de la gestión interna o la venta de suelo excedentario. También pide a la Oficina que proporcione más información acerca de la seguridad.
29. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que su país acoge con satisfacción los detalles incluidos en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, pero sugiere que se suprima la línea correspondiente a «Ajuste por movimientos de personal» del cuadro 2, en la página 21, con objeto de evitar confusiones. El orador agradece a la Oficina que haya proporcionado numerosas aclaraciones a los Estados Miembros y se congratula de las medidas adoptadas para lograr un aumento de los ahorros resultantes del incremento de la eficiencia. Tras tomar nota de la reasignación de unos 58 millones de dólares de los Estados Unidos transferidos de los procesos administrativos a las actividades técnicas de primera línea, el orador solicita que, en el futuro, la Oficina proporcione información acerca de cuáles son los departamentos a los que se asignan puestos adicionales y acerca del proceso de toma de decisiones (en concreto, quiénes toman las decisiones y cómo se toman éstas) relativas a la asignación de los ahorros resultantes del incremento de la eficiencia. Expresa su preocupación por el aumento nominal de un 5 por ciento del presupuesto propuesto para 2020-2021. Aunque el orador reconoce los argumentos aducidos para proponer un aumento del presupuesto, cuestiona la necesidad de incrementar las contribuciones de los Estados Miembros. En primer lugar, la Oficina debería sufragar esos costos utilizando los recursos disponibles, procurando obtener ahorros adicionales o recurriendo a la financiación voluntaria. Las actualizaciones de la tecnología de la información propuestas parecen ambiciosas para un solo bienio. El orador sugiere que se distribuyan esas actualizaciones, así como los costos conexos, a lo largo de varios bienios. Actualmente, el multilingüismo en la OIT es insatisfactorio. El fundamento jurídico para determinar los idiomas «oficiales» y «de trabajo» no es claro y el desequilibrio en el personal empleado en los servicios lingüísticos no está justificado. La Oficina debe prestar la misma atención a todos los idiomas utilizados en su trabajo cotidiano, incluido por medio de una dotación de personal y un apoyo financiero adecuados para los servicios lingüísticos.

30. *Un representante del Gobierno de Bangladesh* dice que la prestación eficaz y eficiente de servicios a los mandantes reviste una importancia crucial habida cuenta de los cambios sin precedentes que afectan al mundo del trabajo. Aunque el aumento propuesto del presupuesto para 2020-2021 tiene por finalidad lograr un incremento de las contribuciones de los Estados Miembros y del apoyo prestado por los asociados en la cooperación para el desarrollo, en las propuestas de Programa y Presupuesto se señala que una disminución de la financiación aportada por los donantes constituye un riesgo. En ese contexto, el orador subraya la importancia de reasignar recursos de un modo equilibrado, especialmente a los países en desarrollo. En vista de la propuesta de aumentar las contribuciones al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas y de la suma considerable que ya se gasta en la aplicación del programa a nivel de los países, la Oficina debería realizar ajustes con el fin de garantizar que los costos de la prestación de servicios no continúen aumentando.
31. *Un representante del Gobierno de la República de Corea* dice que, aunque su país apoya las inversiones en tecnología de la información e infraestructura de seguridad, le preocupa el aumento real de un 4 por ciento del presupuesto, en particular al haber mantenido la OIT un crecimiento real cero en años anteriores. El orador alienta a la OIT a que mantenga al mínimo los aumentos presupuestarios recurriendo, entre otras cosas, a la utilización de ahorros resultantes del incremento de la eficiencia o escalonando los gastos, de manera que se distribuya el aumento del presupuesto a lo largo de un período más prolongado.
32. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM)) agradece a los miembros sus aportaciones, que ayudarán a la Oficina a ultimar el Programa y Presupuesto para 2020-2021, y recuerda que el Consejo de Administración dispondrá de otra oportunidad para examinar el marco de resultados propuesto en octubre-noviembre de 2019. En respuesta a los comentarios formulados, el orador señala que la Oficina no tiene intención de reinterpretar los objetivos estratégicos de la OIT. El gráfico 1 se incluyó con el único fin de destacar los vínculos entre el Programa de Trabajo Decente y la Agenda 2030 — con especial atención a los ODS 8, 1, 10 y 16 y los indicadores correspondientes de los que la OIT es responsable — e ilustrar la manera en que la OIT contribuye a alcanzar los objetivos de justicia social mediante el trabajo decente. Se ha tomado debidamente nota de las preocupaciones expresadas por los miembros respecto de la redacción y el vínculo con los indicadores de los ODS y se tendrán en cuenta para continuar formulando el marco de resultados, teniendo presente la necesidad de no perder de vista los fines previstos.
33. Con respecto a las preocupaciones expresadas en relación con el riesgo de que las ambiciones de la Oficina se debiliten al centrarse en los productos del marco de resultados, el orador señala que la introducción de tres niveles (productos, resultados previstos y objetivos estratégicos) se basa en recomendaciones específicas formuladas en evaluaciones y auditorías independientes y forma parte del seguimiento dado a la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente adoptada por la Conferencia en 2016. Todo ello ayudará a armonizar la estructura del marco de resultados de la OIT con la de otras entidades de las Naciones Unidas. Los productos propuestos se formularán de manera distinta que en el pasado y, de hecho, serán más ambiciosos, en consonancia con el cambio relacionado, entre otras cosas, con el desarrollo de las capacidades de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La responsabilidad compartida respecto de los objetivos estratégicos significa que deberá evaluarse la eficacia de la Oficina para generar productos de buena calidad que se traduzcan en resultados sostenibles, por ejemplo en cuanto a nuestra capacidad para influir en los cambios de política.
34. *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que en el registro estratégico de riesgos se reconoce claramente que, si bien el tripartismo es un punto fuerte excepcional de la OIT, también puede plantear problemas excepcionales. El objetivo es velar por que los administradores reconozcan los riesgos y apliquen medidas que

mitiguen o eviten éste y otros riesgos. En lo referente al fallo pendiente del Tribunal Administrativo de la OIT sobre la decisión de la CAPI relativa a la retribución del personal, el orador confirma que el cálculo de los aumentos de los costos presentado en la propuesta del Director General se basa en los costos actuales y no constituye especulación alguna sobre cuál pueda ser el resultado de la demanda. Las estimaciones de los costos salariales del presupuesto siempre se han basado en datos oficiales de las Naciones Unidas o de la CAPI. A raíz de las reducciones de los costos resultantes del recorte de las retribuciones del personal decidido por la CAPI, se ha estimado que los aumentos de los costos propuestos por el Director General sólo ascenderán al 1 por ciento en el bienio en cuestión. Si se incrementa el ajuste por lugar de destino hasta su nivel de marzo de 2017, las propuestas para 2020-2021 no bastarán para sufragar el costo y será necesario estudiar la conveniencia de contar con un presupuesto complementario o reasignar los recursos.

35. El aumento propuesto de la partida para el Fondo de Construcciones y Alojamiento tiene por objeto aplicar plenamente la decisión del Consejo de Administración referente a la estrategia a largo plazo para la financiación del mantenimiento periódico y la renovación de todos los edificios de la OIT, adoptada en 2011, ya que sólo la mitad de la suma acordada para esa partida figura en el presupuesto actual, habiéndose dotado la asignación existente con fondos obtenidos mediante la reasignación de los recursos. Además del edificio de la sede, la OIT es propietaria de bienes inmuebles en ocho lugares distintos del mundo, todos los cuales necesitarán trabajos de mantenimiento en algún momento. El objetivo es asegurar la disponibilidad de fondos para sufragar esos trabajos cuando sean necesarios.
36. Como se señala en la Estrategia relativa a la tecnología de la información 2018-2021 y se resume en el anexo informativo 3, el principal motivo de invertir en tecnología de la información es la obsolescencia. Puesto que no se dispone de financiación para los dos primeros años del período abarcado por la Estrategia relativa a la tecnología de la información, en la propuesta para 2020-2021 sólo se han incluido las partidas más prioritarias. La propuesta se limita a aquellas partidas que podrán ejecutarse al menos parcialmente en el bienio.
37. Debería estudiarse la propuesta formulada por la Federación de Rusia sobre la partida del presupuesto estratégico para movimientos de personal, en el entendimiento de que se trata de una cuestión de presentación y no de nuevos cálculos.
38. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma (DDG/MR)) indica que el examen de los procesos operativos proseguirá por medio de una unidad de innovaciones en los procesos operativos y que se ha puesto de manifiesto que la eficiencia en la gestión del tiempo ha aumentado un 20 por ciento en los departamentos que ya se han sometido a dicho examen, y se prevé que siga aumentando. En los casos en que los ahorros resultantes del incremento de la eficiencia afectan al volumen de la plantilla, los cambios se realizan de forma gradual mediante la supresión de puestos que quedan vacantes de forma natural y la redefinición de los perfiles de puestos. Ahora bien, el aumento de la edad de jubilación retrasará la consecución del nivel de eficiencia previsto. Actualmente, la unidad de innovaciones en los procesos operativos está efectuando el examen del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y posteriormente seguirá trabajando de manera más amplia en toda la Cartera de Políticas, en particular en los servicios de apoyo, y en los programas exteriores, centrándose en los procesos administrativos y auxiliares y considerando también diversas iniciativas relacionadas con la reforma de las Naciones Unidas. Se reconfigurarán algunas actividades de la Cartera de Gestión y Reforma. Se ha previsto que la iniciativa relativa al examen de los procesos operativos sea permanente y se autofinancie mediante los ahorros previstos. Otros organismos de las Naciones Unidas están interesados por el enfoque de la OIT a ese respecto y consideran que la Oficina es pionera en ese ámbito.

39. Con respecto al perímetro de seguridad, explica que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 ofrecen por primera vez la oportunidad de prever financiación para esa intervención, que es consecuencia directa de que el nivel de riesgo para la seguridad en Suiza haya pasado de mínimo a bajo, según ha establecido el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas. El cumplimiento estricto de las normas de seguridad relativas a ese nivel de riesgo requeriría la construcción de un doble anillo de seguridad, que consistiría en una valla perimétrica en torno al recinto de la sede, en su parte exterior, y en un refuerzo de la seguridad del edificio, en su parte interior. Como mínimo, si así se solicita, la Oficina podría presentar una propuesta que contemple únicamente la construcción del anillo interior, quedando entendido que esta configuración no sería plenamente conforme a los requisitos del Departamento de Seguridad. La Oficina también podría presentar propuestas relativas a la inclusión de medidas de seguridad en la fase 2 del proyecto de renovación del edificio de la sede, si así se requiere. Este último enfoque reduciría los costos previstos, pero no sufragaría el costo total de la mejora de la seguridad.
40. En cuanto a la sugerencia de que se otorgue la misma atención a los siete idiomas de trabajo de la OIT, el orador señala que ello supondría un aumento significativo de los costos de traducción e interpretación. El incremento de los costos sería de aproximadamente 37 millones de dólares de los Estados Unidos por bienio, con un costo total de 78 millones de dólares de los Estados Unidos.
41. *El Director General* dice que la Oficina ha tomado nota de que el Consejo de Administración desea que se otorgue mayor peso a la planificación de las prioridades programáticas futuras y, en particular, ha tomado nota de las cuestiones planteadas por los grupos no gubernamentales. Sin embargo, tal y como se ha convenido, las decisiones relativas a las prioridades programáticas se tomarán después de la reunión de la Conferencia del centenario de la Organización. No considera necesario que las iniciativas del centenario se mantengan después de la reunión del centenario, puesto que ya habrán cumplido su cometido. Ahora bien, las consecuencias de las siete iniciativas, y en particular de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, perdurarán en las actividades futuras de la OIT, que se guiarán claramente por la labor realizada en ese marco.
42. En respuesta a los comentarios relativos a que la Oficina no ha fundamentado adecuadamente la necesidad de las inversiones institucionales propuestas, el Director General recuerda que, en su 331.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2017), el Consejo de Administración aprobó la Estrategia relativa a la tecnología de la información 2018-2021, que los mandantes han entablado ya debates en profundidad sobre las propuestas de la Oficina relativas al Fondo de Construcciones y Alojamiento, que en la presente reunión del Consejo de Administración se han presentado documentos detallados sobre las cuestiones relativas a la seguridad, y que, en cuanto a los gastos imprevistos y al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, el Consejo de Administración es consciente de la importancia de estas dos cuestiones. Ahora bien, la Oficina está dispuesta a ofrecer más información para justificar estas inversiones.
43. Se ha preguntado si los recursos liberados mediante los ahorros derivados del incremento de la eficiencia pueden reasignarse para sufragar las inversiones institucionales que se propone financiar mediante un aumento del presupuesto. En ese sentido, el Director General recuerda que en el pasado el Consejo de Administración ha rechazado las propuestas de invertir en esos ámbitos, en un contexto de crecimiento real cero. Además, la Oficina ya ha efectuado una serie de inversiones en esas áreas, por ejemplo mediante una inversión sustancial en tecnologías de la información financiada mediante fondos procedentes de superávits presupuestarios. En los próximos días, la Oficina someterá al Consejo de Administración nuevas propuestas revisadas después de estudiar el modo de reducir al mínimo el incremento propuesto, de discutir si se pueden escalar las inversiones o ampliar los plazos para minimizar los desembolsos inmediatos, y de examinar la posibilidad de sufragar los costos

de la inversión mediante la reasignación de recursos a nivel interno dentro de los niveles de presupuesto existentes, sin que ello afecte a las principales áreas programáticas. No obstante, será inevitable recurrir a inversiones institucionales, y es posible que siga siendo necesario abandonar la trayectoria de crecimiento real cero.

44. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice entender las dificultades a las que se enfrenta la OIT, especialmente teniendo en cuenta la necesidad de preparar a la Organización para el futuro. Su Grupo ha manifestado en reiteradas ocasiones su preferencia por un ligero aumento presupuestario para financiar las esferas de política que permitan a la OIT cumplir su mandato y prestar servicio a sus mandantes. Sería importante hallar un equilibrio entre las inversiones necesarias y la realización de actividades en las esferas de política de la OIT sin recortar los servicios prestados.
45. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que, si se da prioridad a los beneficios a corto plazo y se posponen las mejoras, es probable que se incurra en mayores gastos y surjan complicaciones a largo plazo. Para salvaguardar a la OIT, que es el único foro tripartito a escala mundial, el Consejo de Administración tendrá que encontrar un punto de equilibrio entre la eficiencia financiera y la prestación de servicios. La OIT tiene que ser capaz de seguir fortaleciendo las esferas de políticas al tiempo que se concentra en determinados programas y regiones que requieren mayor atención que otros. Es crucial garantizar que la OIT funcione de manera óptima; de hecho, los mandantes realizan con regularidad sugerencias de mejora. Ahora bien, la Oficina sólo podrá mejorar con el apoyo de los mandantes. El Consejo de Administración es el encargado de supervisar la labor de la OIT y, en la medida de lo posible, debería tratar de reducir la presión financiera sobre la Oficina. Por ejemplo, ahora que ha sido informado de las deficiencias de los sistemas informáticos de la Oficina, se podría imputar al Consejo de Administración la responsabilidad en caso de que se produzca un ataque cibernético.
46. Con el fin de aclarar su comentario anterior relativo a la diversidad lingüística en la OIT, *un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que no es necesario aumentar la asignación presupuestaria a los servicios lingüísticos, sino que basta con que todos los idiomas de trabajo sean tratados en igualdad de condiciones. La Oficina debería indicar sobre qué base se establece la distinción entre los idiomas oficiales y los idiomas de trabajo. También considera inaceptable que algunas unidades lingüísticas cuenten con menos personal que otras.

## **Ajustes propuestos por el Director General a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021**

(documento [GB.335/PFA/1/1](#))

### **Proyecto de resolución (capítulo 5)**

47. *El Director General* presenta sus propuestas de ajuste a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 (su intervención se reproduce en el anexo II).
48. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* lamenta que se hayan hecho recortes radicales en varios componentes de las inversiones institucionales propuestas, inclusive en el caso de la Estrategia de la tecnología de la información y la seguridad del edificio de la sede de la OIT. Estas inversiones institucionales son necesarias y hacerlas ahora no sólo es prudente desde el punto de vista financiero, sino que también es una forma de demostrar que la OIT se preocupa por su personal de acuerdo con su programa centrado en las personas.



49. Refiriéndose al presupuesto para el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, el orador recuerda que la decisión de duplicar la contribución de la OIT para 2019 fue adoptada a título excepcional por el Consejo de Administración en su 334.<sup>a</sup> reunión. El Consejo de Administración no dio luz verde a la Oficina para aumentar la contribución destinada a financiar el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas en los bienes siguientes, sobre todo porque no estaba claro cómo beneficiarían estas inversiones a la OIT. Su Grupo pidió específicamente a la Oficina que presentara al Consejo de Administración qué retos y repercusiones entraña para la OIT el nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, y que reexaminara los costos adicionales. Ahora, la Oficina propone financiar el sistema de los coordinadores residentes a expensas de los resultados en materia de políticas. Las reducciones presupuestarias propuestas proporcionan una solución que es insostenible y que limitará la capacidad de la OIT para ejecutar su labor esencial. Por otra parte, en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, el Consejo de Administración ha recalcado ya en repetidas ocasiones que es necesario aprovechar la ventaja comparativa de la OIT, en particular su mandato normativo y su carácter tripartito. Por esta razón no es razonable poner al Consejo de Administración en una situación en la que se vea obligado a reducir los medios y los recursos destinados a fortalecer el tripartismo para financiar la reforma de las Naciones Unidas, a cambio de beneficios inciertos para los mandantes tripartitos.
50. Debe mantenerse la suma propuesta originalmente para la partida de políticas, programas exteriores y alianzas, y actividades para los empleadores y los trabajadores. Por lo tanto, el orador propone añadir un nuevo apartado *b)* al proyecto de decisión, que diga lo siguiente:
- b)* recomienda a la Conferencia Internacional del Trabajo que reserve un nivel provisional del programa de 501 699 846 dólares de los Estados Unidos, calculados al tipo de cambio presupuestario de 2018-2019 de 0,97 francos suizos por dólar, para «Políticas, programas exteriores y alianzas, y actividades para los empleadores y los trabajadores», en la Parte I: Presupuesto corriente, y
51. Además, para ser coherentes con la decisión sobre el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto, adoptada por el Consejo de Administración en su 334.<sup>a</sup> reunión en octubre-noviembre de 2018, el orador propone enmendar el apartado *b)* de la resolución propuesta contenida en el proyecto de decisión, de la manera siguiente:
- b)* solicita al Director General que presente para examen y aprobación por el Consejo de Administración en su 337.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2019) información suplementaria relativa al marco de resultados, que conste de resultados previstos, indicadores, criterios de referencia y metas para el bienio, en la que se tengan en cuenta las discusiones correspondientes de la 108.<sup>a</sup> reunión (junio de 2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo, prestando especial atención al fortalecimiento de las capacidades institucionales de los mandantes tripartitos solicitado en la decisión relativa al documento GB/334/PFA/1 (octubre-noviembre de 2018).
52. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo tomó nota de los ajustes presupuestarios. La oradora indica que la propuesta de financiar la contribución de la OIT al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas mediante una reducción de la financiación de los resultados en materia de políticas era desacertada. Pregunta qué probabilidades hay de que esto vuelva a ocurrir en el futuro. Le preocupa el hecho de que los coordinadores residentes no están acostumbrados a trabajar con los interlocutores sociales y no están familiarizados con el mandato normativo de la OIT.
53. Refiriéndose a la propuesta del Grupo de los Empleadores de añadir un nuevo apartado *b)* en el proyecto de decisión, dice que, a fin de mantener el nivel de financiación requerido para los resultados en materia de políticas, habría que hacer recortes en otras áreas del Programa y Presupuesto, y que no está segura de que pueda llegarse a un consenso a ese respecto en esta reunión. Con respecto a la propuesta de enmendar el apartado *b)* de la

resolución propuesta, dice que debería mantenerse el texto como fue redactado originalmente, porque habrá que establecer prioridades después de la reunión del centenario. Sin embargo, apoya el objetivo que se busca con la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, lo cual podría reflejarse en un nuevo apartado *b)* del proyecto de decisión y no en el texto de la resolución propuesta, de la manera siguiente:

- b)* pide al Director General que tome en consideración sus orientaciones sobre la elaboración de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, prestando especial atención al fortalecimiento de las capacidades institucionales de los mandantes de la OIT, y

54. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Eswatini dice que los recortes presupuestarios propuestos no parecen más que un aplazamiento temporal de esos gastos y que en el futuro pueden provocar una escalada de los costos cuando se reinstauren las partidas postergadas. El orador reitera la solicitud que hizo a la Oficina para que proporcione un plan de mantenimiento de edificios con un desglose de los costos, acompañado de una explicación argumentada de los fondos presupuestarios disponibles para futuras obras de mantenimiento. Asimismo pide aclaraciones sobre las repercusiones que podría tener para las propiedades de la OIT la iniciativa de reforma de las Naciones Unidas relativa a los locales comunes. El Fondo de Construcciones y Alojamiento debería financiarse al nivel recomendado y debería conservarse la partida presupuestaria en el nivel propuesto inicialmente para evitar que las propiedades de la OIT terminen siendo inhabitables por falta de suficiente financiación.
55. Sería irresponsable ignorar el proceso de evaluación de los riesgos de seguridad que se realizó. Por esta razón, el orador propone reinstaurar los 10 millones de dólares de los Estados Unidos en el presupuesto para 2020-2021 a fin de sufragar la primera fase del programa de seguridad. Se podría considerar la posibilidad de incluir la suma restante en el bienio de 2022-2023 o escalonarla en los bienios posteriores.
56. En vista de que la Oficina aseguró que esta opción no provocará un colapso de los sistemas actuales, el grupo de África apoya la propuesta de postergar el uso de las partidas presupuestarias asignadas a la Estrategia de la tecnología de la información en relación con la gestión de los registros electrónicos, la gestión de dispositivos móviles y el reemplazo de la Intranet.
57. El Consejo de Administración ya adoptó una decisión sobre la cuestión de la financiación del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, en su 334.<sup>a</sup> reunión, que debería corroborar la suma propuesta. Sin embargo, la asignación de fondos para esos fines específicos no debería afectar de ningún modo la partida presupuestaria destinada a políticas, programas exteriores y alianzas, y actividades para los empleadores y los trabajadores.
58. A reserva de las cuestiones planteadas, el grupo de África apoya el proyecto de decisión. Sin embargo, también estaría dispuesto a aceptar el nuevo apartado *b)* del proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Empleadores, subenmendado de la manera siguiente:
  - b)* recomienda que una parte del nivel provisional estimado del programa, por un monto de 501 699 846 dólares de los Estados Unidos, de la Parte I, se presupueste exclusivamente para las políticas, programas exteriores y alianzas, y las actividades para los empleadores y los trabajadores, y
59. El orador también está de acuerdo con la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores con respecto al apartado *b)* de la resolución propuesta, aunque la oración debería terminar después de «la Conferencia Internacional del Trabajo», dado que el texto que viene después ya quedó reflejado en la subenmienda anterior.

60. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, del GRULAC, del ASPAG y del grupo de Europa Oriental*, una representante del Gobierno del Canadá recuerda que el Consejo de Administración aprobó un proceso modificado para preparar el Programa y Presupuesto para 2020-2021 de modo que en las propuestas se puedan tomar en consideración los resultados de la discusión sobre el futuro del trabajo que tendrá lugar durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año del centenario. Con arreglo a ese proceso, se acordó que el Consejo de Administración examinaría en su 335.<sup>a</sup> reunión el presupuesto estratégico de gastos, desglosado por créditos y dividido en partes y partidas, como se establece en el Reglamento Financiero. La enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores no es coherente con esa decisión. Además, de ser adoptada, afectaría el proceso acordado para la elaboración del marco de resultados para 2020-2021 y socavaría los esfuerzos para que la OIT aplique en sus actividades un enfoque basado en los resultados.
61. *Un representante del Gobierno del Brasil* indica que interviene en nombre de una significativa mayoría de gobiernos de América Latina y el Caribe. Su grupo está a favor de un presupuesto de crecimiento nominal cero. Sin embargo, agradecería recibir otras informaciones adicionales antes de adoptar una posición definitiva. La Oficina debería aclarar de qué se compone exactamente la suma del aumento nominal. El orador también desea obtener más información sobre el elemento de mantenimiento, inclusive cuánto podría ahorrarse como resultado de la renovación del edificio, y si esos ahorros se han de transferir al Fondo de Construcciones y Alojamiento. Con respecto a la seguridad, el orador pregunta si la nueva propuesta reemplaza todo el plan de 25 millones de dólares de los Estados Unidos o sólo la primera parte. También pide aclaraciones sobre las cuestiones que pudieran plantearse en la posible renegociación con el país anfitrión, y si se ha examinado la propuesta de su grupo de integrar el plan de seguridad en la fase 2 del proyecto de renovación de la sede, lo cual permitiría hacer economías de escala. Es importante apoyar los esfuerzos de la Oficina para gestionar contribuciones voluntarias flexibles, y el orador solicita más información sobre la manera en que se están manejando estos recursos. Toma nota de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, pero dice que es importante que la Oficina tenga flexibilidad para movilizar recursos y estar en condiciones de hacer ahorros que permitan alcanzar los objetivos de la Organización. Recuerda que se acordó postergar la adopción de ciertas decisiones hasta después de la reunión de la Conferencia del año del centenario, y dice que su grupo prefiere el texto original del proyecto de decisión.
62. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido pregunta el motivo por el cual no se puede financiar una mayor parte del incremento del nivel presupuestario, impuesto en el marco del arreglo de participación en la financiación de los gastos del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, mediante los ahorros derivados del aumento de la eficiencia, que se han reasignado a servicios técnicos de primera línea. Gracias a los ahorros logrados en la partida presupuestaria destinada a servicios de gestión, esa solución permitiría reducir significativamente la suma requerida, o incluso cubrirla por completo, sin tener que recurrir a fondos destinados a la partida de resultados en materia de políticas. La seguridad es una cuestión que reviste una importancia trascendental, por lo que preocupa el hecho de que, con la propuesta revisada, la Organización no esté en condiciones de cumplir plenamente las normas del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas. La oradora pide que se aclare si la asignación de una suma adicional de 1,35 millones de dólares de los Estados Unidos permitiría reunir la cantidad necesaria para la construcción del perímetro de seguridad. En tal caso, el Director General debería revisar ese rubro de la propuesta de presupuesto. El grupo de los PIEM manifiesta su inquietud por la reducción en la partida anual destinada a las tareas futuras de mantenimiento y renovación de edificios propiedad de la OIT, una medida caracterizada por la estrechez de miras. La venta de parcelas para financiar obras de renovación no será una opción a la que pueda volverse a recurrir en el futuro. El grupo de los PIEM acoge con agrado la propuesta de aplicar un sistema equitativo de recuperación de costos que tenga en

cuenta las actividades financiadas con cargo a fondos extrapresupuestarios con miras a sufragar algunos de los costos de inversión de la Organización.

- 63.** *Hablando en nombre de Alemania, Australia, Canadá, Francia, Noruega y Países Bajos*, una representante del Gobierno de Australia dice que, habida cuenta de las restricciones financieras que deben encarar los gobiernos, la OIT debería hacer todo lo posible por lograr un presupuesto de crecimiento cero. Preocupa la búsqueda de ahorros mediante propuestas de recorte en los planes de seguridad, porque el incremento de la seguridad en el edificio de la sede a fin de cumplir los requisitos del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas es una prioridad. La redistribución de fondos entre partidas del presupuesto durante el bienio es una medida contemplada en la normativa de la OIT, y la Oficina debería examinar periódicamente sus prioridades para velar en todo momento por un funcionamiento eficaz de la Organización. Por tanto, pide a la Oficina que persevere en la consecución de ahorros mediante un aumento de la eficiencia y redistribuya los recursos disponibles a aquellos ámbitos en los que se han determinado necesidades de financiación crecientes. La fase 2 del proyecto de renovación del edificio de la sede podría brindar algunas posibilidades en ese sentido. También insta a los Estados Miembros a que paguen las sumas adeudadas de forma íntegra y puntual, y pide a la Oficina que se dirija de forma proactiva a los Estados que se han retrasado en el pago de sus contribuciones. El año del centenario es fundamental para encauzar las actividades prospectivas de la OIT y velar por su integridad en un momento en que la Organización se adentra en su segundo siglo de existencia. Por consiguiente, en principio, su grupo podría apoyar el enfoque revisado y restringido que se presentará a la Conferencia.
- 64.** *Una representante del Gobierno de Suiza* afirma que, en vista de las nuevas propuestas sobre el perímetro de seguridad, la oferta de ayuda de su Gobierno — en calidad de país anfitrión — deberá ser objeto de revisión. La OIT es la encargada de financiar todas las medidas definidas, puesto que todas ellas deben materializarse en la propiedad de la Organización. Suiza está preparada para actuar de forma coordinada en todo lo relacionado con el establecimiento de un «doble perímetro» de seguridad para proteger todos los terrenos alrededor del edificio y el edificio propiamente dicho. La reducción en la asignación anual destinada a la renovación de los edificios propiedad de la OIT hasta el 0,75 por ciento del valor asegurado es una solución a corto plazo que no hará desaparecer el costo de las obras de renovación. Esa asignación anual debería financiarse con cargo al presupuesto ordinario.
- 65.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que tratar de dar cumplimiento a los numerosos mandatos de la Organización con un presupuesto fijo es, a todas luces, un desafío, y que convendría reducir las actividades menos prioritarias para concentrar recursos en el cumplimiento de mandatos más preeminentes. Aunque su Gobierno apoya firmemente la misión, el mandato y la labor de la OIT, en general respalda el crecimiento nominal cero en el sistema de las Naciones Unidas; por consiguiente, no apoya un incremento del presupuesto y no puede dar su aprobación al proyecto de decisión.
- 66.** *Un representante del Gobierno del Brasil* señala que, a la luz de los considerables esfuerzos desplegados por un número tan importante de Estados Miembros en pro de la responsabilidad fiscal y la sostenibilidad fiscal a largo plazo, no parece justo esperar que apoyen un aumento del presupuesto en la forma propuesta. El Brasil aboga por el crecimiento nominal cero en las propuestas de presupuesto, y no está en condiciones de asumir compromisos financieros adicionales con las organizaciones internacionales, incluida la OIT. No puede apoyar una decisión que suponga una subida del presupuesto, y se reserva el derecho a examinar esa cuestión a su debido tiempo y formular una evaluación final sobre las propuestas de Programa y Presupuesto que se presenten a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.<sup>a</sup> reunión (2019).

67. *Un representante del Gobierno de China* apunta que su Gobierno ha tomado nota de la reducción aplicada por la Oficina en la propuesta de inversiones extraordinarias. La contribución prorrateada de China debe aumentar en un 50 por ciento y, si bien su Gobierno asumirá la responsabilidad de apoyar la labor de las Naciones Unidas y sus organismos especializados, incluida la OIT, el incremento someterá a los contribuyentes y las autoridades financieras a grandes presiones. Por consiguiente, espera que la OIT prosiga con la reforma de los procesos de gestión interna, el incremento de la eficiencia, la reducción de costos, la búsqueda de nuevos recursos y el uso de mecanismos innovadores que permitan hacer frente a las inversiones en infraestructuras. Su Gobierno propone mantener el principio de crecimiento real cero en el presupuesto para 2020-2021, aunque no se opondrá a ningún acuerdo que se alcance por mayoría en el seno del Consejo de Administración.
68. *Una representante del Gobierno del Japón* dice que los miembros gubernamentales deben rendir cuentas ante sus contribuyentes por todo incremento en el presupuesto de la OIT y es preciso que, antes de que se publiquen las propuestas de Programa y Presupuesto en el sitio web, se les consulte con la suficiente antelación sobre propuestas que conlleven grandes aumentos del nivel presupuestario. Su Gobierno espera de la Oficina más ahorros derivados del aumento de la eficiencia.
69. *El Director General* afirma que el grado de preocupación expresado por las reducciones en las inversiones institucionales propuestas inicialmente es asombroso. Comparte esas preocupaciones y explica que se ha visto obligado a aplicar esos recortes porque los representantes gubernamentales, en particular, indicaron que no podían aceptar los niveles de gasto originales a causa de las limitaciones fiscales. Las inversiones revisadas corresponden al mínimo absoluto imprescindible para velar por el mantenimiento de las funciones esenciales de la OIT. La Organización y la Oficina perseverarán en la consecución de ahorros derivados del aumento de la eficiencia y redistribuirán esos fondos para satisfacer algunas de las necesidades que se han evidenciado a lo largo de la discusión. Algunos miembros han aducido que se había excedido en la reducción del gasto, y otros que debería aplicar más recortes, pero considera que su propuesta revisada de presupuesto es un fiel reflejo de la voluntad del Consejo de Administración.
70. Con respecto a la distribución interna de los recursos entre las diversas partidas presupuestarias, observa que la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores se aleja del procedimiento acordado. El objetivo de la enmienda consiste en preservar el presupuesto operativo previsto para la partida de políticas, programas exteriores y alianzas, y actividades para los empleadores y los trabajadores. No obstante, ello implica reducciones en los servicios de apoyo, que engloban cuestiones como la gestión de la información y de las tecnologías, los edificios y la seguridad, y el Grupo de los Empleadores también desea salvaguardar los recursos destinados a esos aspectos. La protección de ambas partidas es matemáticamente imposible. Con todo, la discusión podría retomarse en la reunión del Consejo de Administración que tendrá lugar en octubre-noviembre de 2019.
71. La decisión sobre el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2018 se aplica únicamente a 2019. Sin embargo, no se han producido cambios sustanciales que lleven al Consejo de Administración a adoptar una decisión distinta en el futuro y, en aras de la coherencia, tendrá que invertir en el sistema con arreglo a la propuesta establecida. Dado que los gobiernos han indicado claramente que la inversión no puede proceder de un aumento de las contribuciones, debe consignarse en el presupuesto ordinario. La Oficina ha hecho todo lo posible para equilibrar las distintas partidas presupuestarias. Siempre es difícil reducir los fondos destinados a actividades sustantivas en materia de políticas, pero actualmente no pueden aplicarse más recortes en las funciones de apoyo y gestión. Insta al Consejo de Administración a retomar el proyecto de decisión original contenido en el documento GB.335/PFA/1/1, puesto que

constituye una respuesta equilibrada, prudente y razonable que conjuga los puntos de vista del Consejo de Administración y las necesidades de la Organización.

72. *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que las cifras de aumento del gasto señaladas por el representante del GRULAC son correctas: el incremento revisado en valor real es del 1,57 por ciento, y la asignación para cubrir el aumento de los costos es del 0,97 por ciento, ligeramente por debajo de la consignada en la propuesta original. El incremento en el gasto se produce después de dos bienios caracterizados por reducciones nominales en el presupuesto, y de ello se han beneficiado indirectamente los Estados Miembros en forma de presupuestos nominales más bajos. Con un crecimiento nominal cero, la Organización se vería obligada a asumir cualquier aumento del gasto, y ello supondría recortes reales adicionales en las partidas presupuestarias destinadas a políticas, regiones y servicios de gestión y apoyo.
73. La Organización posee diversas propiedades en distintos lugares del mundo que presentan estados de conservación dispares. Las obras de renovación más importantes, financiadas mediante el Fondo de Construcciones y Alojamiento, se llevan a cabo en las instalaciones de Brasilia, mientras que otras se encuentran a la espera de las correspondientes inversiones. La Unidad de Gestión de Instalaciones está pasando revista a todas las propiedades y facilitará una presentación resumida de las obras más importantes que deben acometerse y un calendario indicativo. El Consejo de Administración podría decidir si redistribuye los ahorros obtenidos en los costos de mantenimiento gracias a las obras de renovación realizadas en el edificio de la sede en el marco de propuestas de presupuesto que el Director General presente para futuros ejercicios. Ya se ha podido aplicar una serie de recortes en el presupuesto del Departamento de Servicios Internos y Administración, que se encarga del mantenimiento del edificio, en parte gracias al aumento de la eficiencia y en parte al anticipar los beneficios derivados de las obras de renovación. Esos ahorros se han reasignado principalmente a esferas de políticas, una estrategia que se mantendrá en el futuro.
74. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR), refiriéndose a la cuestión de la seguridad del edificio de la sede de la OIT, agradece a la representante del Gobierno de Suiza por haber confirmado que la responsabilidad del Estado anfitrión se detiene en los límites de la propiedad de la OIT. El Gobierno de Suiza ha propuesto generosamente financiar la valla perimetral de seguridad, siempre que forme parte del conjunto de mejoras de seguridad necesarias para cumplir las normas establecidas por el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas. Sólo la valla costará 4 millones de dólares de los Estados Unidos, y se estima que el costo de la totalidad de las mejoras de seguridad requeridas asciende a 25 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales 7,6 millones servirán para la construcción de un centro de recepción de visitantes al exterior del edificio principal y 3,4 millones para las conexiones entre ambas instalaciones. Por consiguiente, se propone utilizar la suma de 3,5 millones de dólares de los Estados Unidos indicada en el presupuesto revisado del Director General para asegurar el máximo nivel posible de seguridad a falta de un perímetro exterior, por ejemplo mejorando la seguridad en los puntos de acceso. No hay certeza de que se vaya a disponer de fondos para construir un perímetro de seguridad exterior en una fase ulterior. Se está examinando la posibilidad de integrar las obras de seguridad en la fase 2 del proyecto de renovación y, aunque esta solución pudiera ofrecer ventajas logísticas, es muy poco probable que se generen ahorros importantes. Los ahorros obtenidos de la fase 1 del proyecto de renovación se reasignarán prioritariamente a obras urgentes en las instalaciones destinadas a la Conferencia de la OIT, como las salidas de emergencia.
75. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que la enmienda presentada por su Grupo no se aparta del proceso convenido, sino que su objetivo es obtener fondos para esferas de política y actividades. Es difícil entender cómo un aumento del nivel del presupuesto puede llevar a recortes en los servicios de primera línea y las esferas de política, que constituyen el

núcleo de las actividades de la OIT. En varias ocasiones, el Consejo de Administración se ha visto perjudicado por decisiones adoptadas en foros en los que no tiene representación, lo que complica su propio proceso de adopción de decisiones y anula los beneficios del tripartismo. Señala que los miembros gubernamentales no fueron consultados antes de la publicación de las propuestas de Programa y Presupuesto, y que la práctica habitual para la preparación de presupuestos fuera de la OIT es consultar de antemano a aquellos que se verán afectados por los cambios presupuestarios; quizás la Oficina podría adoptar esa práctica. Una comunicación más eficaz nos haría ganar tiempo en el proceso de adopción de decisiones.

76. *Una representante del Gobierno del Canadá* recuerda que pronunció anteriormente una declaración en nombre de una significativa mayoría de miembros del Grupo Gubernamental en la que manifestó que no podía secundar las enmiendas del Grupo de los Empleadores.
77. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido vuelve a preguntar por qué los 2,9 millones de dólares de los Estados Unidos obtenidos gracias a ahorros derivados de una mayor eficiencia, que se mencionan en el párrafo 17 del documento, no se han reasignado para financiar el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas. Esa cantidad, sumada a los 500 000 dólares de los Estados Unidos obtenidos de los servicios de gestión, podría financiar casi por completo el sistema de coordinadores residentes, sin necesidad de recortar recursos para los servicios de primera línea.
78. *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que, de esos 2,9 millones de dólares de los Estados Unidos, aproximadamente 1 millón procede de los servicios de apoyo auxiliares y se destinarán al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas con arreglo a las propuestas del Director General. El monto restante comprende reasignaciones internas dentro de los departamentos de la Cartera de Políticas que se han reinvertido en el marco de las propuestas de presupuesto para mejorar la aplicación de las políticas.
79. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que no parece haber grandes objeciones a las propuestas de presupuesto revisadas, aun cuando no todos los gobiernos las aprueban. El ligero aumento de los recursos presupuestarios se destinarán a inversiones institucionales extraordinarias. Lamenta que ese aumento no redunde en beneficio de los resultados en materia de políticas para el próximo bienio, que son de suma importancia habida cuenta del centenario. Debe resolverse la cuestión de la falta de representación del Consejo de Administración en otros foros de las Naciones Unidas cuyas decisiones pueden afectar a la OIT. Su Grupo sigue preocupado por que la cuestión del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas se replantee reiteradamente. Las medidas destinadas a mejorar la seguridad, que es un aspecto importante de las obras de renovación, no deberían limitarse a erigir un perímetro de seguridad; también se deben abordar otras cuestiones de protección y seguridad.
80. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Eswatini reitera que su grupo apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Es esencial que no se reasigne la suma de 501 699 846 dólares de los Estados Unidos destinada a la partida de políticas, programas exteriores y alianzas, y actividades para los empleadores y los trabajadores.
81. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, del GRULAC, del ASPAG y del grupo de Europa Oriental*, una representante del Gobierno del Canadá reitera su total desaprobación de las enmiendas que, al igual que una significativa mayoría de gobiernos, no pueden aceptar. La cuestión deberá examinarse en la Comisión de Cuestiones Financieras de la Conferencia Internacional del Trabajo.

82. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* solicita aclaraciones al Grupo de los Empleadores sobre cuál es el propósito de la enmienda que presentaron al apartado *b)* del proyecto de decisión. No es fácil realizar comentarios al respecto porque no está claro cuáles son las implicaciones. En cuanto a la enmienda propuesta al apartado *b)* del proyecto de resolución, al Grupo de los Trabajadores no le parece mal la propuesta; sin embargo, se debería recoger el texto en la propia decisión, y dejar intacto el proyecto de resolución.
83. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Eswatini dice que su grupo retira su apoyo a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores en aras del consenso. Sin embargo, se debería mantener la prioridad de conservar intacta la partida presupuestaria de políticas, programas exteriores y alianzas, y actividades para los empleadores y los trabajadores.
84. *Un representante del Gobierno del Brasil* indica que interviene en nombre de una significativa mayoría de gobiernos de América Latina y el Caribe. Su grupo no considera que haya suficiente consenso para que el Consejo de Administración pueda adoptar una decisión definitiva; y destaca la importancia de ser coherente con la estructuración especial del proceso de preparación del presupuesto que se acordó en la 333.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (junio de 2018). En aras del consenso, su grupo no se opondrá al proyecto de decisión revisado propuesto por el Director General; y está dispuesto a aceptar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores al apartado *b)* del proyecto de resolución. Sin embargo, no puede aceptar la enmienda presentada por ese mismo Grupo al apartado *b)* del proyecto de decisión. Su grupo comunicará su posición definitiva sobre el Programa y Presupuesto en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019.
85. *La Presidenta* indica que parece que el Consejo de Administración está en condiciones de adoptar el proyecto de decisión propuesto por el Director General, sin la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Aclara que el proyecto de decisión es simplemente una recomendación que formula el Consejo de Administración a la Conferencia Internacional del Trabajo y no constituye una decisión definitiva sobre el Programa y Presupuesto.
86. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que, a fin de cerrar el debate, el Grupo de los Empleadores acepta el proyecto de decisión original en la presente reunión, pero si no se tienen en cuenta las preocupaciones de su Grupo y se recorta el presupuesto destinado a los resultados en materia de políticas, su Grupo no aprobará las propuestas de Programa y Presupuesto en la 108.<sup>a</sup> reunión (junio de 2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo ni en la 337.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2019).
87. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo comparte las declaraciones del Grupo de los Empleadores en relación con las reducciones de los recursos destinados a los resultados en materia de políticas y volverá a abordar esta cuestión en las próximas reuniones del Consejo de Administración. El Grupo de los Trabajadores aceptará a su pesar el proyecto de decisión.

## Decisión

### 88. *El Consejo de Administración:*

- a) recomienda a la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 108.<sup>a</sup> reunión (junio de 2019), un nivel provisional del programa de 804 103 709 dólares de los Estados Unidos, calculados al tipo de cambio presupuestario para 2018-2019 de 0,97 francos suizos por dólar de los Estados Unidos; el tipo de cambio definitivo y el nivel correspondiente en dólares de los Estados Unidos*



*del presupuesto y de las contribuciones prorrateadas en francos suizos serán determinados por la Conferencia, y*

- b) propone a la Conferencia Internacional del Trabajo, en la misma reunión, una resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto correspondiente al 77.º ejercicio económico (2020-2021) y al prorrateo de los gastos entre los Estados Miembros para dicho ejercicio, del siguiente tenor:*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

- a) con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento Financiero de la OIT, aprueba para el 77.º ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2021, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a ..... dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a ..... dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de ..... francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a ..... francos suizos, y decide que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras;
- b) solicita al Director General que presente para examen y aprobación por el Consejo de Administración en su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019) información suplementaria relativa al marco de resultados, que consta de resultados previstos, indicadores, criterios de referencia y metas para el bienio, en la que refleje los resultados pertinentes de la 108.ª reunión (junio de 2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Documento GB.335/PFA/1/1, párrafo 7.)

## Segundo punto del orden del día

### Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento [GB.335/PFA/2](#))

89. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores y el portavoz del Grupo de los Empleadores afirman que sus Grupos apoyan el proyecto de decisión que figura en el párrafo 3 del documento GB.335/PFA/2.*

## Decisión

90. *El Consejo de Administración delega en su Mesa, para el período de la 108.ª reunión de la Conferencia (junio de 2019), la autoridad para ejercer sus responsabilidades en virtud de lo dispuesto en el artículo 18 del Reglamento de la Conferencia, respecto a las propuestas que impliquen gastos durante el 76.º ejercicio económico, que finalizará el 31 de diciembre de 2019.*

(Documento GB.335/PFA/2, párrafo 3.)

## Tercer punto del orden del día

### Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede

(documentos [GB.335/PFA/3](#) y [GB.335/PFA/3 \(Add.\)](#))

91. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* se felicita por los progresos realizados en el proyecto de renovación del edificio de la sede y dice que velar por la continuidad entre las fases 1 y 2 del mismo es fundamental por motivos tanto económicos como de seguridad y salud. Recuerda que en reuniones anteriores se había abordado la cuestión de la venta de la parcela vacía adyacente al edificio de la OIT, y apoya la propuesta de poner en marcha un proceso de licitación con objeto de encontrar un promotor inmobiliario que pueda colaborar con la Oficina y contribuir a la generación de los fondos necesarios para iniciar la primera parte de la segunda fase del proyecto, garantizando así la continuidad entre las fases 1 y 2. La venta de la parcela es una cuestión delicada y es importante que sea el Consejo de Administración quien adopte una decisión definitiva al respecto.
92. El Grupo de los Empleadores apoya la propuesta de plan de seguridad para el edificio de la sede de la OIT, puesto que cumple las normas mínimas de seguridad establecidas por el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas. Asimismo, acoge con beneplácito la propuesta de ejecución del plan a lo largo de dos bienios. Sin embargo, habida cuenta de los elevados costos que entraña, solicita información adicional acerca del proceso de licitación y el mecanismo que permitiría velar por la elección de la oferta más competitiva.
93. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, aunque es consciente de que la cuestión del perímetro de seguridad se había abordado en reuniones anteriores, manifiesta su malestar con la discusión sobre vallas y muros, que ha sorprendido a su Grupo. Desea destacar la importancia de que la OIT siga siendo un foro abierto, y a ese respecto su Grupo se muestra preocupado por el hecho de que una eventual restricción del acceso a la Oficina podría ir en detrimento de ello. También se pregunta si podrían estudiarse otras medidas de seguridad menos costosas.
94. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno del Camerún valora positivamente el modo en que se han llevado a cabo las obras de renovación de la fase 1, los progresos realizados hasta la fecha y la manera en que se han mantenido las medidas de seguridad. Sin embargo, aunque se ha pedido al Director General que prosiga con las negociaciones para la posible venta de la parcela 4057, hay dudas sobre la financiación de la segunda fase y preocupan las repercusiones que la falta de continuidad entre las fases 1 y 2 tendría en aspectos operativos, medioambientales y financieros.
95. Alaba las iniciativas encaminadas a aplicar las recomendaciones del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas y toma nota de los costos estimados para la protección del perímetro. Sin embargo, en un momento en el que se buscan fondos para ejecutar la segunda fase del proyecto de renovación del edificio de la sede, conceder una atención prioritaria al perímetro podría suponer la dispersión de recursos. Antes de exponer su opinión definitiva, el grupo de África desea conocer los costos del perímetro de seguridad y quiere saber si la adopción de medidas de seguridad es una cuestión urgente.
96. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil agradece la información proporcionada en el informe, en particular la relativa a las necesidades de seguridad en la sede. Reconoce la conveniencia de aplicar el plan de seguridad en dos fases. Sin embargo, debería plantearse la posibilidad de integrar el plan de seguridad en la segunda fase del proyecto de renovación del edificio, una medida que podría redundar en un uso más eficiente de los recursos.

97. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos afirma que velar por la seguridad de las instalaciones de la OIT es una cuestión de máxima prioridad, aunque el diseño y el costo de la valla perimetral siguen generando inquietud. Una intervención temprana habría ayudado a analizar adecuadamente la cuestión, y no está claro si los planes presentados son acordes con la recomendación del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas de incrementar el nivel de riesgo para la seguridad en Suiza de 1 (mínimo) a 2 (bajo). En otros locales de las Naciones Unidas se han empleado medidas de seguridad menos intrusivas a fin de mantener el equilibrio entre seguridad, costo y reducción al mínimo de eventuales molestias.
98. Agradece la atención prioritaria concedida a las medidas que se enumeran en los apartados *a)* a *d)* del párrafo 30 del documento GB/335/PFA/3 — medidas que deberían ejecutarse en la fase 1 —, pero resultaría de utilidad saber si la Oficina ha llevado a cabo comparaciones de costos y servicios con respecto a otros locales de las Naciones Unidas en Ginebra y si se ha planteado la posibilidad de utilizar el sistema común de distintivos de identificación de las Naciones Unidas que ya emplean otros organismos del sistema con sede en Ginebra. Esa última medida sería particularmente adecuada si la OIT tuviera que compartir espacios de oficina con otro organismo de las Naciones Unidas. En momentos de austeridad cabe reconsiderar la propuesta de invertir en un sistema de cierre centralizado activado por distintivos. Se señala, asimismo, que ya hay guardias apostados en los puntos de entrada al edificio. El grupo de los PIEM preferiría que la Oficina abrazara el espíritu de innovación inherente a los planes de reforma de las Naciones Unidas antes de decantarse por costosas soluciones a medida.
99. El grupo de los PIEM no puede hacer suyo el plan de seguridad de la Oficina en su formulación actual y solicita la elaboración de un plan reducido y totalmente auditado a fin de mantener la seguridad con arreglo a las directrices del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas.
100. *Un representante del Gobierno de Suiza* felicita a la OIT por la gestión de la fase 1 del proyecto de renovación del edificio de la sede, confirma el apoyo de su país al mismo y destaca que en su ejecución se ha respetado el calendario y el presupuesto establecidos. La segunda fase de las obras, acordada por los Estados Miembros, debería empezar a la mayor brevedad para evitar un aumento de los costos. El plan de seguridad preparado para la OIT evidencia la necesidad de adoptar medidas adicionales con miras a incrementar la seguridad perimetral. Suiza ha confirmado su intención de brindar apoyo financiero a ese empeño a condición de que se apliquen todas las medidas consignadas en el plan de seguridad. En su calidad de Estado anfitrión, también respaldará a la OIT en sus interacciones con las autoridades suizas. Asimismo, alienta al Consejo de Administración a que acepte un plan de seguridad acorde con las directrices del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas.
101. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR), en respuesta a las preguntas planteadas, explica que se ha estudiado una lista de alternativas al plan de seguridad completo, pero que cada una de ellas proporciona un grado de seguridad decreciente. El asesoramiento recibido en materia de cumplimiento de los requisitos de seguridad ha incluido el análisis de las amenazas que supone la entrada tanto de personas en el edificio como de vehículos en la propiedad, mientras que la evaluación de posibles explosiones ha evidenciado los importantes daños que podrían producirse en el edificio y sus ocupantes. Por tanto, se ha estimado que una valla perimetral es el método más seguro para controlar la entrada de personas y vehículos. Se han considerado otras medidas de seguridad, como las barreras de entrada a los aparcamientos y el aumento en la dotación de personal destinado a los accesos, pero se ha optado por el proyecto final de valla perimetral, a pesar de su elevado costo, tras analizar los informes de asesores, mantener conversaciones exhaustivas con las autoridades locales y tener en cuenta los requisitos de las Naciones Unidas en materia de seguridad. El nivel de seguridad en el *Palais des Nations* y en las

instalaciones de otros organismos de las Naciones Unidas es elevado, mientras que otros organismos estudian la posibilidad de trasladarse a locales más seguros o incrementar su propia seguridad. Algunos oradores han manifestado su deseo de que la cuestión de la seguridad se analice en el marco de las discusiones sobre presupuesto y, habida cuenta de la importancia del asunto, pide que se tenga en cuenta esa posibilidad.

102. *El Director General* propone retomar el análisis de los aspectos específicos del plan de seguridad durante las discusiones sobre el Programa y Presupuesto, y en ese momento la Oficina proporcionará una respuesta en la que se tendrán en cuenta los comentarios formulados hasta la fecha.
103. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR) dice que, a la luz de los debates sobre el perímetro de seguridad, el proyecto de decisión del párrafo 33 del documento GB.335/PFA/3 resulta superfluo. Por lo tanto, la Oficina propone un proyecto de decisión revisado del siguiente tenor: «El Consejo de Administración pide al Director General que: *a*) continúe colaborando con el Gobierno del país anfitrión en relación con una posible contribución financiera y la coordinación de la ejecución del plan de seguridad revisado, y *b*) informe al Consejo de Administración en su 340.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2020) sobre la aplicación de las medidas de fortalecimiento de la seguridad.».
104. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* desea saber qué se entiende por «soluciones contractuales innovadoras» en relación con la segunda opción que se presenta en el documento GB.335/PFA/3 (Add.). Pregunta si la opción de abrir un concurso para buscar un socio promotor antes de iniciar el proceso oficial de planificación urbanística permitirá concluir la venta de la parcela 4057 en menos de dieciocho meses; si la Oficina ha calculado los ahorros que podrían realizarse, dado que esa opción le dará cierta continuidad al proyecto, y si la Oficina confía en que, una vez completado el proceso, el precio de venta será satisfactorio y superior al que se obtendría con la primera opción. El Grupo de los Trabajadores no se pronunciará sobre el proyecto de decisión hasta recibir una respuesta de la Oficina y escuchar los comentarios del Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental.
105. Con respecto a la parte 1 del documento GB.335/PFA/3, su Grupo desearía saber cuándo está previsto que comiencen las obras de renovación de las plantas inferiores del edificio. La oradora insta a la Oficina a vigilar de cerca y reducir la continua presencia de amianto en dichas plantas. Lamenta que tengan que quedar en suspenso la eficiencia energética y la conversión a un sistema que utilice fuentes de energía totalmente renovables. Al Grupo de los Trabajadores le inquietan el aumento de los costos y los riesgos para la seguridad que entrañara una interrupción entre las dos fases del proyecto de renovación del edificio.
106. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que «enlazar» las dos fases del proyecto de renovación del edificio sigue siendo una prioridad para su Grupo, no solamente por razones económicas y financieras sino también porque están en juego problemas de seguridad e higiene para todo el personal y todos los participantes en las reuniones. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores apoya plenamente el proyecto de decisión que figura en el párrafo 8 del documento GB.335/PFA/3 (Add.), por cuanto le permitirá a la Oficina compartir los riesgos con el promotor inmobiliario y liberar recursos que permitan comenzar la primera parte de la fase 2 del proyecto de renovación del edificio, no dejando brecha alguna, pues, entre las dos fases. Serán de fundamental importancia las negociaciones que se mantengan con las autoridades locales ginebrinas sobre el plan de desarrollo urbanístico de la parcela, porque eso condicionará el precio final y los ingresos que se pueden generar.
107. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno del Camerún indica que su grupo siempre ha estado a favor del arrendamiento y no de la venta de la parcela 4057. Sin embargo, en vista de la falta de otras fuentes de financiación para la fase 2

del proyecto de renovación del edificio, el grupo de África respalda la segunda de las dos opciones propuestas por la Oficina en aras de la continuidad y la contención de gastos. El grupo de África apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 8 de la adenda.

- 108.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos felicita a la Oficina por haber asegurado la continuidad operativa durante la renovación y por que el proyecto va a ultimarse cuatro meses antes de la fecha prevista. Los Estados Miembros de su grupo no están en condiciones de suministrar más fondos para el proyecto de renovación del edificio. Pide información acerca de la solicitud del Consejo de Administración de revisar a la baja la fase 2 del proyecto. El orador reitera que su grupo está convencido de que la seguridad de las instalaciones de la OIT es una prioridad, y pregunta si podrían obtenerse ahorros incluyendo la construcción del perímetro de seguridad exterior en la fase 2 del proyecto. Lamenta el tiempo que le ha tomado a la Oficina elaborar planes concretos para efectuar una transición económica entre las fases 1 y 2 del proyecto de renovación. El grupo de los PIEM apoya la segunda opción, a saber, abrir un concurso para buscar un socio promotor antes de iniciar el proceso oficial de planificación urbanística. Es consciente de las dificultades en términos de tiempo y financiación que plantea la preparación urbanística de la parcela a fin de poner en marcha la fase 2. El grupo de los PIEM sigue estando a favor de que la Oficina destine los ahorros de costos realizados en la fase 1 a lo que resta del proyecto de renovación del edificio.
- 109.** *Una representante del Gobierno de Suiza* dice que el Gobierno suizo hace suya la declaración del grupo de los PIEM. Lo más conveniente sería que la segunda fase del proyecto comience cuanto antes, a fin de evitar costos adicionales. El Gobierno de Suiza está a favor de encontrar una solución que permita asegurar la debida financiación del proyecto de renovación y la sostenibilidad a largo plazo del edificio de la sede. El Gobierno de Suiza está decidido a facilitar intercambios constructivos con las autoridades competentes a fin de orientar a la Oficina en su proyecto de aprovechamiento de la parcela. Se han aclarado las etapas y los plazos del proceso de planificación urbana en Ginebra, por lo que la Oficina puede avanzar en sus diligencias teniendo en cuenta los imperativos del sector y el marco reglamentario pertinente. El precio final de la venta del terreno dependerá de la competencia entre inversores, y también de las restricciones del sector. La oradora ve con agrado que varios compradores potenciales hayan manifestado interés. Si bien el Gobierno suizo no ha participado en la formulación de los arreglos financieros propuestos por la Oficina, la oradora observa que éstos plantean varias ventajas, en particular, la de obtener sin dilación recursos financieros que permitirían una cierta continuidad entre las dos fases del proyecto de renovación del edificio.
- 110.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR), en respuesta a la pregunta del Grupo de los Trabajadores sobre el enfoque innovador adoptado respecto de las alianzas, explica que varios promotores inmobiliarios e inversores se pusieron en contacto con la Oficina y le plantearon diversas opciones para la parcela 4057, desde la venta total hasta la venta parcial, y la generación de ingresos a partir de la parte restante de la parcela. Existe el riesgo de tratar de convenir un precio antes de que se obtengan los permisos y se conozcan otros factores, pero la Oficina utilizará el período de seis meses propuesto para determinar con qué opciones se obtendría el precio de venta necesario con el menor nivel de riesgo. De las discusiones oficiosas mantenidas con los promotores inmobiliarios se desprende que hay formas de mitigar los riesgos de ambas partes, como definir con quién se va a trabajar desde el comienzo y mantener esa opción durante todo el proceso de planificación y obtención de permisos. Las autoridades suizas proporcionaron información de utilidad sobre los pasos a seguir que, además de la opción de trabajar con el mismo promotor inmobiliario desde las primeras etapas, ayudará a aprovechar al máximo el valor de la tierra.

- 111.** Con respecto a los ahorros que se indican en la segunda opción descrita en la adenda, se trata en realidad de una contención del aumento de los costos. El orador dice que el amianto y otros aspectos de seguridad se están tratando regularmente, y que no plantean una amenaza inmediata. Para sustituir las ventanas de la sala del Consejo de Administración se ha preferido la opción del verano de 2019, aunque resulta difícil organizar las obras por el intenso uso de que es objeto la sala. Está previsto que las obras se ultimen a más tardar en 2020.
- 112.** Tal como señaló el Grupo de los Empleadores, con la segunda opción se pretende dar continuidad a las fases 1 y 2 del proyecto, aun cuando el cronograma se extienda más de lo previsto. En cuanto a la preferencia de arrendar la parcela en lugar de venderla, manifestada por el grupo de África — aun aceptando la posibilidad de tener que vender —, es una de las opciones que se están examinando; algunos inversores han indicado que si financian el aprovechamiento de la parcela es obviamente por su potencial de generación de ingresos.
- 113.** El orador agradece que el grupo de los PIEM haya reconocido que el proyecto ha evolucionado satisfactoriamente hasta la fecha. La propuesta para la fase 2, descrita en el anexo del documento, se formuló con arreglo a los parámetros presupuestarios de los últimos años; no se ha concretado la idea de incluir algunos elementos adicionales, como nuevas entradas. Una vez que se aprueben los fondos, la propuesta se someterá a un proceso de análisis de valor para determinar los costos y las prioridades. Aunque podría tener sentido integrar las obras de seguridad en la fase 2 del proyecto, tendrán que tenerse en cuenta los plazos, ya que las medidas de seguridad deben implantarse cuanto antes. Con respecto al tiempo que ha tomado elaborar planes de financiación concretos para la fase 2 del proyecto, recuerda que los planes iniciales se presentaron al Consejo de Administración en noviembre de 2007, y en otras varias ocasiones en reuniones intermedias, pero que ninguna de las propuestas fue aceptada. La Oficina llevará a cabo ahora una evaluación del mercado y solicitará la aprobación del Consejo de Administración, idealmente, en su 337.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2019).

## Decisiones

**114. *El Consejo de Administración pide al Director General que:***

- a) continúe colaborando con el Gobierno del país anfitrión en relación con una posible contribución financiera y la coordinación de la ejecución del plan de seguridad revisado, y*
- b) informe al Consejo de Administración en su 340.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2020) sobre la aplicación de las medidas de fortalecimiento de la seguridad.*

(Documento GB.335/PFA/3, párrafo 33, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.)

**115. *El Consejo de Administración:***

- a) da su aprobación de principio a la venta de la parcela 4057 conforme a las condiciones que negocie el Director General;*

- b) *autoriza al Director General a convocar una licitación para seleccionar a un socio promotor que colabore con la Oficina a lo largo del proceso de planificación y aprobación, y*
- c) *pide al Director General que someta a la aprobación final del Consejo de Administración las condiciones generales de toda venta que pudiera derivarse de la licitación.*

(Documento GB.335/PFA/3 (Add.), párrafo 8.)

## Cuarto punto del orden del día

### **Informe de los miembros gubernamentales del Consejo de Administración para el prorrateo de los gastos** (documento [GB.335/PFA/4](#))

116. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores y el portavoz del Grupo de los Empleadores apoyan el proyecto de decisión.*

## Decisión

117. *El Consejo de Administración, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de las contribuciones de los Estados Miembros de la OIT con la de las Naciones Unidas, decide proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción del proyecto de escala de prorrateo para el período 2020-2021 tal como figura en la columna 3 del anexo al documento GB.335/PFA/4, a reserva de los ajustes que puedan ser necesarios si se produce un nuevo cambio en el número de Miembros de la Organización antes de que la Conferencia proceda a la adopción de la escala recomendada.*

(Documento GB.335/PFA/4, párrafo 6. La escala de prorrateo también figura en el anexo V del presente documento.)

## Quinto punto del orden del día

### **Otras cuestiones financieras**

118. No se ha presentado ningún documento en relación con este punto del orden del día.

## Segmento de Auditoría y Control

### Sexto punto del orden del día

#### Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (documento [GB.335/PFA/6](#))

- 119.** *El Presidente del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)*, observando que durante el período examinado ha cambiado la composición del IOAC, señala que el informe presenta un panorama general de las actividades realizadas por los miembros actuales y salientes. El Comité ha colaborado con los mandantes de la OIT así como con el personal y altos funcionarios de la Oficina a lo largo del año y ha trabajado con representantes del Auditor Externo. Agradece el apoyo que le ha prestado la Oficina en el desempeño de sus funciones.
- 120.** Las recomendaciones contenidas en el informe afectan de manera transversal a diversos ámbitos de actividad de la OIT; algunas cuestiones ya se han planteado con anterioridad mientras que otras se plantean por primera vez. El Comité agradecería que el Consejo de Administración expresase su opinión con respecto a su plan de trabajo para 2019.
- 121.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que su Grupo toma nota de la decisión del IOAC de actualizar algunos de sus principios de funcionamiento, incluida la decisión de rotar anualmente la presidencia y de designar a una Vicepresidenta, como preparación para la rotación. Toma nota también de la satisfacción manifestada por el Comité con respecto a los informes financieros de la Oficina, los estados financieros comprobados, las prácticas de divulgación de información y los informes del Auditor Externo.
- 122.** En lo que respecta a la recomendación 1, el Grupo de los Trabajadores toma nota de la necesidad de asegurar la futura inclusión de los lugares donde se realizan proyectos en el marco centralizado de tecnología de la información de la OIT así como de la necesidad de que se contemple una solución sostenible para las repercusiones financieras en los presupuestos de los proyectos. En cuanto a la recomendación 2, que alienta a la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) a que reduzca el atraso acumulado en la investigación de denuncias, su Grupo señala a la atención el hecho de que en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 se prevé el fortalecimiento de la IAO con la transferencia de recursos obtenidos gracias a los ahorros derivados de una mayor eficiencia. La Oficina debería analizar las causas fundamentales del aumento del número de investigaciones requeridas, con miras a mitigar más eficazmente todo riesgo recurrente.
- 123.** Se debería adoptar con prontitud una decisión sobre la cuestión del modelo organizativo para gestionar la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), como se solicita en la recomendación 3. Por lo que respecta al seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI), el Consejo de Administración ha indicado en discusiones anteriores que prefiere seguir financiando los gastos con cargo a los ingresos corrientes.
- 124.** En relación con anteriores recomendaciones, el Grupo de los Trabajadores indica que la recomendación 4 (2018) sobre el desarrollo de las competencias de los recursos humanos no se ha aplicado plenamente. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) debería consultar al Sindicato del Personal sobre cuestiones relativas a la planificación del personal y al desarrollo de las competencias profesionales y los directivos deberían ayudar a su personal a adquirir nuevas competencias y adaptarse a los cambios.



- 125.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* acoge con satisfacción la evaluación positiva de que han sido objeto los informes financieros y los estados financieros, y el seguimiento continuo que se ha dado a recomendaciones anteriores del IOAC, en particular a la recomendación 4 (2018). El Grupo de los Empleadores comparte la opinión del IOAC de que la respuesta dada por la Oficina a esa recomendación es demasiado general. El Marco de Gestión del Desempeño no ofrece incentivos adecuados para el desarrollo del personal, ya que las oportunidades de desarrollo se presentan como una obligación y no como una oportunidad. Tanto los directivos como el HRD desempeñan una función esencial por lo que respecta a alentar al personal y crear un entorno propicio a la capacitación y el desarrollo de competencias, que debe corresponder a los objetivos de progresión profesional del personal así como al mandato y actividades de la Oficina. Es indispensable demostrar capacidad de liderazgo y adoptar un enfoque proactivo para que pueda reconocerse que la Oficina es una referencia mundial en materia de capacitación y desarrollo de competencias.
- 126.** El Grupo de los Empleadores toma nota de las recomendaciones del Comité. En lo que respecta a la recomendación 2, es esencial reducir el atraso acumulado en la investigación de denuncias. Aun cuando el aumento de las denuncias recibidas obedece a una toma de conciencia del personal, la Oficina debería intensificar los esfuerzos encaminados a prevenir los abusos mediante módulos ampliados de capacitación sobre cuestiones de ética y marcos de rendición de cuentas mejorados. En la actual coyuntura política, la OIT debe adoptar todas las medidas que sean necesarias para mitigar cualquier riesgo que pueda afectar a la Organización.
- 127.** La Estrategia de la tecnología de la información debe estar dotada de recursos suficientes y la Oficina y su personal deben poder disponer de una tecnología adecuada para el desempeño de sus funciones. La carencia de las últimas versiones de software y de las tecnologías más recientes y la falta de acceso al marco centralizado de la tecnología de la información de la Oficina indican que la OIT se está quedando desfasada.
- 128.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Mauritania acoge con agrado la decisión de que la presidencia del Comité rotará anualmente pero lamenta que ninguno de los miembros del Comité sea africano, situación que debería rectificarse en las próximas nominaciones. Su grupo se congratula de que los estados financieros de 2017 reflejen fielmente la situación financiera de la OIT y estén de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). Debe encontrarse una solución pronta y razonable a la cuestión del pasivo no financiado del ASHI. Toma nota con satisfacción de la tasa de cumplimiento del 100 por ciento en relación con la actualización de los registros de riesgos; felicita a la Oficina por los logros conseguidos con la transferencia de recursos de las actividades administrativas a las esferas de trabajo esenciales de la OIT en el contexto del examen de los procesos operativos; y se suma al IOAC para alentar al Consejo de Administración a que evalúe las inversiones de la Oficina en la tecnología de la información a fin de evitar que se quede rezagada en este ámbito prioritario.
- 129.** El orador apoya las tres recomendaciones, haciendo especial hincapié en la recomendación 2 en vista de las preocupaciones expresadas por su grupo ante el creciente retraso acumulado en la investigación de denuncias por resolver. Toma nota de la información actualizada sobre recomendaciones anteriores, en particular respecto de la recomendación 4 (2018) y de la respuesta de la Oficina a propósito de esa recomendación en relación con el aprendizaje permanente para el personal. Los procesos asociados a dicho aprendizaje deberían integrarse en las evaluaciones del desempeño profesional. Los miembros del Comité deberían establecer contactos con los representantes gubernamentales para que estos últimos puedan conocer mejor la labor del Comité.

- 130.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita dice que el IOAC ha dado pruebas de su capacidad de aportar valor mediante las recomendaciones formuladas a la Oficina. Señala con satisfacción que el IOAC considera que la presentación de los informes financieros, a cargo de la Oficina, tiene solidez, pero le preocupa la repercusión que el pasivo no financiado del ASHI sigue teniendo, en particular, en los activos netos de la Organización. Recuerda que, en una reunión anterior, el Consejo de Administración señaló su preferencia por seguir financiando el ASHI mediante la modalidad de pago con cargo a los ingresos corrientes, y alienta a la Oficina a que siga estudiando mecanismos para reducir los costos.
- 131.** Su grupo apoya las tres recomendaciones. Las medidas efectuadas en el marco de la recomendación 1 deberían aportar un valor real y ser aplicadas con arreglo a la Estrategia de la tecnología de la información. En el presupuesto del proyecto debería incluirse una solución a las repercusiones financieras. En lo que respecta a la recomendación 2, se debería abordar sin dilación el retraso en la investigación de denuncias pendientes, analizar las causas fundamentales de dicho retraso y adoptar medidas más eficaces para solucionar el problema.
- 132.** El orador expresa su satisfacción por el curso que se ha dado a las recomendaciones del IOAC, que se expuso en la 332.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018. Sería útil seguir recibiendo información sobre los avances, en particular, con respecto a las recomendaciones que todavía no se han aplicado y las recomendaciones 4, 5 y 8 de 2017. Dichas recomendaciones deberían ser tenidas en cuenta en el plan de trabajo del Comité para 2019, en el que también debería abordarse la ausencia de diversidad geográfica entre el personal de la OIT.
- 133.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que su grupo apoya las recomendaciones del IOAC, en particular, la recomendación 2, en la que se alienta a la IAO a que reduzca el retraso acumulado en la investigación de denuncias. Manifiesta su satisfacción por el hecho de que el personal se sienta actualmente más cómodo para notificar irregularidades gracias a las actividades de sensibilización acometidas por la IAO contra el fraude y la conducta indebida. No obstante, señala que las denuncias deberían investigarse con prontitud, para que el personal pueda seguir confiando en el sistema. También sería importante examinar las causas fundamentales del creciente aumento del número de denuncias presentadas a fin de evitar todo riesgo recurrente, y el IOAC debería proporcionar orientación sobre los pasos que deberían seguirse a ese respecto. Aplauda la propuesta de la Oficina de consignar más recursos a la IAO para reducir el retraso en las investigaciones, y pide información sobre la forma en que se utilizarán tales recursos. Su grupo valora asimismo el esfuerzo invertido por la Oficina para establecer la pauta del procedimiento a seguir, a saber, solucionar en primer lugar las investigaciones sobre conducta indebida.
- 134.** La oradora alienta a la Oficina a que examine el calendario para la aplicación de las recomendaciones del Auditor Externo y que responsabilice a los directivos de los retrasos que se produzcan. Señala que su grupo aplaude que la Oficina haya obtenido una opinión de auditoría sin reservas respecto de los estados financieros correspondientes a 2017 y que los registros de riesgos actualizados hayan alcanzado una tasa de cumplimiento de un 100 por ciento. La Oficina debería, a continuación, fortalecer la función de gestión de los riesgos, en particular, en el ámbito de la gestión de la continuidad de las operaciones. En la medida en que el plan de trabajo del IOAC de 2019 se centra en el cumplimiento y la probidad, el IOAC debería reunirse en diversas ocasiones a lo largo del año con el funcionario encargado de las cuestiones de ética.
- 135.** La utilización de una redacción demasiado general en las recomendaciones del IOAC ha afectado a la capacidad de la Oficina para dar una respuesta eficaz; por tanto, en el futuro

dichas recomendaciones deberían redactarse con claridad y solidez. La oradora espera con interés que se le presente información actualizada acerca de los avances de la Oficina en la aplicación de las recomendaciones contenidas en el documento de la Dependencia Común de Inspección titulado Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El IOAC debería tomar en consideración al Tribunal Administrativo de la OIT para comprender mejor la situación financiera de éste y las posibles consecuencias financieras que tendría el retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal por algunas organizaciones.

- 136.** *Un representante del Gobierno de China* manifiesta la satisfacción general del IOAC con la labor de la Oficina. No obstante, señala que la Oficina debe reducir el creciente retraso en la investigación de las denuncias; además, todavía no se ha tomado ninguna decisión acerca de la CSSP. Es necesario introducir mejoras con respecto a la formación y la redistribución del personal. Su Gobierno valora la labor del IOAC y que en su mandato se incorpore la tarea de supervisión. El IOAC debería prestar especial atención a la Estrategia de recursos humanos 2018-2021, y debería ocuparse especialmente de la diversidad geográfica del personal de la OIT.
- 137.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* señala que el nuevo modelo de gestión de la CSSP que se define en la recomendación 3 contribuirá a solucionar problemas fundamentales, como pueden ser las solicitudes fraudulentas de reembolso, y la Secretaría debería elaborar propuestas apropiadas. La recomendación 1 también es fundamental a tenor de la Estrategia de la tecnología de la información, de las crecientes necesidades informáticas y de la importancia de utilizar los recursos eficazmente. Por otra parte, el Comité debería contribuir a elaborar un plan de acción para reducir el retraso en la investigación de denuncias.
- 138.** *El Presidente del IOAC* señala que el Comité ha examinado todas las recomendaciones, así como su aplicación, en cada una de sus reuniones, y está satisfecho del curso que les ha dado la Oficina. Es difícil facilitar información detallada acerca de las causas fundamentales del aumento del retraso en la investigación de las denuncias debido a la falta de datos históricos. Por otra parte, cuestiones que actualmente se considera que ameritan una investigación podrían no haberse considerado así en el pasado. El IOAC seguirá examinando los tipos de denuncias presentadas para orientar a la Oficina en sus acciones, incluidas las relativas al papel del funcionario encargado de las cuestiones de ética.
- 139.** En lo que respecta al marco de tecnología de la información, la Oficina debe estar al día de la evolución de las TI, para lo cual es necesario disponer de recursos suficientes. El IOAC seguirá ocupándose del desarrollo de las competencias del personal y de la Estrategia de recursos humanos. La OIT debería ser una referencia a escala internacional. Las evaluaciones del desempeño no entran en el mandato del IOAC, a menos que el Consejo de Administración decida otra cosa. En su próxima reunión, el Comité examinará si el Tribunal Administrativo de la OIT, así como la diversidad geográfica entre el personal, son cuestiones que forman parte de su mandato, y en caso de que así lo decida, considerará, junto con la Oficina, dichas cuestiones.
- 140.** La Oficina ha logrado avanzar considerablemente en lo que respecta a asegurar el cumplimiento del Marco Internacional para la Práctica Profesional del Instituto de Auditores Internos, ya que en casi un 90 por ciento de los ámbitos se ha obtenido la calificación de «se ajusta en general».
- 141.** *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que la recomendación 1 se refiere al marco financiero y a la integración de proyectos en el sistema ERP de IRIS. Se había previsto completar la implantación de IRIS en el terreno en 2019. Se están integrando proyectos de mayor envergadura en el marco de IRIS, y ya hay

18 totalmente integrados. En cada proyecto se lleva a cabo un cálculo de los costos y los beneficios para determinar si debería integrarse en el marco de IRIS o en un sistema alternativo; dichas decisiones se toman junto con los donantes de los proyectos para asegurar que se disponga de financiación.

142. En lo que respecta al ASHI, la Oficina sigue financiando sus obligaciones a ese respecto con cargo al presupuesto corriente, conforme a las instrucciones del Consejo de Administración. La Oficina ha participado activamente en el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre el Seguro Médico después de la Separación del Servicio en lo que respecta a la búsqueda de diferentes métodos de financiación y procedimientos operativos conexos. El Grupo de Trabajo presentó informes al Secretario General de las Naciones Unidas, quien a su vez presentó un informe a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP), que se enviará con prontitud a la Quinta Comisión, y posteriormente a la Asamblea General. La Oficina informará al Consejo de Administración acerca de las recomendaciones y conclusiones de la Asamblea General.
143. En respuesta a la pregunta de los PIEM, los recursos adicionales propuestos para la IAO se utilizarán, si se aprueban, para financiar una nueva plaza de investigador.

## Resultado

144. *El Consejo de Administración toma nota del informe.*

(Documento GB.335/PFA/6.)

## Séptimo punto del orden del día

### Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2018 (documento [GB.335/PFA/7](#))

145. *El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que es fundamental garantizar que la IAO dispone de los recursos adecuados. Celebra la indicación según la cual la IAO tiene previsto contratar a un investigador adicional.*
146. El incremento del número de denuncias de fraude o conductas indebidas es preocupante, aunque podría obedecer a la creciente sensibilización del personal por estos temas así como a la mejora de los sistemas de control. El Grupo de los Empleadores apoya el fomento de una cultura interna para mejorar el conocimiento del personal sobre sus responsabilidades individuales en la materia. La Oficina debería abordar cuestiones preocupantes, como el aumento del número de denuncias que se sustancian de un año para otro, que tal vez se deba a la falta de medios, y el incumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad por parte de los colaboradores externos, sobre todo los que trabajan en países con un alto nivel de riesgo.
147. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores observa con satisfacción que no se ha detectado ninguna deficiencia sustancial en el sistema de control interno de la OIT, salvo en la auditoría de seguimiento de la CSSP. La Oficina debería dar curso lo antes posible a las recomendaciones relativas a las cuatro medidas fundamentales para mejorar los controles internos y seguir reduciendo el riesgo de fraude. La oradora también acoge con satisfacción los resultados positivos de la evaluación externa de la calidad de la IAO.*

148. Asimismo, apoya la recomendación de poner en funcionamiento el cuadro interactivo para la elaboración de informes de IRIS lo antes posible para resolver las dificultades que experimentan algunas oficinas exteriores a la hora de extraer datos del sistema, y pregunta cuándo prevé la Oficina llevar a cabo esta tarea.
149. El Grupo de los Trabajadores apoya la recomendación de asegurarse de que los colaboradores externos hayan completado los cursos en línea del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas y hayan obtenido la correspondiente autorización de seguridad para garantizar su protección en caso de producirse un incidente de seguridad. Además, respalda la propuesta de elaborar una lista de colaboradores externos para el conjunto de la Oficina. Por último, el Grupo acoge con satisfacción la práctica de asegurar que se solicitan los comentarios del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad durante el proceso de garantía de calidad de los PTDP con el fin de velar por que se incorporen adecuadamente las cuestiones de género.
150. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Mauritania también celebra el hecho de que la IAO no haya observado ninguna deficiencia sustancial en el sistema de control interno de la OIT, salvo en la auditoría de seguimiento de la CSSP. Las mejoras efectuadas en los registros de riesgos establecidos por cada departamento y oficina son encomiables. El orador acoge con satisfacción los progresos considerables realizados en relación con el funcionamiento de los servicios y los proyectos.
151. El grupo de África apoya la propuesta de delegar autoridad en los consejeros técnicos principales, lo cual propiciaría una ejecución rápida y eficiente de los proyectos. Respecto de la cuestión de los colaboradores externos, es esencial que obtengan la autorización de seguridad pertinente, por su propia protección y por la reputación de la OIT. En lo referente a la igualdad de género, la Oficina debería hacer todo lo posible por asegurar la plena igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la Organización. Por último, el orador celebra que la evaluación externa de la calidad de 2018 concluyera que la IAO cumple en general con los elementos obligatorios del Marco Internacional para la Práctica Profesional del Instituto de Auditores Internos.
152. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de China, constatando que el número de denuncias de fraude o conducta indebida presentadas no deja de aumentar, y que en las investigaciones realizadas en 2018 se observaron varias cuestiones importantes de las que pueden extraerse algunas enseñanzas, alienta a la Oficina a adoptar las medidas necesarias, en particular mediante la oferta de formación pertinente para los directivos y el personal.
153. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Finlandia coincide en que el aumento del número de casos remitidos indica que el personal tiene más confianza en el mecanismo de denuncia de conductas indebidas; sin embargo, también podría denotar la necesidad de mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control interno y gobernanza y la sensibilización. El compromiso del personal directivo en todos los niveles es importante a la hora de elaborar los registros de riesgos y desarrollar una cultura de gestión de los riesgos. El grupo de los PIEM apoya la recomendación de elaborar una lista de colaboradores externos, lo cual aumentaría la eficacia y la eficiencia de la gestión de los riesgos.
154. Respecto de la cuestión del fraude, es inaceptable que las entidades de ejecución asociadas y la CSSP sigan presentando un elevado riesgo; la Oficina debería proporcionar más información sobre las medidas que ha adoptado para resolver este problema. La oradora reitera la solicitud formulada anteriormente por su grupo de que el informe incluya información sobre las sumas de dinero que se han perdido como resultado de los casos demostrados de fraude, en particular los relacionados con la CSSP, y sobre los esfuerzos que

se están desplegando para recuperar esos fondos. Asimismo, el informe debería incluir el número de recomendaciones de auditoría pendientes de aplicación, clasificadas por año y grado de importancia, y la situación de los casos de conducta indebida se debería desglosar por año. Además, pregunta si la IAO o el Tesorero y Contralor de Finanzas hacen un seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de las auditorías internas y si la IAO hace un seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de las auditorías externas y la Dependencia Común de Inspección (DCI). La oradora pide a la Oficina que aplique la recomendación 9 del examen realizado por la DCI de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y que facilite información sobre las medidas administrativas adoptadas en los casos demostrados de conducta indebida.

- 155.** La oradora acoge con satisfacción la incorporación por la IAO de indicadores relacionados con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en las oficinas exteriores y la propuesta de consultar al Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT para incorporar una perspectiva de género en los PTDP; sin embargo, tal incorporación no debería depender de un único servicio. Es importante integrar la igualdad de género en todas las evaluaciones de los riesgos y fortalecer la formación y el intercambio de conocimientos internos en este ámbito. A nivel de país, una mayor coordinación a raíz de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo también podría ofrecer oportunidades para aprovechar conocimientos especializados sobre cuestiones de género a través de los MANUD.
- 156.** La Oficina debería compartir las prácticas óptimas observadas por la IAO con toda la Organización, en particular las del Servicio de Mejores Trabajos, las cuales se podrían aplicar en otros proyectos de la OIT. Se agradecen los fondos adicionales concedidos para paliar los déficits de recursos detectados por la IAO. Sin embargo, la acumulación de investigaciones pendientes es muy preocupante. Para aumentar la sensibilización y la confianza respecto de la denuncia de conductas indebidas, el proceso de tramitación de las quejas debería acelerarse, sin poner en peligro la rigidez del procedimiento. Es importante adoptar medidas que permitan a la IAO reducir el retraso acumulado, como también ha recomendado el IOAC. Por último, la oradora agradece que la IAO se esté tomando en serio las recomendaciones de la evaluación externa de la calidad, ya que da ejemplo de la importancia del funcionamiento adecuado de la gestión de los riesgos en la OIT.
- 157.** *Un representante de la Federación de Rusia* celebra el hecho de que no se hayan detectado deficiencias graves en 2018. Respecto de las recomendaciones relativas a la CSSP, solicita información sobre la coordinación entre la Oficina y otras organizaciones internacionales que disponen de sus propios sistemas de seguro de salud. En lo referente al aumento del número de investigaciones de denuncias de fraude en 2018, solicita la opinión del Auditor Interno Jefe sobre las razones. En el futuro, los informes deberían incluir información sobre las sumas que ha perdido la Oficina como resultado del fraude y sobre los esfuerzos que se están desplegando para recuperar esos fondos, como ya ha solicitado el Consejo de Administración.
- 158.** El orador pregunta acerca de las medidas que se podrían adoptar para reducir el retraso acumulado en la investigación de denuncias, aparte de aumentar los recursos asignados a la IAO, y si se ha examinado con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos la posibilidad de aprovechar la capacidad interna de otros departamentos, como propuso el Consejo de Administración, y la cantidad de recursos que habría que destinar a tal efecto. Desea saber qué porcentaje de las labores de investigación se ha externalizado y si se ha considerado la posibilidad de colaborar con otros organismos de las Naciones Unidas para establecer un órgano mixto que se ocupe de las denuncias de fraude u otras irregularidades. Por último, pregunta a la Oficina cuándo tiene la intención de publicar documentos que

presenten una visión general del sistema de auditoría y control de la OIT, en respuesta a la solicitud formulada por el Consejo de Administración en su 332.ª reunión.

- 159.** *Un representante del Director General (Auditor Interno Jefe)* dice que el aumento del número de denuncias de irregularidades refleja la creciente confianza del personal de la OIT en el sistema establecido a tal efecto. Los recursos previstos en las propuestas de Programa y Presupuesto servirán para seguir reduciendo el retraso acumulado en la investigación de denuncias. Este retraso ya se ha reducido de 80 casos abiertos y 13 pendientes de cierre a finales de 2018 a 70 casos abiertos y nueve pendientes de cierre; las cifras actuales incluyen 13 nuevos casos recibidos desde enero de 2019. La IAO a veces solicita el apoyo de otros departamentos de la OIT, por ejemplo, las regiones brindan su asistencia en los casos de riesgo bajo y medio bajo la supervisión de la IAO; los casos de alto riesgo siempre son tratados por la propia IAO. Es cierto que la IAO puede recurrir a la ayuda de otros organismos de las Naciones Unidas a través de la red de Representantes de Servicios de Investigaciones de las Naciones Unidas (UNRIS) y así lo ha hecho en el pasado.
- 160.** Las cifras relativas a las pérdidas no se han incluido en el informe porque las cifras totales definitivas se confirmarán en etapas posteriores del proceso y hacer pública esa información mientras que los casos siguen abiertos podría tener ramificaciones jurídicas; sin embargo, el orador indica que podría proporcionar más detalles de forma bilateral. Las denuncias de fraude relativas a la CSSP que se están examinando actualmente se refieren a solicitudes de reembolso individuales y las cantidades de dinero no son importantes.
- 161.** Los casos remitidos a la IAO son simplemente alegaciones de irregularidades intencionadas y algunos casos se cierran después de que un examen preliminar revele una falta de pruebas fidedignas o una comprensión errónea de las normas en lugar de una irregularidad intencionada. Otros casos detectados por la IAO, especialmente los clasificados de alto riesgo, pueden ser complejos y exigir recursos significativos, a veces incluso ayuda especializada externa.
- 162.** La responsabilidad de dar seguimiento a las recomendaciones de las auditorías corresponde a la Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas. Las entidades sujetas a una auditoría interna deben presentar informes sobre los progresos realizados en relación con recomendaciones de alto riesgo en un plazo de tres meses y, una vez la Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas considera que dichas recomendaciones se han aplicado, la IAO recibe el informe para su examen y puede responder si tiene alguna preocupación. El sistema de seguimiento ha reducido considerablemente el plazo de aplicación de las recomendaciones de las auditorías internas. La IAO no hace un seguimiento de las recomendaciones formuladas por los auditores externos, que cuentan con su propio sistema y presentan un informe separado al Consejo de Administración. La IAO tampoco hace un seguimiento de las recomendaciones de la DCI, que solicita a la OIT informes de situación sobre la aplicación de sus propias recomendaciones.
- 163.** En lo que respecta a la integración de la perspectiva de género, las propuestas de proyectos de auditoría son examinadas sistemáticamente por el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, así como por otros servicios y unidades, como parte del mecanismo de garantía de la calidad. En cuanto a los colaboradores externos, el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas les exige que completen una formación básica en línea y obtengan una autorización de seguridad, en particular si trabajan en zonas con alto riesgo de disturbios políticos o civiles. Esto tiene una doble finalidad: reducir los riesgos a los que se pueden enfrentar y asegurarse de recibir asistencia del Departamento de Seguridad en caso de que se produzcan situaciones de disturbios o desastre natural.
- 164.** *Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas)* dice que la Oficina utiliza un sistema integral para dar seguimiento a las recomendaciones formuladas

por los auditores internos y externos y el IOAC, mediante el cual se evalúa si la respuesta propuesta por la entidad auditada es aceptable y completa. A continuación, la respuesta y la evaluación se comunican al Auditor Interno Jefe y el IOAC. La implantación del cuadro interactivo para la elaboración de informes de IRIS comenzará en abril de 2019 y sus funciones se irán ampliando progresivamente a lo largo del año. Si bien el fraude de cualquier tipo es inaceptable, la existencia de un riesgo de fraude no lo es; es una realidad en todas las empresas, en particular en algunos de los entornos en los que la OIT lleva a cabo sus actividades. El objetivo de la Oficina es reducir el riesgo mediante el establecimiento y la aplicación de procedimientos y controles internos adecuados.

- 165.** La Oficina ha comenzado a tomar medidas para dar seguimiento a las recomendaciones del auditor interno respecto de la CSSP, por ejemplo, la elaboración de criterios que han de cumplir los justificativos de pago para ser aceptables y que se podrían adaptar a diferentes jurisdicciones en las que la OIT lleva a cabo sus actividades, procedimientos operativos normalizados relativos a la supervisión, y la separación de funciones. Las mejoras en materia de tecnología de la información que se realicen en la CSSP ayudarán a dar curso a muchas de estas recomendaciones y entretanto se han establecido controles manuales adicionales. El Secretario Ejecutivo de la CSSP colabora con sus homólogos, en particular en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y la Organización Mundial de la Salud (OMS), con el fin de mejorar los servicios y negociar convenios colectivos con proveedores de servicios de salud.
- 166.** Los directores de programas deben seguir un proceso más riguroso de selección para las entidades de ejecución asociadas con listas de verificación para documentar el proceso, y supervisar continuamente la ejecución de las actividades por parte de las entidades. Se está finalizando una nueva política relativa a la denuncia de irregularidades basada en el informe y las recomendaciones de la DCI.

## **Resultado**

- 167.** *El Consejo de Administración toma nota del informe.*

(Documento GB.335/PFA/7.)

## **Octavo punto del orden del día**

### **Otras cuestiones de auditoría y control**

- 168.** No se ha presentado ningún documento en relación con este punto del orden del día.

## **Segmento de personal**

### **Noveno punto del orden del día**

#### **Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal**

- 169.** La declaración de la Presidenta del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo III.



## Décimo punto del orden del día

### Enmiendas al Estatuto del Personal

(documento [GB.335/PFA/10 \(Rev.\)](#))

170. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge favorablemente el proceso de consulta con la Comisión Paritaria de Negociación y respalda el proyecto de decisión.
171. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* apoya el proyecto de decisión en la inteligencia de que la Oficina seguirá colaborando activamente en las labores de la CAPI sobre la reforma de la metodología empleada para calcular los ajustes por lugar de destino y otras metodologías de estudio de los sueldos.
172. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* solicita aclaraciones sobre si el «organismo competente» mencionado en la enmienda al apartado *d)* del artículo 3.1 del capítulo III del Estatuto del Personal es la CAPI y si las «prestaciones familiares» son las prestaciones generalmente aplicadas en el régimen común de las Naciones Unidas.
173. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía toma nota de la enmienda al artículo 3.1 y de las consultas previstas con la Comisión Paritaria de Negociación en aras de la transparencia. Su grupo respalda el proyecto de decisión.
174. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá respalda el proyecto de decisión.
175. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD)) confirma que el «órgano competente» mencionado en la enmienda al apartado *d)* del artículo 3.1 es, efectivamente, la CAPI y que las «prestaciones familiares» son las que existen en el sistema de las Naciones Unidas. El documento sólo se ha retocado en aras de la coherencia y no ha experimentado cambios de fondo.

## Decisión

176. *El Consejo de Administración:*
  - a) *aprueba las enmiendas a los artículos 3.1, d), 3.12 bis y 3.13 del Estatuto del Personal relacionadas con la escala de sueldos y las asignaciones familiares contenidas en el anexo al documento GB.335/PFA/10 (Rev.), y*
  - b) *toma nota de las enmiendas al artículo 3.1, a), del Estatuto del Personal relacionadas con la escala de sueldos para la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, y la escala de remuneraciones pensionables del personal de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, que figuran en el anexo al documento GB.335/PFA/10 (Rev.).*

(GB.335/PFA/10 (Rev.), párrafo 7.)

## Undécimo punto del orden del día

### Composición y estructura del personal de la OIT (documento GB.335/PFA/11)

177. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge con satisfacción el aumento del porcentaje del personal de la categoría de servicios orgánicos, pero declara que es necesario seguir trabajando para lograr la paridad entre los géneros en todos los grados, especialmente en la categoría P.5. Habría sido interesante recibir información sobre las diferencias regionales en la distribución de los géneros entre el personal no lingüístico de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, que se ha facilitado en informes anteriores. La oradora toma nota de los esfuerzos de la Oficina por mejorar la diversidad geográfica de su personal, incluido el apoyo del Equipo de Dirección a las recomendaciones propuestas por un equipo de tareas sobre diversidad geográfica. También toma nota de las consultas que actualmente se celebran entre la dirección y los representantes del personal sobre la manera de hacer que la Oficina sea más diversa e inclusiva, con miras a presentar enmiendas al Estatuto del Personal al Consejo de Administración en su 337.<sup>a</sup> reunión. En su afán de mejorar la diversidad, la Oficina también debería tratar de contratar a más personas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. También se debería ofrecer al Consejo de Administración una visión general del número de personas con discapacidad que están contratadas por la OIT.
178. Desde 2003 se ha producido un aumento significativo de la contratación de personal remunerado con recursos extrapresupuestarios, muchos de los cuales son contratados con contratos de corta duración, lo cual les deja en una situación de incertidumbre. La Oficina debería seguir vigilando esa tendencia y facilitar información sobre la duración de los contratos del personal desglosada por edades y sexos.
179. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que el documento no incluye la información solicitada por su Grupo sobre los antecedentes profesionales de los funcionarios de la OIT de las categorías P.5 y superiores. Esa información permitiría a la Oficina arbitrar medidas para mejorar la diversidad del personal mediante la inclusión de mayor número de personas con experiencia en empresas u organizaciones de empleadores o en consejos de administración del sector privado, que tengan una experiencia real del trabajo con los mandantes y comprendan sus necesidades. Debe existir igualdad entre las tres bases de una estructura tripartita para garantizar robustez y equilibrio. Sin embargo, el liderazgo de la OIT está desequilibrado en términos de antecedentes profesionales. La contratación de un personal con antecedentes profesionales, demografía y experiencia de vida más diversos en todos los planos ofrecería a la Organización una diversidad intrínseca de ideas que le otorgaría una ventaja comparativa. Una posibilidad sería usar plataformas de contratación como LinkedIn, ampliamente utilizadas por el sector empresarial. Estos anuncios podrían compartirse fácilmente, por ejemplo, a través de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), de modo que la OIE pudiera participar en la divulgación e invitar a HRD a participar en sus actividades, y viceversa. La Organización debería mejorar en particular sus actividades de divulgación entre los jóvenes, y tal vez considerar la posibilidad de realizar un ejercicio de cambio de imagen o de marketing para dar mejor a conocer a la OIT.
180. Con respecto a la diversidad de género, debería tender a aumentar en todos los niveles, en particular en los de nivel inicial (P.2), donde la proporción de mujeres es mayor. En el futuro, la OIT podría aprovechar, por la vía de los ascensos, con la tutoría idónea y con la formación adecuada, el potencial que ofrece ese grupo de profesionales para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en los niveles superiores. Sigue habiendo un número considerablemente menor de mujeres que de hombres en los puestos más altos de la categoría de servicios

orgánicos (P.5), que a menudo desembocan en puestos de dirección, donde también se aprecia un desequilibrio de género. El orador pregunta a la Oficina cómo se propone mejorar la representación de la mujer en los puestos de categoría P.5.

- 181.** Respecto a la cuestión de la diversidad geográfica, el orador señala que el hecho de contratar a jóvenes funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y a personal de proyectos de cooperación para el desarrollo significa que los funcionarios procedentes de países no representados o insuficientemente representados se enfrentan a mayores dificultades incluso para llegar a la línea de partida, y que la falta inconsciente de imparcialidad de los comités de selección puede ser un factor importante. Solicita a la Oficina que realice un análisis más detallado de los departamentos y oficinas regionales que no cumplen los criterios de diversidad geográfica para reforzar la recomendación sobre la rendición de cuentas del personal directivo y permitir nuevos progresos. En resumen, el logro de la diversidad es una meta importante, pero el objetivo primordial de la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos debe consistir en ofrecer a los mandantes la excelencia técnica a través de un personal competente, capaz de atender sus necesidades.
- 182.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda observa que en la portada del documento de la Oficina no se hace referencia a los documentos que el Consejo de Administración ha examinado ya acerca de este tema, pese a que la discusión se basa en la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos 2018-2021 y a que el tema fue también un elemento determinante de otros documentos examinados anteriormente por el Consejo de Administración, incluida la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos 2006-2009, que se examinó en la 294.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2005).
- 183.** En el presente documento se facilita información sobre determinadas variables en el período comprendido entre 2017 y 2018, pero no se evalúa la evolución de la composición y la estructura del personal en función de los objetivos señalados en la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos 2018-2021 en comparación con el año 2017. Según el análisis que se presenta en dicho documento, el porcentaje de puestos profesionales (P.1-P.4) ocupados por mujeres es del 69 por ciento, y supera por tanto la meta del 45,5 por ciento. Sin embargo, es preocupante que sólo el 40,5 por ciento de los puestos de categorías superiores (P.5 y superiores) estén ocupados por mujeres. Se ha encomendado a la Oficina la tarea de aumentar en un 20 por ciento por bienio o un 10 por ciento por año el número de funcionarios que ocupan puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario que cambian de puesto o de lugar de destino durante un período superior o igual a un año en 2018-2019 y 2020-2021, pero el documento muestra que hasta la fecha sólo se ha logrado un aumento del 5,2 por ciento. También se ha encomendado a la Oficina la tarea de aumentar en un 25 por ciento para 2021 el número de funcionarios de las nacionalidades menos representadas en los puestos distribuidos geográficamente, es decir, en un 6,25 por año; sin embargo entre 2017 y 2018 sólo se logró un aumento del 4,7 por ciento.
- 184.** El orador señala que no hay africanos representados en las 29 posiciones lingüísticas, lo cual es contrario a los principios de justicia social que la Organización propugna. Esto no puede ser únicamente fruto de una falta inconsciente de imparcialidad y podría delatar la existencia de estereotipos negativos respecto a las personas de ciertas regiones. En la categoría de personal no lingüístico, tan sólo el 11 por ciento del personal procede de África, pese a que los Estados africanos suman más de la cuarta parte de los Miembros de la OIT. Además, casi una cuarta parte de las nacionalidades no representadas en puestos no lingüísticos proceden de África. Sería interesante disponer de información desglosada por regiones sobre la representación geográfica del personal de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores en la sede y en las oficinas exteriores.

- 185.** El orador recuerda que, en la 294.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2005), la Oficina se comprometió a determinar objetivos orientados a la consecución de la diversidad geográfica y de género. Por ello, se comprometió a elaborar y adoptar un marco para promover y aplicar un enfoque más amplio de la gestión de la diversidad. También se comprometió a examinar cada cinco años la eficacia de las medidas adoptadas para promover las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad y a adoptar medidas para mejorar esas oportunidades. Ampliaría gradualmente esos análisis a otros ámbitos de la diversidad, incluida una representación regional más equilibrada, a fin de detectar y eliminar posibles sesgos culturales y de otro tipo en la contratación, la colocación y la promoción de las perspectivas de carrera. Sin embargo, casi quince años después, el equilibrio regional sigue siendo un problema.
- 186.** El orador expresa preocupación porque si bien el Consejo de Administración definió en su 292.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2005) una serie de medidas, no se les da cumplimiento. El orador solicita a la Oficina garantías de que se compromete a terminar con la representación insuficiente o inexistente de regiones y países determinados, y que presente información sobre la manera en que esto se hará. Por consiguiente, propone que se modifique el proyecto de decisión para que su tenor sea el siguiente:
- El Consejo de Administración solicita que la Oficina le presente, en su 337.<sup>a</sup> reunión, un plan de acción exhaustivo y dotado de plazos para mejorar la diversidad regional y de género. En él deberían indicarse en particular las medidas que deberían adoptarse para garantizar la representación de los países no representados o insuficientemente representados. En el informe subsiguiente también debería indicar la distribución geográfica del personal de plantilla por categorías/grados a fin de facilitar la evaluación de las diversas metas.
- 187.** *Hablando en nombre del ASPAG*, una representante del Gobierno del Japón señala, en relación con la primera recomendación, que la representación de los países del ASPAG es muy insuficiente, dado que en los servicios orgánicos y grados superiores sólo hay un 17 por ciento de funcionarios de dichos países. Solicita, pues, encarecidamente a la Oficina que tome medidas para subsanar eficazmente esta insuficiencia y que informe periódicamente sobre los progresos realizados al respecto. Solicita también a la Oficina que mantenga informado al Consejo de Administración sobre los avances registrados en el logro de la meta, prevista en la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos 2018-2021, de aumentar en un 25 por ciento para 2021 la contratación de personal de las nacionalidades insuficientemente representadas. Explica que, en el examen sobre el equilibrio de género y la distribución geográfica realizado en 2012, la Dependencia Común de Inspección (DCI) indicó que la fórmula utilizada por la OIT para evaluar el número adecuado de funcionarios para asegurar una representación geográfica equitativa, que se aplica a un número muy limitado de puestos, se basa exclusivamente en las contribuciones financieras. Este aspecto debería ser examinado y armonizado de conformidad con las prácticas generales de los demás organismos del sistema de las Naciones Unidas.
- 188.** Es fundamental reconsiderar con cuidado los procesos de contratación y selección, y también de los requisitos laborales que puedan sesgar sistemáticamente el resultado. El ASPAG está de acuerdo con la observación del grupo de trabajo sobre la existencia de un «exceso de requisitos» por lo que se refiere a los idiomas. En consecuencia, la oradora solicita a la Oficina que aplique la disposición del Estatuto del Personal según la cual cuando se realiza una contratación se ha de exigir a los candidatos cuya lengua materna no sea uno de los idiomas de trabajo que posean un conocimiento satisfactorio de uno de esos idiomas, y que comunique este requisito a los posibles candidatos de países insuficientemente representados. Así, se ampliará la base de recursos humanos y se logrará mayor diversidad del personal.
- 189.** La igualdad de género es un aspecto esencial para asegurar el carácter inclusivo de la OIT. Por otra parte, los estudios evidencian que la diversidad de género en el lugar de trabajo

contribuye a mejorar la productividad. La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo brinda a la Oficina la oportunidad de marcar el camino demostrando su compromiso en este campo. Para terminar, la oradora solicita a la Oficina que promueva mayor movilidad del personal entre la sede y las oficinas exteriores, y que en todos los documentos futuros que traten de este punto del orden del día incluya una evaluación de los avances con respecto a todas las metas específicas de la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos 2018-2021.

- 190.** *Hablando en nombre del grupo de Europa Oriental*, una representante del Gobierno de Polonia destaca la importancia que reviste la diversidad en la composición y estructura del personal de la OIT, en especial la diversidad geográfica. Sin embargo, el persistente desequilibrio de la distribución geográfica en todos los niveles es motivo de preocupación. De hecho, muchos países de Europa Oriental carecen de representación o tienen una representación insuficiente, y los avances realizados para mejorar esta representación no bastan. Sería útil que el documento de la Oficina pudiera mostrar los progresos logrados en un período de tiempo más prolongado. La oradora expresa, no obstante, su satisfacción en cuanto a las tareas efectuadas por el grupo de trabajo para analizar las causas profundas de tal situación. En este análisis se pusieron de relieve las ventajas de que disfrutaban algunos Estados Miembros y los escollos que dificultaban la contratación de nacionales de otros países. Por ello, la oradora solicita a la Oficina que transmita el informe del grupo de trabajo al Consejo de Administración. Le ruega asimismo que continúe mejorando el proceso de contratación en lo que respecta a los Estados Miembros que no tienen representación o que están insuficientemente representados, y que para ello adopte medidas completas, respaldadas por metas, actividades de seguimiento e informes, con miras a lograr un equilibrio regional tanto en la sede como en las oficinas exteriores y en todos los niveles.
- 191.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá declara que es importante respetar la confidencialidad de la información relativa al historial profesional y otros datos conexos de los miembros del personal. Celebra particularmente los avances registrados en la mejora del equilibrio de género en su globalidad y señala que se debería perseverar para asegurar la paridad de género en todos los niveles. La oradora indica que su grupo se congratula de la constitución de un grupo de trabajo y que desea obtener más información acerca de sus recomendaciones, especialmente las recomendaciones 3, 4 y 5. Alienta a la Oficina, a los gobiernos y a los interlocutores sociales a que difundan ampliamente los anuncios de empleo de la OIT con el fin de que haya un número elevado de candidatas. El mérito debe ser el criterio fundamental en los procesos de selección, por lo que su grupo no respalda ni la idea de elaborar perfiles ni la de aplicar cupos. Apoya el plan de acción para eliminar los obstáculos a la diversidad en la contratación y sugiere firmemente que este proceso se integre en una política interna, en lugar de ser gestionado por el Consejo de Administración.
- 192.** *Hablando en nombre de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP)*, un representante del Gobierno del Brasil declara que pese a ser el portugués el quinto idioma más hablado del mundo, todavía no es un idioma oficial de las Naciones Unidas. Por otra parte, la mayoría de los países de la CPLP carecen de representación o están insuficientemente representados en los puestos no lingüísticos de la OIT. El orador solicita, pues, información sobre la forma en que la Oficina procura incrementar la representación de tales países. Expresa también el deseo de que en el próximo informe sobre la composición del personal se facilite información más detallada acerca de las competencias lingüísticas de los funcionarios.
- 193.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* solicita a la Oficina que transmita la lista completa de las recomendaciones formuladas por el grupo de trabajo, así como la hoja de ruta elaborada por HRD para su aplicación. Convendría que en una de las recomendaciones se aludiese a la necesidad de que los Estados Miembros intensifiquen sus esfuerzos por impulsar una representación geográfica más adecuada, y que se diseñase un

plan para mejorar la situación en este sentido, con la participación de los Estados Miembros. También cabría estudiar la posibilidad de crear un plan de acción específico con miras a lograr una representación geográfica equitativa para 2020-2023. Por otro lado, el orador subraya que es inaceptable que el proceso de selección de una organización internacional pueda adolecer inconscientemente de una falta de imparcialidad.

- 194.** El orador declara que habría apreciado que en el documento se hubiera hecho referencia a los cupos geográficos de la OIT, y se hubieran aportado estadísticas desglosadas por Estados con representación insuficiente, adecuada o excedente, y detalles sobre la forma en que la situación ha cambiado en los últimos años, con el fin de ofrecer un panorama claro de los avances logrados. Pregunta asimismo de qué manera se determina que un país está insuficiente, adecuada o excesivamente representado, y señala que tales criterios deberían incluirse en los informes futuros.
- 195.** *Un representante del Gobierno de la India* indica que la OIT nunca ha tenido, en sus cien años de existencia, un Director General de Asia y el Pacífico o de África, y que sólo ha tenido uno de América Latina y el Caribe. Se precisa mayor diversidad geográfica en todos los niveles, inclusive el de los altos directivos, como lo requiere el carácter internacional de la OIT. Otra cuestión que suscita inquietud es el hecho de que 46 de las 75 personas contratadas en 2018 para ocupar puestos no lingüísticos proceden de Estados Miembros que tienen ya un excedente de nacionales en el personal. A este respecto, es difícil admitir que la mayoría de los candidatos más meritorios se concentren en una región y que más de 60 Estados Miembros carezcan de representación alguna. Por ende, el orador solicita que se esclarezcan los principios que presiden tales decisiones de contratación e insta a la Oficina a que estudie formas proactivas de incrementar la contratación de personas procedentes de los Estados Miembros insuficientemente representados, por ejemplo, mediante el uso de nuevas tecnologías.
- 196.** Por otra parte, el orador explica que, según un examen que la DCI realizó en 2012 sobre el equilibrio de género y la distribución geográfica, la fórmula utilizada a la sazón por la OIT para calcular el número adecuado de funcionarios se basaba exclusivamente en las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros, y que en el sistema de las Naciones Unidas la OIT tenía una de las cuotas más bajas de puestos atendiendo al criterio de representación geográfica y abiertos a candidatos externos. El orador solicita, por consiguiente, que la Oficina presente informes periódicos sobre los avances realizados en materia de diversidad geográfica con respecto a todas las categorías de personal. Asimismo, declara que se necesita una movilidad geográfica mucho mayor entre la sede y las oficinas exteriores, y que la Organización también podría incrementar la descentralización de sus estructuras y su personal para aproximarlos a los ámbitos donde actúa. El orador solicita una evaluación de los avances en el logro de las metas específicas de la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos. Por último, apoya las propuestas del grupo de África y de la Federación de Rusia.
- 197.** *Un representante del Gobierno de China* celebra los esfuerzos de la Oficina por lograr un equilibrio de género y geográfico, pero señala que muchos Estados Miembros siguen estando insuficientemente representados, o no tienen la menor representación ni en la secretaría ni en los puestos de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores. De hecho, en el próximo bienio, China será el segundo contribuyente financiero más importante de la OIT pero sólo 16 funcionarios chinos ocupan puestos sujetos a la representación geográfica.
- 198.** El orador respalda la creación de un grupo de trabajo y coincide en que, respecto a las causas de la representación insuficiente, el requisito de poseer experiencia laboral en el ámbito internacional y competencias lingüísticas es excesivo y contribuye a perpetuar la incapacidad a largo plazo para mejorar la representación geográfica. De forma análoga, acoge con satisfacción las recomendaciones formuladas por el grupo de trabajo, así como el

plan de acción elaborado por HRD, el cual debería ser comunicado a los gobiernos para que éstos puedan asegurarse de que comprende medidas eficaces y prácticas destinadas a abordar el problema de la representación insuficiente. Para concluir, indica que apoya la propuesta de enmienda presentada por el grupo de África.

199. *Un representante del Gobierno de Etiopía* se felicita por los logros de la Oficina con respecto al equilibrio de género entre el personal, pero declara que los esfuerzos por mejorar la diversidad geográfica no han arrojado resultados satisfactorios. Además, no parece claro que se vayan a alcanzar las metas de la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos 2018-2021 dentro del plazo. Por ello, solicita información sobre posibles medidas innovadoras y acerca de la forma y el marco cronológico en que se mejorará significativamente la situación de los Estados Miembros que carecen de representantes o que están insuficientemente representados.
200. *El Presidente* toma nota de que los miembros gubernamentales de la región del ASPAG apoyan la enmienda propuesta por el grupo de África.
201. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* solicita que se aclare qué aspectos conformarán el plan de acción propuesto por el grupo de África, pues se han formulado otras propuestas además de las referidas al equilibrio regional y de género, y de qué manera dicho plan encajará con la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos y sus metas, adoptadas en 2017.
202. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* solicita también que el grupo de África aporte más aclaraciones sobre el plan de acción que propone, en particular sobre la manera en que guardará relación con la Estrategia ya adoptada. Señala al respecto que, además de la diversidad de género y regional, todo plan de acción debe contemplar la diversidad profesional.
203. *El Presidente* indica que la Oficina tomó nota de que el Consejo de Administración desea obtener más información sobre la diversidad geográfica, de género y lingüística.
204. *Hablando en nombre del ASPAG*, una representante del Gobierno del Japón aclara que su grupo no apoya la enmienda propuesta.
205. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá explica que, si bien su grupo apoya las medidas encaminadas a velar por la diversidad y la inclusión en el personal de la OIT, estima que esa cuestión se circunscribe a las políticas de recursos humanos, que incumben al HRD y que el Consejo de Administración no debería abordar.
206. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* solicita al grupo de África que aclare la finalidad y el significado precisos de su enmienda.
207. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda declara que su grupo no está satisfecho con el modo en que la Oficina aplica la estrategia actual al desviarse de su propósito inicial y, por consiguiente, desea que se establezca un plan de acción claro para su ejecución. No está de acuerdo en que esa cuestión no sea competencia del Consejo de Administración y solicita información adicional sobre el modo en que la Oficina tiene previsto aplicar la Estrategia, que su grupo siempre ha apoyado.
208. *Un representante del Director General* (Director, HRD), en respuesta a la pregunta que el Grupo de los Trabajadores formuló sobre las personas con discapacidad, explica que aunque la Oficina no mantiene estadísticas sobre funcionarios con discapacidad, cabe pensar que, siguiendo las proporciones observadas en la población general, éstos representan en torno al

15 por ciento del personal de la OIT. En el proceso de contratación, se pregunta a los candidatos si tienen necesidades especiales para la entrevista y, después de la contratación, se aplican las correspondientes medidas de ajuste razonables, incluido mobiliario y equipos informáticos adaptados. Se hace todo lo posible para brindar a ese personal oportunidades de promoción y desarrollo de la carrera.

- 209.** En cuanto a los antecedentes profesionales de los funcionarios de la OIT, la Oficina es partidaria de contratar personal cuya experiencia sea heterogénea, y ha propuesto la celebración de discusiones con los distintos grupos para determinar mecanismos que permitan contratar personal con antecedentes profesionales más variados. Acogería con satisfacción la oportunidad de participar en discusiones más exhaustivas encaminadas a ese fin. La Oficina ha recurrido a ILO Jobs y de otras plataformas informáticas para incrementar la eficacia de sus actividades de divulgación.
- 210.** La Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos abarca dos bienios, de 2018 a 2021. A fin de orientar las labores de la Oficina, comprende metas, indicadores y un texto sobre la Estrategia. Se ha previsto presentar un informe sobre la marcha de los trabajos en la 338.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2020, dado que un año es un período demasiado breve para poder evaluar debidamente los logros alcanzados. Sin embargo, la Oficina podría presentar en la 336.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración un plan de acción sobre la cuestión específica de la representación nacional. Su departamento ya ha empezado a elaborar un plan de acción de ese tipo.
- 211.** La Oficina estudia la opción de considerar no sólo a los candidatos internos, sino también a todas las candidatas. Los contratos temporales comprenden los contratos de corta duración y los contratos temporales de duración determinada. Asimismo, la Oficina se plantea la posibilidad de limitar la contratación realizada al amparo de ese tipo de contratos a los candidatos de los países que estén insuficientemente representados. La asignación de recursos para la creación de un entorno en el que haya oportunidades concretas para la contratación de jóvenes de países insuficientemente representados podría incluir el establecimiento de un programa especializado para jóvenes profesionales, aunque la obtención de la financiación necesaria supondría un problema.
- 212.** El orador deja claro que la Oficina no impone ningún tipo de cupo, un hecho evidente si se tiene en cuenta que algunos países están excesivamente representados y otros, en cambio, insuficientemente representados. Sin embargo, se calculan los números recomendables de funcionarios para cada Estado Miembro en función de las contribuciones prorrateadas. Se ha determinado la conveniencia de que todos los Estados Miembros, con independencia de su contribución financiera, cuenten como mínimo con uno o dos funcionarios. Se ha debatido acerca de la revisión del método para determinar los números adecuados de funcionarios, pero esa cuestión debe estudiarse cuidadosamente.
- 213.** *El Director General* conviene en que hay un problema de representación. Deben adoptarse medidas adicionales y debe avanzarse con mayor eficacia y rapidez en pro de su solución. Por ese motivo, en 2018 la Oficina ha establecido un grupo de trabajo. Toma nota de la existencia de una falta involuntaria de imparcialidad en todos los procesos de selección y contratación, descrita por un delegado como «inaceptable». Sería inexcusable obviar o negar la existencia de ese sesgo, y el grupo de trabajo no ha tenido intención de hacerlo. El HRD está elaborando un plan de acción basado en las recomendaciones del grupo de trabajo y presentará sus propias recomendaciones para la adopción de medidas concretas al Consejo de Administración en su 336.<sup>a</sup> reunión. Incluirán propuestas para enmendar el Estatuto del Personal de la OIT. A raíz de las disposiciones de ese documento, y del marco jurídico que establecen, la Oficina no puede hacer más para promover la diversidad nacional, regional y de género entre su personal. Tanto la finalidad del proyecto de decisión enmendado que propone el grupo de África como las consecuencias que conllevaría son muy similares a las



del procedimiento ya adoptado por la Oficina, y podrían alentarla a incrementar su eficacia a la hora de potenciar la diversidad.

214. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* acoge con agrado las iniciativas en aras de la diversidad que la Oficina ya ha puesto en marcha. Propone que la enmienda rece del modo siguiente: «El Consejo de Administración solicita a la Oficina que en la 337.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración presente un plan de acción completo y dotado de plazos definidos para mejorar la diversidad de género, regional y profesional como parte integrante de la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos.»
215. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda declara que apoya la propuesta del Grupo de los Empleadores y solicita al Grupo de los Trabajadores y al Grupo Gubernamental que hagan lo propio.
216. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá señala que su grupo no ha tenido la oportunidad de discutir la enmienda. Solicita a la Oficina que explique las implicaciones prácticas de la enmienda, dado que los funcionarios no se clasifican actualmente en función de su trayectoria profesional.
217. *El Director General* declara que la propuesta de aludir a la diversidad profesional es ambigua y que debería estudiarse más a fondo para aclarar su sentido concreto y las implicaciones prácticas que conllevaría.
218. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* indica que no entiende el significado exacto del concepto de «diversidad profesional». Respalda la declaración formulada por el grupo de los PIEM y la propuesta original del grupo de África, manifiesta su esperanza de que se intensifique la labor ya iniciada en ese sentido y confía en que se presente un informe sobre la marcha de los trabajos en la 336.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración. Solicita a la Oficina que facilite un cuadro en el que se muestre la representación de cada Estado Miembro en el conjunto del personal.
219. *Un representante del Director General* (Director, HRD) declara que, si se solicita, podría facilitarse esa información, aunque no es práctica habitual de la Oficina brindar a los gobiernos datos sobre otros Estados Miembros.
220. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que, en principio, su Grupo apoya la propuesta de los empleadores. Sin embargo, es importante que todo plan de acción se integre en la Estrategia de la OIT en materia de Recursos Humanos y contemple un concepto de diversidad que sea amplio.
221. *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* apunta que su Gobierno suscribe la declaración formulada por el ASPAG. Expresa su apoyo a la enmienda original propuesta por el grupo de África.
222. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* propone sustituir «y profesional» por «y experiencia profesional» en la enmienda. La ambigüedad es inevitable a medida que el mundo avanza hacia el futuro del trabajo y por fuerza habrá quien no se sienta cómodo con las transformaciones que se producen. Sin embargo, el término «diversidad de experiencia profesional» no es ambiguo. Es importante que la OIT se sienta cómoda con el cambio a fin de que pueda adoptar una función de liderazgo intelectual y aplicar modificaciones que ya se han puesto en práctica en el sector empresarial.
223. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* subraya que la consulta de información sobre el número de funcionarios de cada país empleados por la Oficina atendiendo a las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros es una cuestión de

transparencia. Otros organismos del sistema de las Naciones Unidas facilitan esa información de forma estándar. El orador pregunta a la Oficina por qué no proporciona sistemáticamente esa información, y señala la existencia de restricciones en cuanto a la representación de cada país.

- 224.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* propone que en el proyecto de decisión se haga referencia a «un plan de acción completo y dotado de plazos definidos para mejorar la diversidad de género y regional, así como la diversidad profesional a fin de incorporar la experiencia laboral pertinente para los mandantes, como parte integrante de la estrategia en materia de recursos humanos», con objeto de que la Oficina cuente con personal dotado de experiencia empresarial. El orador destaca que la propuesta de su Grupo no conlleva el uso de cuotas ni el establecimiento de perfiles.
- 225.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* propone añadir, después de «como parte integrante de la Estrategia de recursos humanos», el texto «en consulta con el Sindicato del Personal y teniendo en cuenta la discusión celebrada en el Consejo de Administración».
- 226.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que podría apoyar la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
- 227.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá señala que su grupo podría respaldar el proyecto de decisión original, así como también la propuesta del grupo de África. En respuesta a las inquietudes manifestadas por el Grupo de los Empleadores, propone enmendar el proyecto de decisión a fin de insertar, después de «diversidad de género y regional», las palabras «y para mantener y mejorar la base de competencias necesaria para el funcionamiento eficaz de la Organización». Asimismo, propone la adición de un nuevo apartado que rece así: «b) anima a la Oficina y a los mandantes a dar amplia publicación a los puestos vacantes para fomentar la presentación de mayor número de candidaturas». La oradora hace hincapié en que la gestión del plan de acción propuesto debería recaer en el HRD, y no en el Consejo de Administración. No se opone a la inclusión del texto que especifica la celebración de consultas con el Sindicato del Personal. Pide a la Oficina que exprese su punto de vista sobre las enmiendas propuestas.
- 228.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR) apunta que la celebración de consultas con el Sindicato del Personal es una práctica sistemática sujeta a las disposiciones de los convenios colectivos en vigor y, por tanto, no es menester solicitarlas específicamente. La Oficina duda sobre su propia capacidad para llevar a cabo algunas de las labores descritas, y también le preocupa la privacidad del personal y la elaboración de perfiles. La Oficina no registra la experiencia profesional de los funcionarios, sólo parámetros como el género, la nacionalidad y la edad, en consonancia con las disposiciones contenidas en el Estatuto del Personal. Esa información podría facilitarse en el futuro, pero la recopilación de todos esos datos sobre los 3 000 funcionarios actuales sería una tarea a la que debería asignarse una cantidad ingente de recursos. El proceso de mantenimiento y mejora de las competencias al que el grupo de los PIEM alude en su propuesta es una práctica que la Oficina ya aplica para disponer de las competencias necesarias que le permitan plasmar la naturaleza tripartita de la Organización y la diversidad entre los Estados Miembros. Sin embargo, si así se le solicita, la Oficina podría preparar una propuesta de plan de acción sobre diversidad de género y geográfica, junto con un plan de acción para la elaboración de una base de competencias mejorada que sea más amplia y no se limite a indicar los puestos ocupados anteriormente por los funcionarios.
- 229.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de China dice que su grupo preferiría el proyecto de decisión original porque los países insuficientemente representados a los que se alude en esa propuesta son, mayoritariamente, países de su grupo.

- 230.** *Hablando en nombre del grupo de Europa Oriental*, una representante del Gobierno de Polonia recuerda la importancia decisiva que reviste la diversidad regional, a la que debería aludirse como «diversidad geográfica», con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto del Personal. Su grupo apoya las propuestas del grupo de los PIEM, así como también la propuesta del grupo de África de hacer referencia a los países no representados e insuficientemente representados.
- 231.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda señala que, en aras del consenso, su grupo desea recuperar la propuesta presentada con anterioridad, más breve, cuyo tenor es el siguiente: «El Consejo de Administración solicita a la Oficina que en la 337.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración presente un plan de acción completo y dotado de plazos definidos para mejorar la diversidad regional y en términos de género.». No es necesario incluir referencia alguna a la mejora de la base de competencias, puesto que la Oficina ha señalado que esa práctica ya se aplica.
- 232.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que la propuesta del grupo de los PIEM no refleja aquello que busca su Grupo. Apoya la propuesta del Grupo de los Trabajadores. La experiencia profesional es un punto débil de la Oficina, a pesar de ser un aspecto decisivo para el futuro del trabajo.
- 233.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda afirma que no apoya la propuesta del Grupo de los Trabajadores, puesto que los dos tipos de diversidad que generan inquietud son la diversidad regional y la diversidad en términos de género. Asimismo, el Sindicato del Personal no debería ser parte en los procesos de contratación, puesto que no es práctica habitual.
- 234.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* pregunta si algún miembro gubernamental se opone a la propuesta del grupo de África.
- 235.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá retira la propuesta de enmienda presentada por su grupo y manifiesta su apoyo a la propuesta del grupo de África.
- 236.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de China también expresa su apoyo a la propuesta del grupo de África.
- 237.** *La Presidenta* pregunta si los gobiernos en su conjunto apoyan la propuesta del grupo de África.
- 238.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* destaca la necesidad de que se tengan en cuenta los puntos de vista de los interlocutores sociales. No puede respaldar la propuesta del grupo de África porque no incluye referencia alguna a la diversidad profesional, ni ninguna otra formulación análoga. Sugiere suspender la discusión a fin de preparar un nuevo proyecto de decisión.
- 239.** Una vez reanudada la discusión, *el portavoz del Grupo de los Empleadores* propone una enmienda al proyecto de decisión que, si bien no engloba todos los elementos que pretendía incluir su Grupo, sí aborda algunos de ellos:

El Consejo de Administración:

- a) solicita a la Oficina que, en su 337.<sup>a</sup> reunión, presente un plan de acción completo y dotado de plazos definidos para mejorar la diversidad de género y geográfica, y para garantizar que el espectro requerido de competencias y experiencia del personal de la OIT, en particular la experiencia que revista importancia para los tres Grupos de mandantes, se tenga en cuenta a fin de que la Organización pueda cumplir eficazmente su mandato. En

el mismo deberían indicarse en particular las medidas necesarias para garantizar la representación de los países no representados o insuficientemente representados. En el consiguiente informe también se debería indicar la distribución de género y geográfica del personal de plantilla por categorías y grados a fin de facilitar la evaluación de las metas señaladas en la Estrategia de recursos humanos, y

- b) alienta a la Oficina a comunicar más ampliamente a los mandantes los anuncios de puestos vacantes para fomentar la presentación de mayor número de candidaturas.

240. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* explica que, en aras del consenso, su Grupo podría apoyar la enmienda al proyecto de decisión propuesta por el Grupo de los Empleadores, dado que trata de abordar diversas inquietudes manifestadas por los grupos.
241. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de China también apoya la propuesta del Grupo de los Empleadores, porque tiene en cuenta a los países no representados o insuficientemente representados.
242. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá dice que, si bien parece que todos los gobiernos apoyan la enmienda del grupo de África, su grupo podría respaldar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores en aras del consenso. Pregunta sobre la necesidad de incluir la palabra «tres» antes de «Grupos de mandantes».
243. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda señala que su grupo podría ser flexible a la hora de apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
244. *Hablando en nombre del grupo de Europa Oriental*, una representante del Gobierno de Polonia respalda el proyecto de decisión, con la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
245. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR), en respuesta a la pregunta planteada por el grupo de los PIEM, señala la complejidad de aludir a los «tres Grupos de mandantes», porque la OIT cuenta con 187 Estados Miembros; sin embargo, la decisión corresponde al Consejo de Administración.
246. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* aclara que el hecho de especificar «tres Grupos de mandantes» responde al deseo de poner de relieve a cada uno de los tres Grupos.

## Decisión

### 247. *El Consejo de Administración:*

- a) *solicita a la Oficina que le presente, en su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019), un plan de acción completo y dotado de plazos definidos para mejorar la diversidad de género y geográfica, y para garantizar que el espectro requerido de competencias y experiencia del personal de la OIT, en particular la experiencia que revista importancia para los tres Grupos de mandantes, se tenga en cuenta a fin de poder cumplir eficazmente el mandato de la Organización. En dicho plan deberían indicarse en particular las medidas necesarias para garantizar la representación de los países no representados o insuficientemente representados. En el consiguiente informe también se debería precisar la distribución de género y geográfica del personal de*

*plantilla por categoría y grado a fin de facilitar la evaluación de las metas señaladas en la Estrategia de recursos humanos, y*

- b) alienta a la Oficina a difundir más ampliamente entre los mandantes los anuncios de puestos vacantes para fomentar la presentación de mayor número de candidaturas.*

(Documento GB.335/PFA/11, párrafo 6, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.)

## Duodécimo punto del orden del día

### Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT

#### Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal (documento [GB.335/PFA/12/1](#))

- 248.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR) recuerda que las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal fueron examinadas por el Consejo de Administración en noviembre de 2018, si bien, debido a las reservas manifestadas por algunas organizaciones internacionales que también reconocen la competencia del Tribunal, la Mesa recomendó que el Consejo de Administración aplazara esta cuestión con el fin de disponer de tiempo para celebrar nuevas consultas. Una vez concluidas tales consultas, persisten algunas discrepancias en ciertos ámbitos. Varias organizaciones opinan que las enmiendas no deberían recogerse en el Estatuto, sino en acuerdos bilaterales entre la OIT y cada una de las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal, pero eso obligaría a la Oficina a celebrar negociaciones por separado con cada una de ellas y a concluir 57 acuerdos.
- 249.** Para disipar otras inquietudes, se ha propuesto ahora que el Consejo de Administración «tome nota» de la decisión de una organización de retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal, en lugar de «aprobar» dicho retiro. En el texto actual del proyecto, la propuesta de que las organizaciones tengan la obligación de comunicar los motivos de ese retiro e indicar la naturaleza de las consultas mantenidas con el personal se ha convertido en una disposición con carácter de recomendación.
- 250.** Si bien en el Estatuto no se establece la obligación de que la OIT consulte a terceras partes sobre las enmiendas que desee introducir en el mismo, la Organización así lo ha hecho como una cuestión de buena fe y de procedimiento debido. La razón fundamental para la introducción de estas enmiendas obedece a una solicitud del Tribunal: dado que existe un procedimiento oficial para que las organizaciones puedan reconocer la competencia del Tribunal, también debería existir un procedimiento oficial para proceder al retiro de dicho reconocimiento.
- 251.** Al término de las consultas, las enmiendas revisadas siguieron sin cosechar el apoyo de un gran número de organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal. Sin embargo, dado que el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo son los custodios del Tribunal y de su Estatuto, es procedente que el Consejo tome una decisión sobre la conveniencia de solicitar el apoyo de la Conferencia a las propuestas de enmienda del Estatuto. Por último, el orador indica que se ha proporcionado a los coordinadores regionales y a los dos Grupos no gubernamentales un documento de referencia que contiene

la correspondencia remitida por los consejeros jurídicos de las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal.

- 252.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo ha analizado esta cuestión teniendo presente las inquietudes manifestadas en años anteriores por el enorme volumen de trabajo del Tribunal y el impacto que ello tiene en su eficacia. Tras observar con satisfacción que el retraso acumulado se ha eliminado casi por completo y que ello ha tenido repercusiones positivas en el tiempo que se tarda en pronunciar los fallos, su Grupo considera que sería útil comprender los motivos por los que varias organizaciones han dejado de reconocer la competencia del Tribunal y, en particular, si la relación entre este hecho y la disconformidad con los fallos dictados se limita a la situación concreta de cada una de esas organizaciones o si se inscribe en una tendencia más generalizada, ya que esto último reflejaría una pérdida de confianza en los procesos y los fallos del Tribunal.
- 253.** Por otra parte, su Grupo considera que las organizaciones que han reconocido la competencia del Tribunal deberían respetar su independencia, así como la autoridad e imparcialidad de sus fallos. Por ello, estima razonable solicitar a las organizaciones que decidan retirar tal reconocimiento que comuniquen los motivos de ese retiro, y que aporten información detallada sobre las consultas previas mantenidas con los órganos representativos del personal. Ello aseguraría la buena fe y la transparencia, y ayudaría al Tribunal a seguir efectuando mejoras. Su Grupo está de acuerdo en que el Consejo de Administración debería «tomar nota» de dicha decisión, en lugar de «aprobarla». Por otra parte, celebra la eliminación del período de preaviso de doce meses para proceder al retiro y la propuesta de que la fecha del cese efectivo sea aquélla en que el Consejo de Administración toma nota de la notificación del retiro. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 254.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* toma nota con satisfacción de la propuesta de modificar el Estatuto del Tribunal y su anexo. De conformidad con su artículo XI, el Estatuto puede ser modificado por la Conferencia Internacional del Trabajo, previa consulta con el Tribunal. Éste ha sido consultado y apoya las enmiendas propuestas. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo en que el Estatuto debería contener disposiciones que regulen el retiro — así como la aceptación — del reconocimiento de la competencia del Tribunal. Las enmiendas propuestas son necesarias debido a que varias organizaciones han procedido a dicho retiro. Al parecer, ello podría obedecer a los fallos dictados por el Tribunal que han sido desfavorables a tales organizaciones, al hecho de que otros tribunales administrativos imponen medidas de reparación menos severas, y al deseo de reducir costos. Su Grupo concuerda plenamente en que podría entenderse que el retiro obedece a la búsqueda de un foro de conveniencia. El hecho de que una organización pueda decidir retirar su reconocimiento de la competencia de un tribunal simplemente porque no está conforme con sus fallos socava la percepción de independencia e imparcialidad, tanto del tribunal del que la organización desea retirar su reconocimiento como del tribunal cuya competencia desea reconocer.
- 255.** En lo que concierne a los cambios realizados tras las consultas sobre las propuestas de enmienda con las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal, su Grupo está de acuerdo en que: los motivos del retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal deben exponerse en la carta de renuncia; debe introducirse en las enmiendas propuestas la obligación de mantener consultas con los órganos representativos del personal en cuanto a cualquier posible retiro de dicho reconocimiento; las organizaciones que tomen tal decisión estarán obligadas a ejecutar cabal y rigurosamente los fallos pronunciados sobre las demandas que hayan sido incoadas antes de la fecha del cese efectivo del reconocimiento, y abonar todos los gastos correspondientes de conformidad con la práctica vigente; la cuestión relativa a los recursos de revisión, interpretación o ejecución de un fallo también tiene que ser abordada; el Consejo de Administración debería tomar nota de la revocación de la declaración de reconocimiento — en lugar de aprobarla — y ésta debería ser efectiva a partir

de la fecha de la decisión o de cualquier otra fecha que se convenga con la organización en cuestión. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión, ya que las enmiendas propuestas contribuirán a clarificar y reforzar la función única del Tribunal.

**256.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Rwanda destaca la importancia de aprobar las propuestas de enmienda en la presente reunión, de modo que el Tribunal pueda codificar las prácticas de retiro. Su grupo respalda la propuesta de codificar la revocación del reconocimiento de la competencia del Tribunal, en armonía con el procedimiento de admisión, conforme a la cual el Consejo de Administración deberá determinar la fecha del cese efectivo, de la misma manera que determina el reconocimiento de la competencia del Tribunal con arreglo al artículo XI del Estatuto. Por consiguiente, el grupo de África apoya las propuestas de enmienda al Estatuto que figuran en el proyecto de decisión.

**257.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos indica que los PIEM están a favor de modificar el Estatuto del Tribunal, de modo que incluya disposiciones que regulen el retiro del reconocimiento de su competencia, con arreglo a las cuales la organización notificaría dicho retiro al Director General de la OIT, que lo comunicaría a su vez al Consejo de Administración. Sin embargo, las actuales propuestas de enmienda siguen infringiendo la prerrogativa de los órganos rectores de las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal de decidir cuándo y en qué circunstancias sería más adecuado retirar su reconocimiento. Comprender los motivos que han llevado a una organización a tomar tal decisión puede ser útil, por lo que la OIT debería reflexionar de manera crítica sobre las posibles causas de los casos de retiro anteriores. No obstante, la nueva formulación, en la que se establece que las comunicaciones «deberían» contener los motivos de dicho retiro, sigue ejerciendo una presión indebida sobre las organizaciones y contraviene las prácticas internacionales, como las del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. Dado que no se exige que las organizaciones presenten motivo alguno para reconocer la competencia del Tribunal, tampoco se les debe exigir que justifiquen su decisión de retirar ese reconocimiento. Además, incluso el requisito de que el Consejo de Administración tome nota de dicho retiro, en lugar de aprobarlo, podría generar retrasos en el proceso, socavando así la base consensual del reconocimiento de la competencia del Tribunal.

**258.** Por consiguiente, propone que, si el Consejo de Administración acepta las propuestas de enmienda, el apartado *a)* del proyecto de decisión se modifique como sigue:

- a)* adopta los cambios a las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal y a su anexo; y aprueba, para su posible adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.<sup>a</sup> reunión (junio de 2019), el proyecto de resolución que figura en anexo al documento GB.335/PFA/12/1, relativo a las enmiendas al Estatuto del Tribunal y a su anexo, en su versión enmendada por el Consejo de Administración;

y que, después del apartado *b)*, se añada un nuevo apartado con el texto siguiente:

- c)* pide al Director General que encargue la realización de un informe independiente sobre el funcionamiento del Tribunal Administrativo de la OIT, los motivos por los cuales las organizaciones dejan de reconocer la competencia del Tribunal, las oportunidades de mejora y la armonización general de sus prácticas con las prácticas óptimas de tribunales similares, y que se lo presente en su 337.<sup>a</sup> reunión en octubre-noviembre de 2019.

**259.** En cuanto a las propuestas de enmienda al anexo del Estatuto, su grupo propone los siguientes cambios: sustituir «siempre que se respeten» por «siguiendo» y suprimir «y no se comprometa la independencia, real y percibida, del Tribunal» en la primera frase del nuevo párrafo 3; eliminar los apartados *a)* y *b)*; sustituir las palabras «antes de la fecha del cese efectivo» por «antes del cese» en el apartado *c)*, e incorporar al final del apartado la frase

«La organización también podría estimar oportuno incluir en su comunicación información sobre los motivos de la renuncia de su reconocimiento y sobre consultas previas mantenidas con los órganos representativos de su personal en relación con dicho retiro»; y modificar el nuevo párrafo 4 de modo que diga: «En la reunión del Consejo de Administración que se celebre inmediatamente después de que la organización presente su notificación de retiro, el Director General notificará formalmente al Consejo de Administración la renuncia de la organización interesada.».

- 260.** *Una representante del Gobierno de Suiza* expresa su inquietud ante el retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal por varias organizaciones. Su Gobierno valora los esfuerzos realizados por la OIT con el fin de comprender la problemática y brindar una respuesta adecuada, en particular a través de las consultas mantenidas a ese respecto con el Tribunal, las organizaciones internacionales que reconocen su competencia y las asociaciones de personal pertinentes. A su juicio, la OIT debe conservar su papel e influencia en el sistema de las Naciones Unidas salvaguardando los derechos de todas las partes en un conflicto laboral, en particular los derechos de los trabajadores. El objetivo no es dificultar el retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal por las organizaciones internacionales, sino suscitar su interés en este órgano y mantener dicho reconocimiento. La atención debería centrarse más en el funcionamiento del Tribunal, por lo que apoya la propuesta de solicitar al Director General que encargue la realización de un examen de los problemas constatados y de las medidas que podrían adoptarse para mejorar la situación, el cual debería presentarse al Consejo de Administración en noviembre de 2019. Por otra parte, es necesario que se presenten propuestas concretas para que el Tribunal pueda seguir llevando a cabo sus actividades.
- 261.** En lo que atañe a las propuestas de enmienda al Estatuto, la oradora solicita que se aclare de qué manera se subsanarán ciertos vacíos en aras de garantizar la seguridad jurídica, por ejemplo, qué sucederá cuando los procedimientos incoados por miembros del personal ya se hayan iniciado pero aún no hayan concluido antes del retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal por la organización a la que pertenecen, y si será posible incoar un procedimiento en el período comprendido entre la notificación de la intención de la organización de retirar su reconocimiento y la fecha en la que el Consejo de Administración tome nota de dicho retiro.
- 262.** *Una representante de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI)* señala que la OMPI se toma muy en serio sus responsabilidades en relación con los conflictos laborales, tanto en el seno de su propio sistema interno de justicia como ante el Tribunal Administrativo de la OIT. Su organización valora la importante labor que el Tribunal desempeña en el enjuiciamiento de los casos y en el pronunciamiento de los correspondientes fallos. La posición de la OMPI y de otras 17 organizaciones se expone en una carta de fecha 19 de marzo de 2019. Las preocupaciones de la OMPI se reducen puramente a la cuestión relativa al principio jurídico por el que debería regirse el proceso para el retiro ordenado del reconocimiento de la competencia del Tribunal por parte de las organizaciones. A juicio de la OMPI, el proceso no debería regularse en el marco del Estatuto, sino que debería contar con el consentimiento expreso de las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal.
- 263.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil dice que apoya el espíritu y el objeto principal de las enmiendas propuestas por el grupo de los PIEM. Actuar de un modo que podría ser percibido por las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal como una forma de entorpecer su retiro de tal reconocimiento contraviene los principios de buena gobernanza. La formulación propuesta por el grupo de los PIEM aseguraría una gobernanza sólida y buenas relaciones con las organizaciones que han decidido reconocer la competencia del Tribunal.



264. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda manifiesta su conformidad con algunos de los aspectos de las enmiendas presentadas por el grupo de los PIEM. Sin embargo, considera que la referencia a «los motivos por los cuales las organizaciones dejan de reconocer la competencia del Tribunal», que los PIEM proponen incluir en el marco del examen del funcionamiento del Tribunal, parece contradictoria, ya que los PIEM han declarado que la decisión de dejar de reconocer la competencia del Tribunal no debería requerir de ninguna exposición de motivos. Por consiguiente, su grupo no apoya la adición del apartado *c)* al proyecto de decisión. No obstante, sí apoya los cambios propuestos en el nuevo párrafo 3 del anexo al Estatuto. También podría aceptar que la exposición de los motivos por los cuales las organizaciones dejan de reconocer la competencia del Tribunal fuera opcional. Sin embargo, estima que debe mantenerse el texto relativo a la información sobre las consultas previamente celebradas con los órganos representativos del personal, ya que, si debe modificarse el mecanismo interno de resolución de conflictos laborales de una organización, entonces deben celebrarse consultas con los trabajadores, en especial si se tiene en cuenta que el Tribunal se encuentra bajo la supervisión general de la OIT, que promueve el diálogo social. El grupo de África está de acuerdo con el grupo de los PIEM en que, si no se pide a las organizaciones internacionales que expliquen sus motivos para reconocer la competencia del Tribunal, tampoco se les debería pedir que expongan los motivos por los que quieren dejar de reconocer esa competencia. En el fallo núm. 1043 del Tribunal se menciona el principio del paralelismo de las formas, del cual se desprende que, si compete al Consejo de Administración autorizar la admisión de una organización que desee reconocer la competencia del Tribunal, entonces también debe desempeñar una función en el proceso incoado por una organización para retirar tal reconocimiento. En consecuencia, su grupo no está conforme con la enmienda al nuevo párrafo 4 del anexo propuesta por el grupo de los PIEM, en la que debería mantenerse la referencia a que el Consejo de Administración «tomará nota [...] de la renuncia». Por último, la cuestión de la notificación de la intención de retirar el reconocimiento de la competencia del Tribunal debería inscribirse en el orden del día de la «siguiente reunión más adecuada» del Consejo de Administración, puesto que quizá no se disponga del tiempo necesario para inscribir el punto en el orden del día de la reunión inmediatamente posterior.
265. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa que, en las enmiendas al Estatuto propuestas por el grupo de los PIEM, se han suprimido o refundido diversas disposiciones. A raíz de los cambios propuestos, la organización que deseara retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal ya no debería exponer los motivos para ello o explicar si ha celebrado consultas con el personal. El Grupo de los Trabajadores no puede apoyar una propuesta que socava las disposiciones que permitían poner en conocimiento del Consejo de Administración los puntos de vista del sindicato del personal con respecto al retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal por parte de su organización, una decisión que podría tener graves consecuencias para la situación en el empleo de los trabajadores. En aras de la transparencia, el Consejo de Administración debería conocer los motivos de tal retiro, ya que de lo contrario su cometido se reduciría a convalidar las decisiones de otras organizaciones. Por otro lado, en la enmienda propuesta no se especifica la fecha del cese efectivo del reconocimiento, lo que implica que cualquier organización podría retirar inmediatamente su reconocimiento tras notificarlo por escrito al Tribunal. Asimismo, en la propuesta del grupo de los PIEM, se elimina la exigencia de que el Consejo de Administración sea informado y tome nota del retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal antes de confirmarlo y notificarlo al Tribunal. Ello significa que el Consejo de Administración no desempeñaría función alguna en esos procesos.
266. En cuanto al apartado *c)* del proyecto de decisión que ha sido propuesto, el Grupo de los Trabajadores no considera necesario que la Oficina elabore un informe sobre el funcionamiento del Tribunal, ni que lo someta a la consideración del Consejo de Administración, porque su funcionamiento es correcto. Además, la Oficina es uno de los clientes del Tribunal y no debería elaborar informes sobre su funcionamiento. Esa discusión

debilitaría al Tribunal y socavaría su autoridad. Por último, no tiene sentido pedir a la Oficina que exponga las razones que llevan a una organización a retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal, dado que actualmente las organizaciones no están obligadas a comunicar sus motivos. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores no apoya las enmiendas propuestas por el grupo de los PIEM.

- 267.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos aclara que el informe propuesto en el apartado *c)* consistiría en un examen independiente que no realizaría la Oficina. Su grupo considera que sería útil conocer los motivos que impulsan a una organización a retirar el reconocimiento de la competencia del Tribunal; pero, de acuerdo con su propuesta, sería un órgano independiente — y no la Oficina — quien analizaría esas razones. Dicho análisis no pretende en modo alguno obstaculizar el retiro de ese reconocimiento.
- 268.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* destaca que, si bien las organizaciones deberían tener derecho a retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal sin trabas, también deberían exponer sus motivos en aras de la transparencia y porque, de ese modo, el Tribunal podría mejorar su labor. Su Grupo observa la contradicción que encierra el apartado *c)* del proyecto de decisión enmendado propuesto por el grupo de los PIEM, ya que el Director General necesitaría información a fin de preparar el informe. En cuanto a las propuestas de enmienda al Estatuto, considera que las organizaciones que retiren su reconocimiento también deberían facilitar información sobre el sistema alternativo de resolución de conflictos laborales al que se acogerán. Por lo que respecta a los motivos para dejar de reconocer la competencia del Tribunal, el orador sugiere sustituir las palabras «también podría estimar oportuno» por «debería».
- 269.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR) destaca que las enmiendas redactadas por la Oficina son un reflejo de la práctica actual, y no imponen a las organizaciones ninguna obligación, obstáculo o requisito adicional para retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal. La finalidad de la Oficina es instaurar un proceso formal y transparente que regule ese retiro.
- 270.** En respuesta a las preguntas planteadas por la representante del Gobierno de Suiza, el orador explica que, en las enmiendas propuestas por la Oficina, se prevé que toda organización que retire su reconocimiento de la competencia del Tribunal siga sujeta a su competencia hasta la fecha del cese efectivo del reconocimiento. Los casos que continúen pendientes de resolución en el momento del cese seguirán siendo competencia del Tribunal hasta que se haya emitido el fallo correspondiente. Además, en las enmiendas propuestas por la Oficina, se exige que toda organización que retire su reconocimiento acate toda decisión con respecto a un miembro de su personal que el Tribunal haya emitido durante el período de transición o después del retiro del reconocimiento de su competencia.
- 271.** En relación con las enmiendas propuestas por el grupo de los PIEM, el orador expresa su inquietud por el hecho de que no se especifique la fecha del cese efectivo del reconocimiento. Ello podría crear una inseguridad jurídica en cuanto a los derechos del personal a la hora de presentar demandas y también con respecto al cumplimiento de los fallos en las organizaciones que han dejado de reconocer la competencia del Tribunal. El Consejo de Administración de la OIT es el foro adecuado para examinar las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal, porque compete exclusivamente al Consejo y a la Conferencia, y no a los órganos rectores de otras organizaciones, enmendar ese instrumento. Esa competencia conlleva la responsabilidad de velar por que el Estatuto refleje la práctica del Tribunal y disponga las salvaguardias y los procesos adecuados para garantizar un funcionamiento correcto e independiente.

272. *El representante del Gobierno del Brasil* pregunta, con respecto a la cuestión de la seguridad jurídica, cuál sería la respuesta del Consejo de Administración en caso de que una organización que deseara retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal no expusiera los motivos de ese retiro o no indicara si se habían celebrado consultas al respecto con el personal; y cuál sería la trascendencia jurídica de esa información para el proceso decisorio del Consejo de Administración.
273. *El representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR) aclara que la negativa de una organización a exponer los motivos por los que desea retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal no tendría repercusiones jurídicas. La Oficina preferiría conocer esos motivos a fin de poderlos transmitir al Consejo de Administración, pero las organizaciones no están obligadas a comunicarlos.
274. *El representante del Gobierno del Brasil* cuestiona la conveniencia de incluir en el Estatuto una disposición relativa a los motivos del retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal si esos motivos han de proporcionarse únicamente a título informativo y no conllevan consecuencias jurídicas. El uso del término «debería» en la propuesta sugiere la imposición de un requisito. Por ello, el orador estima que sería más adecuado utilizar la palabra «podría», con arreglo a la propuesta del grupo de los PIEM. Asimismo, las organizaciones que actualmente reconocen la competencia del Tribunal deberían tener la posibilidad de quedar exentas de la aplicación de toda enmienda que apruebe el Consejo de Administración.
275. *Un representante del Gobierno de la India* afirma que unas disposiciones estatutarias claras y transparentes posibilitan el funcionamiento eficaz de toda organización y, al mismo tiempo, reducen los litigios. Su Gobierno considera conveniente que el Consejo de Administración tome nota del retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal por parte de una organización, en lugar de aprobarlo, pero ese retiro debería ser efectivo a partir de ese mismo momento y no en la fecha que determine el Consejo de Administración. Asimismo, considera que la propuesta de que, en la comunicación del retiro, se indique si se han celebrado consultas con los órganos representativos del personal salvaguardaría los intereses de los trabajadores.
276. También es necesario un mecanismo transparente y participativo para el nombramiento de los jueces del Tribunal. Según se dispone en el artículo III del Estatuto, el Tribunal se compone de siete jueces de nacionalidades distintas, nombrados por la Conferencia Internacional del Trabajo por un período de tres años. Sin embargo, el Estatuto no contiene disposición alguna sobre la renovación de sus mandatos y, como consecuencia, algunos jueces acumulan nombramientos sucesivos, una práctica contraria al espíritu de representación equilibrada en términos geográficos y de género. Es imperativo que se brinde una oportunidad a jueces de distintas nacionalidades, en particular de Estados no representados e insuficientemente representados. A tal fin, convendría prever en el Estatuto un mecanismo que conlleve la celebración de consultas con los Estados Miembros. Su Gobierno propone enmendar el párrafo 1 del artículo III del Estatuto para añadir, después de «nacionalidad distinta», las palabras «y debiendo estar representadas todas las regiones geográficas». Si hubiera consenso, pediría a la Oficina que presentara propuestas de enmienda al artículo III con miras a examinarlas en la siguiente reunión del Consejo de Administración. Para ello, propone añadir un nuevo apartado al proyecto de decisión cuyo tenor es el siguiente:
- c) solicita al Director General que, en la próxima reunión del Consejo de Administración en 2019, presente propuestas de enmienda al artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo que prevean reglas específicas para la renovación del mandato de los jueces y garanticen una representación equilibrada entre las distintas regiones geográficas, a fin de incrementar más el grado de transparencia y credibilidad de la Organización en el año del centenario de la OIT.

El objetivo de la enmienda es instaurar una estructura más equitativa, democrática y representativa, una cuestión que reviste una importancia especial durante el año del centenario de la OIT. Su Gobierno apoya las propuestas de enmienda al artículo II presentadas por la Oficina, salvo toda posible modificación de la fecha del cese efectivo del reconocimiento.

**277.** *La Presidenta* suspende la discusión a fin de que los participantes dispongan de tiempo para proceder a nuevas consultas informales.

**278.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, el grupo de África y el GRULAC*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos señala que, tras las consultas informales, desea proponer una nueva enmienda al proyecto de decisión, de modo que éste rece como sigue:

El Consejo de Administración:

- a) adopta los cambios a las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal y a su anexo; y aprueba, para su posible adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.<sup>a</sup> reunión (junio de 2019), el proyecto de resolución que figura en anexo al documento GB.335/PFA/12/1, relativo a las enmiendas al Estatuto del Tribunal y a su anexo, en su versión enmendada por el Consejo de Administración; y
- b) pide al Director General que encargue la realización de un informe independiente sobre el funcionamiento del Tribunal Administrativo de la OIT, los motivos por los cuales las organizaciones dejan de reconocer la competencia del Tribunal y las oportunidades de mejora, y que se lo presente en su 337.<sup>a</sup> reunión en octubre-noviembre de 2019.

**279.** El orador señala que se ha mantenido gran parte del contenido del proyecto de decisión propuesto por la Oficina, con unos pocos cambios: concretamente, se ha suprimido el apartado *b)* inicial y se ha sustituido por el apartado *c)* enmendado, que pasaría a ser, en consecuencia, el apartado *b)*.

**280.** En lo que respecta a los párrafos 3 y 4 del anexo al Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, contenidos en el proyecto de decisión, el orador propone enmendar el texto de la siguiente manera:

3. Toda organización internacional podrá retirar su declaración de reconocimiento de la competencia del Tribunal siguiendo los principios de buena fe y transparencia. La organización que desee dejar de reconocer la competencia del Tribunal deberá informar por escrito de su decisión al Director General. La comunicación oficial debería certificar que la decisión de dejar de reconocer la competencia del Tribunal dimana del mismo órgano que adoptó la decisión de reconocer la competencia del Tribunal o del órgano actualmente competente para adoptar una decisión de esa índole.

La notificación del Director General debería contener los elementos siguientes:

- a) información sobre las consultas previamente celebradas con los órganos representativos del personal de la organización interesada en relación con el retiro; y
- b) un compromiso expreso de ejecutar cabal y rigurosamente todos los fallos pronunciados por el Tribunal en relación con las demandas incoadas contra la organización interesada antes de la fecha del cese efectivo del reconocimiento de la competencia del Tribunal, o en relación con los recursos de revisión, interpretación o ejecución de dichos fallos, y de abonar todos los gastos correspondientes.

4. En la reunión siguiente después de que se haya notificado el retiro al Director General, el Consejo de Administración tomará nota, previa consulta con el Tribunal, de la renuncia de la organización interesada. El Consejo de Administración deberá confirmar que la fecha en la que tomó nota de la decisión del retiro, o cualquier otra fecha ulterior comunicada por escrito al Director General por la organización de que se trate, es la fecha efectiva del retiro. En la fecha del cese efectivo, la organización concernida dejará de estar sujeta a la jurisdicción del Tribunal. Para que no haya lugar a dudas, el Tribunal no deberá tramitar ninguna demanda incoada contra la organización concernida a partir de la fecha de cese efectivo del reconocimiento de la competencia del Tribunal.

- 281.** La utilización de la palabra «debería» en el párrafo 3 del proyecto de enmienda del anexo al Estatuto es especialmente importante, ya que ello implica que el Consejo de Administración entiende que la información solicitada se facilitará con carácter voluntario y no constituye un requisito obligatorio. El orador pide a la Oficina que confirme esta interpretación.
- 282.** El apartado *a)* del párrafo 3 del anexo al Estatuto ha sido suprimido del proyecto de enmienda porque no contaba con el apoyo de los gobiernos; y se ha sustituido por un nuevo apartado *a)*, cuyo contenido aseguraría que no se infrinjan los estatutos del personal o los reglamentos que rigen la relación entre los sindicatos y las organizaciones concernidas. Asimismo, se ha mantenido el apartado *b)* del párrafo 3, ya que su grupo no desea modificar las responsabilidades que competen a las organizaciones.
- 283.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa que el Tribunal Administrativo de la OIT es una alta instancia que actúa como tribunal supremo para muchas partes del sistema de las Naciones Unidas. Por ello, cuestiona la idoneidad de la propuesta de enmendar el proyecto de decisión sustituyendo el apartado *b)* inicial por un nuevo apartado *b)*, que conllevaría el examen del funcionamiento del Tribunal por una parte del sistema que está sujeta a las decisiones del propio Tribunal. El nuevo apartado *b)* no debería adoptarse; y debería renunciarse por completo a la realización de dicho examen. Sin embargo, en el caso de que el Consejo de Administración insista en llevar a término dicho examen, en el nuevo apartado *b)* del proyecto de decisión debería suprimirse la referencia a «los motivos por los cuales las organizaciones dejan de reconocer la competencia del Tribunal y las oportunidades de mejora» y añadirse lo siguiente: «respetando plenamente la independencia del Tribunal y su jurisprudencia», a fin de que no quede duda alguna acerca de la independencia del Tribunal. Sin la inclusión de esa salvaguardia, el Grupo de los Trabajadores no podría tomar ninguna decisión favorable con respecto al nuevo apartado *b)*.
- 284.** En lo que respecta al proyecto de enmienda del anexo al Estatuto, la oradora celebra que en el párrafo 3 se vuelva a introducir una referencia a las consultas previamente celebradas con el personal. Sin embargo, cuestiona la observación del representante de los Estados Unidos, según la cual la información solicitada en dicho párrafo debería facilitarse con carácter voluntario y considera que, si la facilitación de esa información es voluntaria, no queda claro por qué debería suprimirse el apartado *a)*. Por último, señala que, aunque no acoge favorablemente las demás propuestas de enmienda al anexo, su Grupo podría aceptarlas.
- 285.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* se muestra de acuerdo con los comentarios formulados por el Grupo de los Trabajadores en relación con el nuevo apartado *b)* del proyecto de decisión. En lo que respecta al anexo, señala que la carta de renuncia dirigida al Director General de la OIT debería contener información sobre los motivos por los que se retira el reconocimiento de la competencia del Tribunal, teniendo en cuenta que dicha información ya se habrá hecho pública en ese momento.
- 286.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de China manifiesta su apoyo a la enmienda del proyecto de decisión presentada por el representante de la India en relación con la renovación de los mandatos de los jueces y con la necesidad de asegurar una representación geográfica equilibrada.
- 287.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil destaca que la distribución de los textos en todos los idiomas oficiales facilitaría la discusión y comprensión. Dado que se trata de una organización multilateral, es importante respetar la naturaleza multilingüe del Consejo de Administración y asegurar que la discusión de las enmiendas propuestas en un solo idioma no se convierta en una práctica habitual.
- 288.** En lo que respecta al requisito de notificar la decisión de retirar la declaración de reconocimiento de la competencia del Tribunal, el orador señala que el día anterior la Oficina ya dio garantías de que la utilización de la palabra «debería» en el párrafo 3 del anexo al

Estatuto, antes de la enumeración de la información solicitada, significaba que no habría trabas para que el Consejo de Administración tomara nota de dicho retiro. De hecho, el Consejo de Administración tendría que hacerlo, independientemente de que la notificación contuviera o no la información solicitada. Por consiguiente, desde un punto de vista jurídico, no parece justificada la utilización de la palabra «debería» para solicitar una información que no tendrá consecuencias jurídicas para el Consejo de Administración. Por tanto, lo más adecuado sería sustituir la palabra «debería» por «podrá», a fin de asegurar que la no inclusión de cierta información en la notificación no impida que una organización pueda retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal. El Consejo de Administración debería aclarar su interpretación jurídica sobre esta cuestión. Si se proporciona una buena explicación, el orador estaría dispuesto a aceptar el texto propuesto por el grupo de los PIEM y el grupo de África.

- 289.** Hablando en representación de su país, el orador dice que prefiere evitar una posible situación en la que el Consejo de Administración se vea obligado a examinar si una notificación de retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal contiene los elementos requeridos, por ejemplo, el «compromiso expreso» de ejecutar los fallos pronunciados por el Tribunal y abonar los gastos correspondientes.
- 290.** *La Presidenta* pide que se precise a quién se ha consultado de manera informal sobre las enmiendas propuestas por el grupo de los PIEM.
- 291.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos explica que el grupo de los PIEM ha examinado la propuesta de enmiendas con el GRULAC y con el grupo de África, y que ha hablado con los interlocutores sociales.
- 292.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda señala que, aunque el Estatuto actual no prevé un procedimiento para retirar la declaración de reconocimiento de la competencia del Tribunal, en la práctica las organizaciones pueden hacerlo y algunas ya lo han hecho. Sin embargo, establecer un procedimiento a ese respecto, tal como se propone en la enmienda, aportaría seguridad jurídica y codificaría la práctica establecida. Por lo que respecta a permitir a la Oficina, de por sí bajo la jurisdicción del Tribunal, que encargue un examen sobre el funcionamiento de dicho órgano, el orador observa que en el ámbito nacional, los parlamentarios están sujetos al sistema judicial, aun siendo ellos mismos quienes hacen las leyes. Cabe esperar que quienes se encarguen de efectuar ese examen o quienes participen en la labor del Tribunal sean personas razonables que actúen con equidad. Se han dicho algunas cosas sobre el Tribunal que no son correctas, por lo que realizar un examen de su funcionamiento permitiría restablecer la verdad y demostrar la transparencia y los aspectos positivos del Tribunal. Una evaluación, que es una actividad de gestión habitual, no interferiría en la independencia o en la jurisprudencia del Tribunal, puesto que su independencia y jurisdicción están consagradas en el Estatuto.
- 293.** Si no se ha pedido a una organización que presente información sobre sus motivos para reconocer la competencia del Tribunal, no se le puede pedir que exponga los motivos por los que retira dicho reconocimiento. Por otra parte, los motivos aducidos no incidirían en la decisión del Consejo de Administración de tomar nota de dicho retiro, por lo que esa información no tendría ninguna utilidad. No obstante, en lo que respecta a la cuestión de la información sobre las consultas previas mantenidas con los órganos representativos del personal, el orador observa que el Tribunal pasa a formar parte del mecanismo de resolución de conflictos laborales de las organizaciones que han reconocido su competencia. Además, la OIT, en su calidad de órgano normativo que ha establecido normas relativas a la obligación de celebrar consultas con los trabajadores, debería pedir que éstas se tengan en cuenta. Consultar a los trabajadores es una cuestión de buena fe, como también lo es ejecutar cabal y rigurosamente todos los fallos pronunciados por el Tribunal. La expresión «un compromiso expreso de ejecutar» no debería plantear problemas, puesto que toda

organización que ha reconocido la competencia del Tribunal ya se ha comprometido a hacerlo.

- 294.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos acoge con agrado los comentarios formulados por el GRULAC, y por el grupo de África. En su opinión, un examen sería el procedimiento adecuado para analizar las cuestiones relacionadas con el funcionamiento del Tribunal y no sentaría un precedente. En el pasado se han llevado a cabo exámenes de instancias jurídicas análogas dentro del sistema de las Naciones Unidas. Dado que la independencia del examen sería fundamental, varios organismos externos podrían llevar a cabo esa tarea.
- 295.** Con respecto al anexo al Estatuto, su grupo considera que debería eliminarse el apartado *a)* del párrafo 3, aun cuando sea voluntario indicar los motivos por los que se retira el reconocimiento de la competencia del Tribunal, ya que ningún otro tribunal o corte internacional lo requiere y ello supondría una presión excesiva en la organización en cuestión. No debería ejercerse ninguna injerencia indebida en la libre elección de una organización de reconocer o dejar de reconocer la competencia del Tribunal. Su grupo apoya la propuesta formulada por el GRULAC de sustituir la palabra «debería» por «podrá» en la introducción del párrafo 3. Con respecto al proyecto de decisión, el grupo de los PIEM está de acuerdo con las subenmiendas al nuevo apartado *b)* propuestas por el Grupo de los Trabajadores.
- 296.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil, tras reiterar su petición de utilizar la palabra «debería» en el proyecto de texto del anexo al Estatuto, considera que sería útil escuchar la opinión del Consejero Jurídico acerca de este asunto, con el fin de asegurarse de que esa palabra no sea un «deberá» encubierto. Aún más, si cabe, en vista de los comentarios del grupo de África sobre la buena fe, puesto que podría considerarse que una organización que retira su reconocimiento de la competencia del Tribunal sin proporcionar la información requerida no está actuando con la buena fe necesaria para que el Consejo de Administración tome nota de dicho retiro. El orador invita al Consejo de Administración a que reflexione sobre la conveniencia de examinar esta cuestión en su reunión de octubre-noviembre, en lugar de adoptar una decisión precipitada.
- 297.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* considera que es demasiado pronto para adoptar una decisión. El retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal afectaría al personal de una organización y, por consiguiente, requeriría la celebración de consultas previas. El examen de los motivos por los que la organización retira ese reconocimiento tendría carácter voluntario. Sustituir la palabra «debería» por «podrá» en el párrafo 3 del anexo al Estatuto parece contradictorio, habida cuenta de que la comunicación al Director General contendría un «compromiso expreso» de ejecutar todos los fallos pronunciados por el Tribunal. En lo referente a la cuestión de la buena fe, no sería realista que los asuntos se rijan por la buena fe únicamente. Sería lógico exigir que se indiquen los motivos por los que se retira el reconocimiento de la competencia del Tribunal, lo cual también podría ser de ayuda para determinar de qué forma el Tribunal podría mejorar por iniciativa propia, sin injerencia alguna. Su Grupo necesita tiempo para celebrar consultas con el Grupo de los Empleadores acerca del proyecto de decisión. Por último, sugiere que se añadan las palabras «en la medida de lo posible» al comienzo del apartado *a)* del párrafo 3 del anexo al Estatuto que figura en el proyecto de resolución de la Conferencia.
- 298.** *Un representante del Gobierno de Uganda* indica que su Gobierno apoya la enmienda propuesta por los Estados Unidos, porque ésta permite responder a las preocupaciones expresadas por el Grupo de los Trabajadores en relación con la jurisdicción.
- 299.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía recuerda que el Consejero Jurídico facilitó una explicación sobre el mandato de los jueces. Sin

embargo, no existen reglas escritas específicas que determinen sus límites. Por ello, considera que debería prestarse la debida atención a la enmienda propuesta por el grupo de los PIEM, que su grupo respalda.

300. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos*, tras considerar la propuesta formulada por la India de prestar atención a los aspectos geográficos y de género, sugiere añadir, después de «jurisprudencia», las palabras «la distribución geográfica y el equilibrio de género de los jueces del Tribunal» al nuevo apartado *b)* del proyecto de decisión, en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores. En lo referente a la petición de los interlocutores sociales de requerir a las organizaciones que expongan los motivos por los que retiran su reconocimiento de la competencia del Tribunal, el orador propone que el punto relativo a la comunicación de esos motivos que figura en el anexo al Estatuto se traslade al proyecto de decisión, en el que se incluiría un nuevo apartado *c)* que rezaría como sigue: «El Consejo de Administración: [...] *c)* alienta a las organizaciones que puedan dejar de reconocer la competencia del Tribunal a que presenten al Director General una explicación de las razones de su renuncia, de modo que el Tribunal y el Consejo de Administración puedan comprender mejor los factores que motivaron su retiro». Una propuesta de ese tenor podría acercar posiciones y constituir la base de un acuerdo.
301. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que tan sólo se está pidiendo a las organizaciones que deseen retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal que lo notifiquen por escrito e indiquen los motivos de ese retiro. El Consejo de Administración de la OIT se limitaría a tomar nota de su retiro, sin evaluar los motivos. Su Grupo considera que se necesita más tiempo para alcanzar un consenso.
302. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil considera que el Consejo de Administración debería aplazar el examen de la enmienda a fin de permitir que los Estados Unidos reformulen la propuesta.
303. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa que el Consejo de Administración ha logrado resolver cuestiones complejas sin aplazar las discusiones. Las cuestiones pendientes podrían resolverse con una comprensión clara de lo que es necesario solucionar. Con respecto al proyecto de decisión propuesto por los Estados Unidos, la frase relativa a la distribución geográfica y el equilibrio de género podría reintroducirse como otra oración en el apartado *b)* o como un nuevo apartado. La oradora solicita que el Consejo de Administración considere la propuesta de su Grupo antes de aplazar la discusión; y estima que la mejor forma de avanzar sería tomar una decisión, habida cuenta de que ya se ha aplazado anteriormente la adopción de una decisión a este respecto.
304. *Un representante del Gobierno de Uganda* está de acuerdo con la propuesta del GRULAC de aplazar la discusión de este asunto en vista de las cuestiones planteadas por la India y el ASPAG.
305. *Un representante del Gobierno de Etiopía* recuerda su observación anterior con respecto a la enmienda relativa a los jueces, y estima necesario examinar las cuestiones relacionadas con la representación geográfica, el equilibrio de género y la duración del mandato de los jueces.
306. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo apoya las dos enmiendas al proyecto de decisión propuestas por el Grupo de los Trabajadores.
307. *Una representante de la Organización Mundial de la Salud (OMS)* indica que, a pesar de los esfuerzos realizados por la Oficina del Consejero Jurídico de la OIT para mantener consultas con las partes interesadas, no se ha prestado la suficiente atención a las posiciones de las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal. La solicitud formulada en



el apartado *c)* del proyecto de decisión, en el sentido de que se realice un examen independiente del funcionamiento del Tribunal representaría una buena práctica y redundaría en beneficio de las organizaciones que reconocen su competencia, los trabajadores, los miembros del personal y el propio Tribunal.

- 308.** La finalidad del Estatuto del Tribunal es reglamentar su funcionamiento y no constituye un instrumento adecuado para regular la rescisión de un acuerdo entre dos organizaciones internacionales. La OMS, que reconoció la competencia del Tribunal en 1949, no aceptaría una alteración de las condiciones para el retiro aplicables en el momento en que reconoció esa competencia. Durante las consultas, la OMS propuso que se proporcionen orientaciones sobre un retiro ordenado por medio de una nota separada que no formaría parte del Estatuto.
- 309.** Sin perjuicio de la posición expresada, la OMS desea formular las siguientes observaciones acerca de las enmiendas propuestas: su organización se opone a incluir una referencia a «los principios de buena fe y transparencia» en el nuevo párrafo 3 del anexo al Estatuto, ya que ello daría a entender que ese no sería siempre el caso. Por otro lado, acoge con agrado la sustitución de la palabra «debería» por «podrá» en el párrafo 3. La OMS se siente reconfortada por las opiniones expresadas por algunos de los presentes en la sala en el sentido de que no existe una voluntad de imponer condiciones para el retiro y que no se evaluará la comunicación enviada por la organización para determinar si los motivos aducidos son suficientemente buenos. La OMS también apoya la propuesta formulada por el GRULAC, de que se sustituyan las palabras «deberá informar» por «podrá informar» en el párrafo 3. Otra opción también podría ser que se invite a la organización en cuestión a proporcionar esa información. De conformidad con sus propias normas y reglamentos internos, la OMS está obligada a celebrar consultas con su personal, pero es una cuestión que compete a la OMS y a sus órganos rectores y resultaría difícil aceptar que el órgano rector de otra organización adopte decisiones respecto de asuntos internos de la OMS. El texto del apartado *b)* del párrafo 3 y del párrafo 4 no es claro y podría dar lugar a distintas interpretaciones, por lo que sería preferible mantener la redacción propuesta inicialmente por la Oficina o bien conservar únicamente el apartado *b)* del párrafo 3. Dado el número de objeciones planteadas, la OMS insta al Consejo de Administración a que no adopte una decisión sobre el texto durante la reunión en curso.
- 310.** *Una representante de la OMPI* señala que su organización valora los esfuerzos realizados para encontrar la forma de avanzar, pero sigue preocupada por las enmiendas al Estatuto y, en consecuencia, se reserva su posición acerca de éstas. Las enmiendas plantean cuestiones jurídicas fundamentales que son consustanciales a la independencia y soberanía de un organismo. En el artículo XI del Estatuto, de hecho, se prevé que «[e]l presente Estatuto podrá ser enmendado [...] por la Conferencia Internacional del Trabajo o cualquier otro organismo de la Organización Internacional del Trabajo que la propia Conferencia determine». Sin embargo, esa disposición no puede interpretarse de manera tan amplia que afecte a la libertad para tomar decisiones vinculantes de que goza el órgano rector de una organización que reconozca la competencia del Tribunal Administrativo. La OMPI considera preocupante que se puedan imponer condiciones para el retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal, por ejemplo, con respecto a la fecha del cese efectivo, que no existían cuando las organizaciones decidieron reconocer esa competencia. Con respecto a la cuestión de la codificación, las enmiendas no equivalen a una codificación de la jurisprudencia y la práctica sobre el retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal: el fallo núm. 1043, mencionado en el párrafo 17 del documento presentado por la Oficina, no atañe a la necesidad de exponer los motivos de un retiro y el escaso número de retiros recientes no constituye una «práctica», especialmente si la organización en cuestión no ha proporcionado la información solicitada.
- 311.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) recuerda que el Consejo de Administración está examinando este asunto por segunda vez en

dos días y que ha sido informado sobre las consultas mantenidas con otros organismos que tuvieron lugar unas semanas antes de la presente reunión del Consejo de Administración. Independientemente de que el Consejo de Administración resuelva tomar una decisión sobre este punto en la presente reunión, es necesario aclarar algunas cuestiones planteadas el día anterior: sería importante que en la discusión acerca del funcionamiento del Tribunal se incluyan las cuestiones relacionadas con el equilibrio de género, la distribución geográfica y el número de mandatos que pueden cumplir los jueces, ya sea mediante la inclusión de esas cuestiones en el proyecto de resolución o plasmándolas en las actas de la reunión. El orador recuerda que toda decisión que adopte el Consejo de Administración también incluirá el proyecto de resolución. Con sujeción a la opinión del Consejero Jurídico de la OIT, el uso de la palabra «debería» en el párrafo 3 del anexo al Estatuto no crea obligación jurídica alguna, aunque no cabe duda de que constituye un poderoso incentivo moral. La redacción propuesta en el anexo con respecto a la recepción de demandas después de que una organización haya dejado de reconocer la competencia del Tribunal podría reformularse del modo siguiente: «Para que no haya lugar a dudas, el Tribunal no deberá tramitar ninguna demanda incoada contra la organización concernida a partir de la fecha de cese efectivo del reconocimiento de la competencia del Tribunal».

- 312.** *Un representante del Director General (Consejero Jurídico)* recuerda que la Oficina redactó y transmitió a los consejeros jurídicos de otras organizaciones tres documentos de posición durante los meses en los que se celebraron las consultas a fin de disipar malentendidos sobre el propósito de las propuestas de enmienda al Estatuto. Las enmiendas se redactaron a instancias del Consejo de Administración con objeto de establecer un procedimiento ordenado de renuncia tras recibir una carta del Presidente del Tribunal en la que exponía la firme convicción de que al menos tres retiros recientes de organizaciones que reconocían la competencia del Tribunal habían sido consecuencia de su disconformidad con fallos que no les fueron favorables. Las enmiendas propuestas no tienen por finalidad crear una nueva situación jurídica, sino codificar la práctica actual y reflejar la inequívoca jurisprudencia del Tribunal a este respecto. La Oficina nunca ha pretendido imponer una obligación de presentar pruebas documentales (por ejemplo, las actas de las reuniones de los órganos consultivos), cuyo incumplimiento conllevaría que el Consejo de Administración pudiera demorar o bloquear de cualquier otra manera el proceso de retiro. Tal como ha indicado en varias ocasiones el Director General Adjunto de Gestión y Reforma, no se pretende imponer la obligación jurídica de que una organización que haya decidido dejar de reconocer la competencia del Tribunal deba presentar la información solicitada y el empleo de la palabra «debería» no implica una obligación jurídica. La palabra «debería», a diferencia de «deberá», se utiliza ampliamente en la elaboración de normas para distinguir entre recomendaciones no vinculantes y convenios vinculantes. Por consiguiente, está claro que no puede considerarse que el término «debería» utilizado en el párrafo 3 del anexo haga referencia a una obligación vinculante. En lo referente a la cuestión planteada por el representante del Gobierno de la India, se facilitará información sobre el número de mandatos cumplidos por los jueces.

*A propuesta de la Presidenta, se suspende la sesión durante diez minutos.*

- 313.** *La Presidenta* propone que, dado que no ha sido posible llegar a un acuerdo sobre las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal, se solicite a la Oficina que tome nota de los aspectos sustanciales de las discusiones mantenidas en el seno del Consejo de Administración y de las propuestas de enmienda. El asunto se remitirá al grupo de selección para que delibere y aporte aclaraciones, y se someterá posteriormente al Consejo de Administración para que siga examinándolo en su próxima reunión.
- 314.** El portavoz del Grupo de los Empleadores apoya la propuesta de la Presidenta.

315. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo ha trabajado con el empeño de hallar una solución.
316. Los representantes de los Gobiernos de Rumania y Bulgaria también apoyan la propuesta.
317. *La Presidenta* entiende que el Consejo de Administración ha decidido aplazar el examen de este asunto hasta su próxima reunión.

## Decisión

318. El Consejo de Administración decide aplazar el examen de este punto hasta su 337.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2019) y solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas durante la discusión al preparar el documento que le presentará para su examen.

(Documento GB.335/PFA/12/1, párrafo 27, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.)

## Composición del Tribunal (documento [GB.335/PFA/12/2](#))

319. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores y el portavoz del Grupo de los Empleadores* apoyan el proyecto de decisión.
320. *Un representante del Gobierno del Brasil* dice que interviene en nombre de una significativa mayoría de gobiernos de América Latina y el Caribe, la cual apoya los comentarios formulados anteriormente por el representante del Gobierno de la India sobre la necesidad de que, en el Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, se incluyan disposiciones destinadas a asegurar una distribución geográfica equitativa y un equilibrio de género entre los jueces. Dado que actualmente cuatro de los siete jueces proceden de una sola región, convendría estudiar la forma de lograr una distribución geográfica más equilibrada a fin de fortalecer la legitimidad del Tribunal. Dicho esto, apoya el proyecto de decisión.
321. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía dice que la falta de equilibrio en la distribución geográfica y de género de los jueces del Tribunal también es motivo de preocupación para su grupo. El orador pide que la Oficina aclare cuántos mandatos han cumplido los actuales jueces del Tribunal y si existen reglas que rijan la renovación de los mandatos. Su grupo está de acuerdo en la conveniencia de examinar las disposiciones del Estatuto relativas al nombramiento de los jueces en la próxima reunión del Consejo de Administración; y considera que disponer de reglas claras sobre el nombramiento de los jueces y la renovación de sus mandatos permitiría abordar las cuestiones ya mencionadas y aportar mayor transparencia al sistema.
322. *Un representante del Director General* (Consejero Jurídico) señala que no hay un límite explícito al número de mandatos que pueden cumplir los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT. No obstante, existe el acuerdo tácito por el que los jueces no pueden aceptar la renovación de su mandato superada la edad de 75 años. Con respecto a la distribución geográfica, el único requisito que impone el Estatuto es que todos los jueces deben ser de nacionalidades distintas. En la práctica, otros factores, como garantizar una representación equilibrada de los distintos ordenamientos jurídicos, una distribución regional equitativa y unas aptitudes lingüísticas acordes con los casos en tramitación y los idiomas de trabajo del Tribunal, también influyen en la composición del Tribunal. Además, a lo largo de los años, el Tribunal ha contado con jueces de todas las regiones, como se evidencia en una

publicación reciente disponible en el sitio web del Tribunal. Por último, el orador dice que proporcionará más adelante información adicional sobre el número de mandatos que han cumplido los jueces actuales del Tribunal.

323. *Una representante del Gobierno de la India* dice que la información proporcionada por la Oficina confirma la necesidad de claridad en el Estatuto del Tribunal. Con ello se aseguraría una correcta interpretación del Estatuto y una representación geográfica adecuada en el Tribunal. La oradora reitera la solicitud de que el Consejo de Administración examine un proyecto de enmienda al artículo III, habida cuenta de que una reforma sistémica en el año del centenario de la OIT redundaría en beneficio de la Organización y de todos sus mandantes.
324. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía dice que, a la luz de la información proporcionada por la Oficina, su grupo necesita más tiempo para pronunciarse sobre el proyecto de decisión, ya que éste guarda relación con la discusión en curso acerca de las propuestas de enmienda al Estatuto.
325. *La Presidenta* señala que la cuestión objeto de examen es la renovación del mandato de uno de los jueces del Tribunal, lo cual no depende de ninguna propuesta de enmienda al Estatuto.

## Decisión

326. *El Consejo de Administración propone a la Conferencia la renovación del mandato del Sr. Frydman (Francia) por un período de tres años y decide, en consecuencia, proponer el siguiente proyecto de resolución para su posible adopción por la Conferencia:*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

*Decide*, de conformidad con el artículo III del Reglamento del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, renovar el mandato del Sr. Patrick Frydman (Francia) por un período de tres años.

(Documento GB.335/PFA/12/2, párrafo 4).

## Decimotercer punto del orden del día

### **Información actualizada sobre las novedades relacionadas con el examen por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de su proceso consultivo y sus modalidades de trabajo, y con la reforma del método para determinar los ajustes por lugar de destino (documento [GB.335/PFA/13](#))**

327. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que el Grupo de los Empleadores sigue considerando que los recortes salariales son ilegales y no deberían aplicarse, ya que la metodología de cálculo utilizada por la CAPI contiene unos 64 errores fácticos. Además, los recortes salariales son contrarios a los valores y principios de la OIT. Si bien el orador es consciente de la complejidad de la labor que realiza la Oficina, estima que no se ha logrado mucho. En su colaboración e interacción con la CAPI, la Oficina debería adoptar una postura

activa en lugar de reactiva, y presionar para que se modifiquen las metodologías. El orador estima que el proyecto de decisión no es ambicioso y no se ciñe a las decisiones que el Consejo de Administración adoptó en sus 332.<sup>a</sup> y 334.<sup>a</sup> reuniones. Debe hacerse nuevamente referencia a la reforma de la metodología y a la gestión activa de la Oficina. El orador recalca que la Oficina no debería reasignar los recursos ahorrados por medio de esos recortes salariales mientras el Tribunal Administrativo de la OIT no haya pronunciado su decisión.

- 328.** El orador señala a la atención del Consejo de Administración el documento G335/PFA/INF/4, en el que se destacan las consecuencias negativas que podría entrañar el incumplimiento de las recomendaciones de la CAPI. Deberían respetarse y protegerse la autoridad y la integridad del sistema común. Sin embargo, es importante que el sistema sea transparente y que sus recomendaciones sean previsibles. Es también esencial que la CAPI sea independiente e imparcial. El actual proceso de reforma debe incluir un cambio en la metodología empleada para calcular los ajustes por lugar de destino y en otras metodologías de estudio de los sueldos. La OIT cuenta con una estructura tripartita y un mandato únicos, por lo que debería participar en la adopción de decisiones y, basándose en sus valores y su integridad, liderar el cambio dentro del sistema común.
- 329.** El orador propone que se modifique el proyecto de decisión de forma que rece lo siguiente: «El Consejo de Administración toma nota de la información facilitada en el documento GB.335/PFA/13 y solicita al Director General que siga participando activamente en las labores de la CAPI con el objetivo de reformar la metodología empleada para calcular los ajustes por lugar de destino y otras metodologías de estudio de los sueldos, y en el examen completo del proceso de consulta y de las modalidades de trabajo de la CAPI».
- 330.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* manifiesta preocupación porque algunos procedimientos de recurso sigan pendientes y declara que resulta esencial para el proceso de reforma de la CAPI que la Oficina mantenga una colaboración intensa y continua. Señala concretamente que en la reunión de octubre-noviembre de 2019 del Consejo de Administración debería presentarse un informe sobre tres asuntos, el primero de ellos referido a los resultados del 41.<sup>er</sup> período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino. Se alberga la esperanza de que la Oficina esté en condiciones de ejercer influencia en la labor técnica de la secretaria de la CAPI aportando sus conocimientos teóricos y prácticos en materia de estadística, con el respaldo del equipo directivo. En segundo lugar, se espera información sobre los resultados de los próximos períodos de sesiones de la CAPI. En tercer lugar, el Grupo de los Trabajadores quisiera ser informado de los resultados de la próxima reunión del grupo de contacto, en la que seguirán examinándose el proceso de consulta y las modalidades de trabajo, en colaboración con los representantes de las organizaciones y de las federaciones de funcionarios.
- 331.** El proceso de reforma de la CAPI se enmarca en el proceso de reforma general de las Naciones Unidas. La OIT debe velar por que la reforma de las Naciones Unidas incluya el fortalecimiento del sistema de relaciones laborales que debería aplicarse de conformidad con los convenios fundamentales de la OIT, en particular aquéllos relativos a la negociación colectiva y la libertad sindical.
- 332.** Al solicitar a la Oficina que siga esforzándose por colaborar en el proceso de reforma desempeñando una función proactiva y de liderazgo, el Grupo de los Trabajadores respalda la propuesta formulada por el Grupo de los Empleadores. No obstante, si bien el tenor de la propuesta retoma el texto anterior, se omiten ciertas partes que son esenciales para el Grupo de los Trabajadores. En tal sentido, la parte final del texto debería decir lo siguiente: «asegurándose de la plena participación de las federaciones de funcionarios de la Organización de las Naciones Unidas y del respeto de los principios fundamentales del diálogo social en esos procesos».

333. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Eswatini insta a la Oficina a usar su influencia para alentar a todas las partes a cumplir el calendario de reuniones acordada y los plazos señalados para la presentación de informes, a fin de que el informe final pueda presentarse a la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2019, según lo previsto. Dado que la Oficina ha indicado que el examen de la CAPI y el examen de la metodología de cálculo de los ajustes por lugar de destino tendrían repercusiones financieras que rondarían los 7 millones de dólares — excluidos los costos conexos —, el orador pregunta por qué en la información actualizada presentada se indica que no habrá repercusiones jurídicas o financieras. El grupo de África apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
334. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos respalda la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2018.
335. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* observa que la formulación del título del punto del orden del día no es correcta, ya que la reforma de la metodología del ajuste por lugar de destino es competencia exclusiva de la CAPI y debe regirse por la resolución pertinente de la Asamblea General de las Naciones Unidas. El proceso iniciado es, de hecho, un examen de la metodología encaminado a seguir mejorando algunos de sus elementos específicos. El orador toma nota de la participación activa de la OIT en las labores de la CAPI y manifiesta que la cooperación entre todas las partes debería producirse en cabal cumplimiento de los Estatutos de la CAPI.

## Decisión

336. *El Consejo de Administración toma nota de la información facilitada en el documento GB.335/PFA/13 y solicita al Director General que siga participando activamente en las labores de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) con el objetivo de reformar la metodología empleada para calcular los ajustes por lugar de destino y otras metodologías de estudio de los sueldos, y en el examen completo del proceso de consulta y de las modalidades de trabajo de la CAPI, asegurándose de la plena participación de las federaciones de funcionarios de la Organización de las Naciones Unidas y del respeto de los principios fundamentales del diálogo social en esos procesos.*

(Documento GB.335/PFA/13, párrafo 6, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.)

## Decimocuarto punto del orden del día

### Otras cuestiones de personal

337. No se ha presentado ningún documento en relación con este punto del orden del día.

## Anexo I

### **Introducción del Director General sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021**

(335.<sup>a</sup> reunión – 18 de marzo de 2019)

Cada dos años, en la reunión de marzo del Consejo de Administración, el Director General presenta las propuestas de Programa y Presupuesto para el siguiente bienio, y el Consejo de Administración recomienda un proyecto de Programa y Presupuesto que se somete para adopción a la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de junio.

Con arreglo a esta práctica, me complace presentarles, por cuarta vez durante mi mandato, las propuestas de Programa y Presupuesto correspondientes al bienio de 2020-2021, que tienen ante ustedes.

Como todos sabemos, en esta ocasión, por decisión del Consejo de Administración, la adopción del Programa y Presupuesto no se hará según el procedimiento habitual. El Consejo de Administración consideró que el Programa y Presupuesto para el próximo bienio debe tener plenamente en cuenta el resultado de la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo. En vista de que este resultado sólo se conocerá después de la reunión de la Conferencia, en el mes de junio, se acordó que el contenido del programa sustantivo que se examina habitualmente en la reunión de marzo del Consejo de Administración se someterá a decisión en su reunión de noviembre.

Sin embargo, con arreglo al Reglamento Financiero las estimaciones del presupuesto deben someterse a la Conferencia para su adopción en el mes de junio. Aprovecho pues la ocasión para presentarles este proyecto, que les someto a su aprobación.

Permítanme añadir que la decisión que adopte la Conferencia con respecto a los créditos presupuestarios con arreglo a este procedimiento modificado no autorizaría al Director General a incurrir en gastos correspondientes a partidas relacionadas con las políticas. El Reglamento Financiero exige claramente que se requiere la aprobación del Consejo de Administración cuando no se haya especificado el objeto preciso del crédito. Este aspecto lo volveremos a tratar en la reunión de noviembre.

Considero conveniente señalar a la atención del Consejo de Administración tres factores contextuales distintos que deberían tener y que tendrán una incidencia importante en el contenido y en la aplicación del Programa y Presupuesto para el próximo bienio.

El primer factor es, obviamente, el centenario de la OIT. A medida que nuestra iniciativa relativa al futuro del trabajo se ha ido afianzando, y que se ha ido ganando la adhesión de nuestros mandantes tripartitos de manera muy notable, he podido observar, en particular después de la publicación en enero pasado del informe de la Comisión Mundial, que los anima una verdadera voluntad de aprovechar, en el plano de las políticas, esta oportunidad única de replantearse y reconfigurar el programa de trabajo sustantivo de nuestra Organización de manera que podamos dedicarnos realmente a tratar de plasmar en la práctica los objetivos ambiciosos y las prioridades que hemos determinado que son esenciales para el futuro del trabajo. No se trata simplemente de tener que elegir entre la continuidad y la ruptura. Lo que hay que tener presente ahora es que, en el momento oportuno, tendremos que calibrar exactamente la magnitud del cambio que queremos obtener. He recalcado este punto en la introducción de mis propuestas, en las que también señalo que, sin anticipar ni prejuzgar las decisiones que se han de adoptar en noviembre, sería útil que transmitiesen a la Oficina sus observaciones preliminares sobre esta cuestión a fin de tenerlas en cuenta en los preparativos del programa.

El segundo factor tiene que ver con el período cubierto por el Programa y Presupuesto, que coincidirá con los dos últimos años del Plan estratégico de la OIT para 2018-2021, lo

cual implica que es necesario incluir los seis objetivos de ese plan, a saber: reforzar las capacidades para responder a las necesidades de los mandantes; incrementar la capacidad para prestar asistencia y responder a las necesidades de las personas más vulnerables y desfavorecidas del mundo del trabajo; mantener y reforzar la función normativa; consolidar la condición de organización de referencia en materia de conocimientos sobre temas laborales; llegar a ser un agente de referencia en la aplicación de la Agenda 2030, y aumentar la capacidad de actuar como una organización eficiente y eficaz. Quisiera recordar asimismo que el Plan estratégico también prevé mantener los cuatro ejes de política transversales en el programa actual, a saber: las normas internacionales del trabajo; el diálogo social y el tripartismo; la igualdad de género y la no discriminación, y una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental.

El tercer factor, que está más directamente relacionado con la aplicación del programa que con su diseño tiene como telón de fondo la reforma en curso de las Naciones Unidas. En esta reunión tendremos otras oportunidades para debatir sobre todas las implicaciones de esta cuestión. Sin embargo, el hecho de que la OIT fuese una de las primeras instituciones en adoptar su programa para armonizarlo con la puesta en práctica de la Agenda 2030, en la cual el trabajo decente ocupa un lugar central, y que la consecución de esa Agenda sea el fundamento que sustenta la reforma de las Naciones Unidas, coloca a la OIT, que ha venido desplegando persistentes e ingentes esfuerzos, en una situación muy favorable para beneficiarse plenamente del proceso de reforma.

Permítanme referirme ahora a mis propuestas que pretenden reforzar aún más el sistema de gestión basada en los resultados de la OIT, principalmente a través de un nuevo marco de resultados que se asentará en una «teoría del cambio» enunciada de manera explícita. Estas propuestas son una respuesta directa a las instrucciones que se impartieron a la Oficina, por ejemplo en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada por la Conferencia en 2016, y en recomendaciones como las formuladas por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN). Como se indica en la resolución de la Conferencia, el objetivo que se busca es permitir que la OIT pueda demostrarles a ustedes, nuestros mandantes, «la manera en que su labor ha contribuido a la consecución de los cuatro objetivos estratégicos».

Este proceso sólo podrá finalizarse en noviembre, cuando estaremos en condiciones de desarrollar el conjunto completo de metas e indicadores a la luz de las prioridades del Programa que se hayan establecido para entonces. Sin embargo, ahora tenemos a nuestro alcance la posibilidad de llegar a un acuerdo acerca de los parámetros generales de un marco que defina mucho mejor de qué manera nuestras actividades contribuyen al avance de los objetivos estratégicos de la OIT. Si lo logramos, este proceso tendrá importantes repercusiones sobre la manera en que funcionamos, como se detalla al final del capítulo 2 de mis propuestas. Además, en consonancia con la voluntad de la Oficina de afianzar constantemente su gestión basada en los resultados, contribuiríamos sustancialmente a cumplir de manera óptima nuestra obligación de rendir cuentas a nuestros mandantes. Son responsabilidades que mis colegas y yo nos tomamos muy seriamente.

Desde el principio de mi mandato, la Oficina se ha centrado en todo momento en mejorar la eficiencia de modo que se puedan reasignar recursos a las labores y servicios técnicos de primera línea destinados a los mandantes. Hasta la fecha, la suma total de esas reasignaciones se eleva a 58 millones de dólares de los Estados Unidos y en las propuestas que se someten a examen se proponen 8,5 millones de dólares de los Estados Unidos adicionales. Esta reasignación comprende una reestructuración interna, una reformulación de los perfiles de los puestos y transferencias de recursos procedentes de las partidas de servicios de apoyo y servicios de gestión. Ello ha permitido obtener un aumento equivalente a 74 puestos a tiempo completo que podrán dedicarse a funciones técnicas de primera línea. Con el mismo nivel de recursos disponibles estamos realizando más actividades, obteniendo un nivel más alto de calidad, de manera más eficiente y con un control más riguroso.



Quisiera poner de relieve que tengo intención de seguir adelante con las medidas descritas en mis propuestas, entre ellas, el examen de los procesos institucionales, que se basan en la buena gobernanza, la supervisión, la gestión de riesgos y el desarrollo de los recursos humanos. La Oficina no escatimará recursos en este ámbito.

Con respecto al nivel presupuestario propuesto para el próximo bienio, quisiera hacer un breve repaso a la larga trayectoria de este presupuesto. El nivel real del presupuesto actual de la OIT es un 14 por ciento inferior al de hace cuarenta años y un 5 por ciento inferior al de hace veinte años. A pesar de la disminución de los recursos, gracias a las orientaciones del Consejo de Administración hemos logrado atender la demanda creciente de servicios y hemos reforzado la gobernanza para adoptar prácticas óptimas. En lo relativo a las cuestiones sustantivas de política, la OIT ha sido capaz de invertir en áreas que se han incorporado a la lista de prioridades que ustedes han establecido, o bien en ámbitos que han cobrado mayor importancia, por ejemplo, la economía verde, la economía informal, la migración y el trabajo rural. Paralelamente, hemos creado una función de evaluación, un puesto de funcionario encargado de las cuestiones de ética y un puesto de mediador, así como un comité de supervisión independiente, hemos adoptado las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público, auditorías anuales y un marco formal de gestión institucional de los riesgos, y hemos sufragado nuestra participación en los costos derivados del fortalecimiento del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas y la ampliación del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas. También hemos aumentado el gasto en auditoría interna e investigación, y hemos mejorado el entorno informático y de comunicaciones.

En estas mejoras queda patente el esfuerzo dedicado a esta labor y la capacidad de respuesta a las solicitudes y expectativas que, como es natural, nos plantean los miembros de la Organización. Somos conscientes de las responsabilidades que nos incumben y seguiremos esforzándonos por cumplirlas a su entera satisfacción.

En este contexto, siendo plenamente consciente de las limitaciones financieras de los Estados Miembros, propongo al Consejo de Administración una serie de inversiones institucionales y partidas de gastos extraordinarias que supondrían una desviación con respecto a la larga trayectoria de crecimiento real cero o de reducción del presupuesto. Estas inversiones no tienen por objeto ampliar los programas sustantivos de manera arbitraria o caprichosa, sino satisfacer las necesidades institucionales más urgentes ya que, en caso de que éstas quedaran desatendidas, se provocaría un daño irreparable a las capacidades operativas de la OIT. La inversión se realizaría en cinco áreas.

En primer lugar, es necesario financiar el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, acerca del cual ya hemos mantenido discusiones complejas. El año pasado, la Asamblea General decidió duplicar la contribución de la OIT al sistema, que desde 2014 se había sufragado con cargo al presupuesto ordinario de la Organización. La suma pagadera para 2020-2021 asciende a 4,6 millones de dólares de los Estados Unidos, que propongo financiar mediante un incremento del presupuesto, y no introduciendo recortes en los programas, dado que parece ser la única alternativa realista.

En segundo lugar, ante la inminente finalización de la primera fase del proyecto de renovación de este edificio, por un costo de más de 200 millones de francos suizos, financiado íntegramente con fondos propios, en particular mediante la venta de parcelas, parece evidente que, a raíz de la decisión que tomó el Consejo de Administración en 2011, debemos dar plena aplicación a la estrategia a largo plazo para financiar las futuras obras de mantenimiento periódico y renovación de los edificios de la OIT en todo el mundo. Nuestros sucesores no podrán recurrir a la venta de bienes. Por consiguiente, propongo que se aumente la correspondiente reserva de fondos de la OIT hasta el monto acordado mediante una inversión de 3,8 millones de dólares de los Estados Unidos durante el próximo bienio.

En tercer lugar, los servicios competentes de las Naciones Unidas han determinado que es necesario tomar medidas para adecuar el acceso y la seguridad de las instalaciones de la OIT en Ginebra a las normas de seguridad de las Naciones Unidas. Hemos colaborado con

el Gobierno anfitrión para preparar un proyecto a este respecto, que se describe en los documentos GB.335/PFA/3 y GB.335/PFA/3 (Add.) presentados al Consejo de Administración. El enfoque por fases propuesto para su ejecución cuenta con el apoyo del Gobierno anfitrión y requiere una inversión de la OIT de 10 millones de dólares de los Estados Unidos durante el próximo bienio.

En cuarto lugar, a pesar de los grandes esfuerzos desplegados para invertir en la mejora de nuestros sistemas informáticos, principalmente mediante el recurso a superávits presupuestarios fortuitos y ahorros no previstos, la OIT no está en condiciones de satisfacer la necesidad continua de seguir invirtiendo en este ámbito, atender a las solicitudes de mejorar el acceso a los datos, promover el intercambio de conocimientos, protegerse de los riesgos de seguridad cibernética y adaptarse a las nuevas normas resultantes de la rápida evolución de la tecnología. En 2017, el Consejo de Administración aprobó la estrategia relativa a la tecnología de la información y, para financiar parcialmente sus objetivos, se propone realizar una inversión de 12,2 millones de dólares de los Estados Unidos.

En quinto y último lugar, la propuesta de incrementar la reserva para gastos imprevistos consignada en la Parte II del presupuesto en 1,125 millones de dólares de los Estados Unidos obedece simplemente a que, en virtud de las decisiones del Consejo de Administración, los gastos adicionales aprobados por éste han superado sistemáticamente los 2 millones de dólares de los Estados Unidos en los últimos bienios. Por lo tanto, conforme a las reglas de una buena gestión, resultaría adecuado prever la correspondiente asignación.

En total, la inversión institucional propuesta asciende a 31,7 millones de dólares de los Estados Unidos. Insisto en que estas cifras no se presentan a la ligera ni carecen de una adecuada preparación y reflexión. Diría más bien que son la consecuencia necesaria de la imposibilidad de que la OIT pueda seguir prestando sus servicios si no cuenta con la infraestructura y la capacidad institucional apropiadas.

La Oficina también ha examinado cuidadosamente, como hace siempre, las perspectivas de evolución de los costos para el próximo bienio sobre la base de la mejor información disponible. En los dos últimos bienios, los presupuestos aprobados preveían una reducción de los costos, de modo que el valor nominal del presupuesto disminuyó. Esta vez, la situación es menos favorable, pues nos encontramos de nuevo ante una inflación moderada y se prevé que esta tendencia continúe. Por este motivo se propone aumentar los costos en un 1 por ciento, esto es, 8 millones de dólares de los Estados Unidos en valor nominal para el bienio.

Quisiera concluir indicando que, a diferencia de la práctica habitual, y precisamente porque la modificación de nuestros procedimientos no permite definir prioridades programáticas sustantivas en este momento, las propuestas no contienen estimaciones de contribuciones extrapresupuestarias ni de contribuciones a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario. Ahora bien, el Consejo de Administración tal vez considere oportuno tener presente que, si los donantes siguen realizando contribuciones voluntarias para apoyar la labor de la OIT al igual que lo han hecho en los seis últimos años, éstas ascenderían a una cifra anual aproximada de 248 millones de dólares de los Estados Unidos.

Tengo el honor de presentar al Consejo de Administración mis propuestas de Programa y Presupuesto para su examen, y recomendar su adopción final por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión del centenario, que se celebrará en junio.

## Anexo II

### **Respuesta del Director General a las cuestiones planteadas por los miembros del Consejo de Administración durante el debate relativo a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021**

(335.<sup>a</sup> reunión – 25 de marzo de 2019)

La semana pasada se celebró el debate relativo a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021. Desde que ejerzo el cargo de Director General, es la primera vez que me corresponde dar una respuesta a un debate de esta naturaleza, presentándoles una revisión del nivel real de las propuestas.

Antes de empezar, quisiera recordar que, en las tres ocasiones en que se llevó a cabo este ejercicio, el Consejo de Administración estuvo en condiciones de adoptar las propuestas originales, sin revisar el nivel del presupuesto, que en todos los casos se situó en un nivel de crecimiento real cero.

Esta situación pone de manifiesto dos cosas.

En primer lugar, que la Oficina ha hecho siempre gala de realismo y moderación al formular las propuestas de Programa y Presupuesto. Ha tomado debidamente en consideración las circunstancias financieras de los Estados Miembros, se ha abstenido de pedir a los Estados Miembros que realicen un mayor esfuerzo financiero para tratar de aumentar el volumen de las actividades de los programas, y ha entendido que, si quiere hacer más por sus mandantes — como ha venido haciendo — será gracias a los fondos generados por los ahorros derivados del incremento de la eficiencia y la movilización de recursos extrapresupuestarios. Por supuesto, esto va unido a nuestro deber y compromiso de asegurar una optimización de los recursos, es decir, de gestionar con la máxima eficacia los recursos que ustedes ponen a nuestra disposición.

En segundo lugar, que el alejamiento de la práctica seguida en los últimos seis años, con la introducción de una serie de inversiones institucionales que supondrían un incremento del presupuesto real, no significa que se haya abandonado el enfoque de rigor presupuestario ni obedece a ninguna iniciativa aleatoria para dar respuesta a una demanda ciertamente creciente, o para aprovechar las oportunidades que se abren ante nosotros. Por el contrario, es una respuesta ponderada y racional a las circunstancias a las que se enfrenta la Organización y exige inevitablemente que se emprendan diversas acciones para mantener la capacidad operacional de la Oficina a un nivel prudente y aceptable.

Estas cuestiones centraron el debate que mantuvimos la semana pasada, durante el cual escuchamos con suma atención lo que los miembros del Consejo de Administración tenían que decirnos. Por consiguiente, abordaré en mi respuesta las cinco áreas de inversión institucional que propuse inicialmente — por un total de 31,7 millones de dólares de los Estados Unidos — y propondré ajustes a la luz de sus comentarios, que hemos sopesado cuidadosamente, a fin de consensuar un Programa y Presupuesto que el Consejo de Administración pueda recomendar a la Conferencia para su adopción en la reunión del centenario el próximo mes de junio.

Antes de entrar en materia, quisiera recordar también que, con arreglo al procedimiento modificado para la adopción del Programa y Presupuesto, habrá que esperar a la reunión de noviembre para que se tome una decisión sobre el contenido del programa sustantivo, a la luz de los resultados de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo convenidos por la Conferencia. En el marco del debate sobre el Programa y Presupuesto, los miembros del Consejo de Administración proporcionaron orientaciones al respecto la semana pasada, concretamente en cuanto al alcance y el equilibrio entre la continuidad y el cambio que cabe prever. Además, la discusión de otros puntos del orden del día anunció, sin prejuizarlas, una

serie de cuestiones específicas que sin duda volveremos a abordar en noviembre. Hemos logrado respetar plenamente las obligaciones que nos incumben en virtud del Reglamento Financiero y al mismo tiempo abordar las cuestiones que tenemos ante nosotros de un modo coherente y significativo, lo cual significa que el procedimiento modificado cumple el propósito para el cual ha sido concebido.

Dicho esto, aún queda mucho por hacer hasta noviembre y el tiempo apremia. La consulta continua con los mandantes será la clave para el éxito, y quisiera asegurar al Consejo de Administración que la Oficina está plenamente comprometida para lograrlo.

Esto también afecta a la finalización del marco de resultados mejorado, respecto del cual el Consejo de Administración ha expresado su apoyo y ha ofrecido orientaciones decisivas. Los miembros del Consejo de Administración han destacado la necesidad de adoptar un enfoque completo y equilibrado de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, la importancia de integrar la contribución de la OIT a la ejecución de la Agenda 2030, y la armonización con el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. Mis colegas iniciarán consultas con los mandantes lo antes posible después de la reunión del Consejo de Administración con objeto de publicar un proyecto final del nuevo marco de resultados en septiembre.

En cuanto a las inversiones institucionales contenidas en mis propuestas originales, el pasado lunes les dije que esas inversiones eran necesarias para «satisfacer las necesidades institucionales más urgentes ya que, en caso de que éstas quedaran desatendidas, se provocaría un daño irreparable a las capacidades operativas de la OIT». Debo reiterar esa circunstancia, reconociendo al mismo tiempo las dificultades expresadas por muchos gobiernos para asumir la carga financiera de esas inversiones tal y como han sido planteadas. De nuestros debates se desprende claramente que, si bien se entendió perfectamente la necesidad de invertir en las cinco áreas mencionadas, hubo una opinión mayoritaria en cuanto a que esas inversiones deberían reducirse a lo esencial, y en la medida de lo posible abarcar un plazo más largo, y a que la Oficina debía revisar los medios para financiarlas y esforzarse en particular por modificar las prioridades del gasto dentro de los límites del presupuesto ordinario existente.

Sobre esta base tengo el honor de presentarles los ajustes a las inversiones institucionales propuestas que se enumeran a continuación, y que se recogen en un documento que se les distribuirá junto con el texto de esta declaración, en los tres idiomas oficiales, inmediatamente después de que concluya mi intervención.

Para mayor claridad, trataré individualmente cada área de inversión.

La primera área de inversión concierne al Fondo de Construcciones y Alojamiento. La propuesta que presenté consistía en aumentar el presupuesto en 3,8 millones de dólares de los Estados Unidos a fin de poder aplicar la estrategia acordada por el Consejo de Administración en 2011, que preveía el establecimiento de una asignación anual equivalente al 1 por ciento del valor asegurado de los edificios pertenecientes a la OIT con objeto de financiar su mantenimiento y renovación futuros. A pesar de que esta asignación está en conformidad con las prácticas óptimas del sector, me veo obligado a proponer que se reduzca a la mitad el aumento propuesto originalmente. Esto significa que, en lugar de alcanzar la meta del 1 por ciento con respecto al nivel actual que se sitúa aproximadamente en el 0,5 por ciento, llegaríamos a un 0,75 por ciento del valor asegurado. Con esta modificación, el monto de la inversión institucional originalmente propuesta se reduciría en 1 885 000 dólares de los Estados Unidos.

La segunda área de inversión es la tecnología de la información, en la que propuse invertir 12,2 millones de dólares de los Estados Unidos, suma que — deseo recalcarlo — se utilizaría en su totalidad para financiar la Estrategia de la tecnología de la información 2018-2021 de la OIT, que fue acordada por el Consejo de Administración en 2017. Ustedes nos han pedido que establezcamos un orden de prioridad de los gastos propuestos y así lo

hemos hecho, de modo que lo que se ha mantenido corresponde únicamente al monto destinado a cubrir las necesidades más urgentes del próximo bienio.

Concretamente, ahora les propongo posponer la inversión en el sistema de gestión de los registros electrónicos y en la gestión de dispositivos móviles, que se detallan en los párrafos 174 a 179, en la parte final de las propuestas de Programa y Presupuesto. Además, propongo posponer el reemplazo de la Intranet de la OIT. En conjunto, estos ajustes permitirían obtener una reducción de 5,3 millones de dólares de los Estados Unidos con respecto a la inversión propuesta originalmente. Sin embargo, el Consejo de Administración debería ser consciente de que estos ajustes también supondrán una clara limitación de la eficiencia operacional de la Oficina: tendremos que seguir manteniendo el sistema de archivo en formato impreso; se frenará el intercambio de conocimientos; el acceso a distancia por parte del personal a los sistemas de la OIT será limitado; algunos programas informáticos de la Intranet ya no contarán con soporte técnico para fines del bienio; seguirán coexistiendo múltiples formatos en la Intranet, y peligrará la aplicación del plan de comunicaciones de la Oficina. Por otra parte, no se podrán poner en práctica algunas de las recomendaciones resultantes de los exámenes de los procesos operativos.

La tercera área de inversión es la seguridad, para la que propuse invertir, en una primera fase, 10 millones de dólares de los Estados Unidos en el próximo bienio como parte de un programa de 25 millones de dólares de los Estados Unidos, a fin de ponernos en plena conformidad con las normas mínimas operativas de seguridad de las Naciones Unidas. Muchos de ustedes, si bien reconocen la obligación de garantizar una seguridad adecuada a los miembros del personal, a los mandantes y a los visitantes, han cuestionado la necesidad de introducir algunas de estas mejoras, han preguntado si este nivel de gastos era absolutamente necesario, y han instado a la Oficina a estudiar opciones menos costosas.

Ya hemos estudiado esas opciones y, de hecho, el Consejo de Administración también ha empezado a discutir esas mismas cuestiones en otro contexto, el de la renovación del edificio. En resumidas cuentas, nos quedan sólo dos opciones: establecer ya sea un «doble perímetro» de seguridad, como el que propuse en el documento, para proteger todos los terrenos de la OIT, así como el edificio propiamente dicho, o un «solo perímetro», solución que sólo permitiría proteger el edificio en sí. Aparte de estas dos posibilidades no quedan otras opciones razonables intermedias.

A la luz de las deliberaciones que ustedes han mantenido, en este momento no veo otra solución más que proponer la segunda opción. Esto significa que no podremos ponernos en plena conformidad con las normas de las Naciones Unidas destinadas a proteger nuestra seguridad y la de todos ustedes. Sin embargo, se pueden hacer mejoras con una inversión de 3,5 millones de dólares de los Estados Unidos más una financiación con cargo a los recursos existentes, como se indica en el documento GB.335/PFA/3, y la construcción de un punto de acceso para visitantes situado fuera del edificio principal.

Esto tiene dos consecuencias desafortunadas. En primer lugar, si se descarta la opción del «doble perímetro» integral habría que iniciar una nueva ronda de negociaciones con el gobierno del país anfitrión, que ya había ofrecido su apoyo financiero para la propuesta original, y averiguar qué tipo de asistencia se podría aún esperar de su parte. En segundo lugar, si más adelante estuviéramos en condiciones de poner en práctica una solución más integral de la seguridad, la inversión que les estoy proponiendo ahora resultaría en gran medida superflua.

En cuarto lugar, paso a abordar la partida de gastos imprevistos, en la que propuse un aumento de la asignación para acercar el monto de la partida programada a los niveles reales de tales gastos en los últimos bienios. Ahora propongo dejar la asignación propuesta en su nivel actual de 875 000 dólares de los Estados Unidos, en lugar de los 2 millones de dólares que propuse originalmente. El hecho es que, con toda probabilidad, esta partida va a ser insuficiente, a menos — claro — que el Consejo de Administración muestre mayor contención que en el pasado. En todo caso, creo que ahora todos debemos ser mucho más rigurosos de lo que lo fuimos al considerar nuevas partidas de gastos y determinar las

implicaciones de esos gastos para otros rubros de gastos. Todo tiene un costo, no hay nada gratis.

El resultado de estos ajustes presupuestarios es de tal magnitud que el aumento del presupuesto, en valor real, incluidas las inversiones institucionales, que en mis propuestas iniciales ascendía a 31,7 millones de dólares de los Estados Unidos, se eleva ahora a 16,9 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa una reducción de unos 14,8 millones de dólares.

Con estos ajustes tratamos verdaderamente de presentar un presupuesto cuyo monto el Consejo de Administración pueda considerar aceptable, pero ante todo son el resultado del enorme esfuerzo realizado para diferenciar las inversiones que son absolutamente esenciales para que la OIT pueda seguir desempeñando sus funciones esenciales, las cuales deben mantenerse, de aquellas cuya falta, si bien repercutiría considerablemente en la vida de nuestra Organización, no constituiría una amenaza vital.

La pregunta que cabe plantearnos a continuación se refiere a la forma en que pueden financiarse esas inversiones esenciales. La semana pasada recordé los esfuerzos realizados por la Oficina durante los últimos bienios a fin de redistribuir los recursos de los servicios de apoyo a los servicios de primera línea y de invertir en ámbitos de interés para la actual discusión; señalé al Consejo de Administración que tales medidas habían representado un esfuerzo y un logro sin precedentes, y confirmé que debemos perseverar en tales esfuerzos. Ustedes reconocieron esa labor sin precedentes y volvieron a pedirle a la Oficina que hiciera nuevos esfuerzos en materia de reasignación de recursos a fin de satisfacer parte de las necesidades de inversión institucional de carácter esencial.

En respuesta a dicho pedido, propongo que del monto total de 16,9 millones de dólares de los Estados Unidos que he mantenido con respecto a mis propuestas iniciales, 4,6 millones de dólares se sufraguen con los recursos actuales del presupuesto ordinario, lo que corresponde a la suma necesaria para cubrir el aumento de los costos del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas.

Los gobiernos han dicho clara y firmemente que, en consonancia con las decisiones que ya se adoptaron en Nueva York, no están dispuestos a sufragar este gasto mediante un aumento de las contribuciones prorrateadas, es decir, mediante un aumento del presupuesto ordinario de la OIT. Quisiera recordarles que en esta institución ya se han tomado decisiones para que la OIT asuma su responsabilidad de contribuir a ese sistema, y que no deberían reconsiderarse esas decisiones. Por su propia naturaleza, dicho gasto no puede postergarse ni escalonarse a lo largo de un período más amplio. Por esta razón, ahora propongo financiar esta partida de gastos con cargo a la Parte I del presupuesto ordinario, y eliminar la inversión institucional propuesta en ella.

Ello supondría:

- utilizar el monto de 940 800 dólares de los Estados Unidos propuesto inicialmente para ser reasignado a los resultados en materia de políticas, si bien mantengo mi propuesta de fortalecer la función de auditoría interna e investigación asignándole una suma aproximada de 370 000 dólares;
- efectuar otra reducción de un 1 por ciento, aproximadamente, en la partida del presupuesto estratégico relativa a los servicios de gestión, que se sumaría a los ahorros considerables ya realizados en dicha partida. Se encargará a mis colegas que definan esas nuevas economías, por un valor de 500 000 dólares de los Estados Unidos, sin que las funciones esenciales de supervisión y rendición de cuentas se vean afectadas negativamente y, por último,
- reducir de 3,1 millones de dólares de los Estados Unidos los fondos destinados actualmente a los resultados en materia de políticas, lo que representa el 0,5 por ciento del total de esa asignación. De conformidad con el procedimiento modificado que

estamos aplicando, el contenido exacto de tal reducción deberá decidirse en el mes de noviembre.

En este contexto, quisiera además recordar que la semana pasada se hizo referencia a la posibilidad de aplicar un sistema de recuperación de costos más equitativo que tenga en cuenta las actividades financiadas con cargo a recursos extrapresupuestarios a fin de sufragar algunos de nuestros costos de inversión. La Oficina está ahora revisando sus prácticas a ese respecto con el fin de que tales actividades no pasen a ser una obligación financiera para los Estados Miembros. Se trata de un requisito de nuestro Reglamento Financiero; se examinará cualquier problema que surja al respecto a fin de que la participación en los gastos sea equitativa. Sin embargo, por el momento no estamos en condiciones de empezar a aplicar esa medida en nuestra decisión relativa al presupuesto.

Los ajustes propuestos, que reducen sustancialmente, hasta un valor mínimo crítico, las inversiones institucionales que se realizarán en el bienio 2020-2021, y que tienen en cuenta la nueva solicitud hecha a la Oficina de que redistribuya fondos para sufragar una proporción significativa de los costos de tales inversiones, permitirían reducir el aumento del presupuesto en valor real a 12,3 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a un 1,57 por ciento.

Confío plenamente en que el Consejo de Administración considere que estos ajustes constituyen una respuesta satisfactoria al debate mantenido la semana pasada y el punto de partida para llegar a un consenso en relación con el proyecto de Programa y Presupuesto de 804,1 millones de dólares de los Estados Unidos que se recomendará a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año del centenario para su adopción.

Muchas gracias.

## Anexo III

### **Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (335.<sup>a</sup> reunión – 19 de marzo de 2019)**

Señora Presidenta, a quien felicito por su elección,

Señor Director General,

Señoras y señores delegados,

Estimados colegas:

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidenta electa del Comité del Sindicato del Personal de la OIT, que representa a cerca de un 70 por ciento de los miembros del personal de la sede y de las oficinas exteriores.

Permítanme comenzar, pues, compartiendo el pesar del personal de varias otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas por la pérdida de 21 colegas en el trágico accidente aéreo que tuvo lugar el 10 de marzo de 2019 en Etiopía. Cuando uno de nosotros desaparece, la pena embarga a cada miembro de la familia de las Naciones Unidas.

En estas circunstancias podría parecer trivial, incluso inapropiado, hablar de otros temas; pero es mi deber, por lo que me dispongo a cumplirlo.

Me dirijo a esta asamblea hoy desde una perspectiva de humildad, en cierta forma, pero también con orgullo y emoción, en ocasión de la celebración del centenario de la OIT, una institución que, sin lugar a dudas, nos es muy querida.

Desde esa perspectiva me dirijo a ustedes, teniendo presentes todas las reuniones del Consejo de Administración celebradas desde comienzos del siglo XX, durante las cuales sus predecesores y ustedes, señoras y señores delegados, representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos, se han empeñado, año tras año, en crear, perfeccionar y reforzar el mandato de la organización más antigua de las Naciones Unidas a fin de que, cien años después de su fundación, la paz, la justicia social y el trabajo decente sigan ocupando un lugar central en los grandes debates actuales de la sociedad mundial.

Me llena asimismo de orgullo y de emoción dirigirme a ustedes como representante del personal, para transmitirles las inquietudes de éste, como lo hicieron antes de mí — ya desde 1920, es decir, desde hace casi cien años — todas las mujeres y todos los hombres elegidos presidentes del Comité del Sindicato del Personal de la OIT.

Diálogo, innovación, adaptación, valentía y perseverancia. Esos han sido y siguen siendo los principios y valores por los que se han regido las personas encargadas de alcanzar los objetivos de esta Organización. Tal compromiso y tal dedicación bien merecen una celebración que esté a la altura de la ocasión, con un calendario ciertamente intenso, pero digno de lo que nuestra Organización ha logrado desde hace ya un siglo.

El personal de la sede valoró sin duda haber sido invitado a participar el pasado 22 de enero al lanzamiento oficial de las celebraciones, y aguarda con entusiasmo la ceremonia del próximo mes de abril, que contará con una mayor participación del personal de las oficinas exteriores.

Los representantes del personal han prestado asimismo gran atención al lanzamiento del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, pues el principal objetivo de dicho informe es brindar orientaciones a fin de lograr «un futuro más prometedor». Se trata de un objetivo por demás difícil de alcanzar en el actual contexto mundial.

El informe plantea una ambiciosa visión de lo que podría ser el mundo del trabajo en el siglo XXI, y se dirige de manera universal al conjunto de los interlocutores del mundo del



trabajo. Los representantes del personal de la OIT tomaron debida nota de los mensajes clave en él transmitidos, a saber, la necesidad de centrar la atención en las personas, de garantizar el aprendizaje permanente para todos y de fortalecer la protección social. Desean que el informe se aplique también a los hombres y las mujeres que están en primera línea y trabajan sin descanso en la sede y en las oficinas exteriores a fin de que todos los principios y valores de la Organización sigan siendo una fuente de inspiración a lo largo de los años. Es por ello que les resultaría aún más difícil comprender que el discurso de la Oficina difiriera de sus actos cuando se trata de su propio personal.

No obstante, al parecer ello tomará aún algún tiempo, ya que algunos de los documentos presentados en la actual reunión hacen pensar a los representantes del personal que el informe sobre el futuro del trabajo — pese a las ambiciones y esperanzas que comporta — no ha calado suficientemente en quienes lo redactaron y presentaron.

Me refiero más concretamente a los documentos GB.335/PFA/6 y GB.335/PFA/7, examinados ayer, pero cuyas recomendaciones — en particular la recomendación 3 del documento GB.335/PFA/6 —, parecen guiarse más por la voluntad de generar una rentabilidad cada vez mayor a través de un aumento de la subcontratación que por una voluntad real de ofrecer una protección social eficaz a todo el personal. Tal recomendación contradice lo que afirma el informe sobre el futuro del trabajo, a saber, que «[e]l futuro del trabajo requiere un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta, basado en los principios de solidaridad y de reparto de riesgos». Por si no se hubiera entendido bien el mensaje de mis anteriores intervenciones y, de hecho, de las intervenciones de mis predecesores, lo repetiré: nos opondremos firmemente a cualquier intento de interferir con la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT por razones ajenas al interés de los asegurados. Al personal de la Oficina Internacional del Trabajo le importa su sistema de salud, que está basado en los mismos principios que promueve el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.

Me refiero asimismo al documento GB.335/PFA/1, relativo a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021; el personal toma por fin conocimiento de las sumas — a su juicio, totalmente desproporcionadas — destinadas a sufragar el examen de los procesos operativos, que posibilitó, y cito: «elimina[r] varias funciones de apoyo administrativo, lo que ha permitido liberar recursos que se destinarán... a actividades técnicas de primera línea». Por supuesto que no es la propia decisión lo que se está poniendo en tela de juicio, ya que ésta es fruto de una prerrogativa decisoria que los representantes del personal no discuten. Lo que nos alarma es lo que no menciona ese documento.

No menciona la historia humana de mis colegas — si consideramos que ahora los debates deben volver a centrarse en las personas — ni las graves consecuencias que suponen para sus vidas profesionales unas decisiones que se adoptan sin ofrecerles, por ejemplo, una formación en el empleo que pueda darles la esperanza de una readaptación profesional. Lo que ese documento no menciona es la carga de trabajo adicional y de estrés que sufren los colegas que aún trabajan en los servicios administrativos, cuyo grado de cansancio hace cada vez más necesaria la ayuda externa para poder asegurar el cumplimiento de plazos cada vez más cortos, difíciles o incluso imposibles de alcanzar sin un claro sacrificio en detrimento de la salud. Lo que ese documento no menciona es la falta de creación de puestos de apoyo sobre el terreno para hacer frente al aumento de puestos técnicos en las oficinas exteriores. Colegas al borde del colapso, frecuente reducción del grado de los puestos por consideraciones puramente presupuestarias, ausencia casi total de reconocimiento del trabajo realizado: eso es lo que ven los representantes del personal. ¡Es sin lugar a dudas imperioso que la OIT se centre en las personas!

El Sindicato del Personal denuncia las frases burocráticas que abundan en los documentos del Consejo de Administración, y que a menudo no presentan sino un panorama parcial de la realidad profesional de nuestra Organización. Detrás de las propuestas dirigidas a lograr una racionalización presupuestaria hay ante todo mujeres y hombres. La caridad bien entendida empieza por uno mismo. Entonces, sí, tengamos un programa centrado en las

personas y aprovechemos la ocasión para dar un buen ejemplo: «no dejemos escapar esta oportunidad».

Tras estas consideraciones generales, pasaré ahora a referirme de manera más detallada a algunos de los numerosos documentos que se han presentado en la actual reunión del Consejo de Administración, para información o para decisión, y a comentarlos desde la perspectiva de los representantes del personal.

Los tres primeros documentos que deseo señalar a su atención versan sobre el régimen común de las Naciones Unidas y su ya «célebre», al menos en esta casa, CAPI. Se trata de los documentos GB.335/PFA/13, GB.335/PFA/INF/4 y GB.335/PFA/INF/5.

El Sindicato del Personal confirma la información que figura en el documento GB.335/PFA/13 relacionada con el examen por la CAPI de su proceso consultivo y sus modalidades de trabajo y con la reforma del método para determinar los ajustes por lugar de destino. No obstante, lamenta la lentitud con la que se está procediendo al examen de ese importante proceso consultivo y los sorprendentes cambios introducidos en el calendario de trabajo, que a nuestro modo de ver como representantes del personal responden a tácticas dilatorias. Con todo, el Sindicato agradece el gesto de reconciliación y buena voluntad que ha tenido el nuevo presidente de la CAPI al enviar un mensaje a todo el personal de las Naciones Unidas expresando su deseo de que el órgano que él preside esté, en adelante, a la altura de su mandato y sus objetivos. A este respecto, el Sindicato del Personal expresa también su satisfacción, no exenta de cierta ironía, por el hecho de que la CAPI, en un arranque de lo que yo calificaría de rigor histórico con efecto retardado, haya decidido finalmente incorporar en su Estatuto y Reglamento las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas que figuran en su informe correspondiente a 1998 (documento A/53/30). Han sido tan sólo veinte años de retraso...

En cuanto al documento GB.335/PFA/INF/4, titulado *Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2018*, el Sindicato lamenta que la Asamblea General manifieste siempre mucha mayor disposición a aplicar medidas de ahorro, con frecuencia en detrimento del personal, que a adoptar recomendaciones de la CAPI que, por una vez, habían sido objeto de discusiones formales con las federaciones del personal y habían concitado un consenso. La adopción de esas recomendaciones habría permitido atender la necesidad de flexibilidad del personal de las distintas administraciones y hacer atractivo el trabajo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas al garantizar un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Me estoy refiriendo en concreto al párrafo 21 de dicho documento.

Asimismo, quiero señalar a la atención de los mandantes y de los miembros del Comité de Pensiones del Personal de la OIT el documento GB.335/PFA/INF/5, en particular el párrafo 14, en el que se alude a las modificaciones introducidas en los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, modificaciones que podrían menoscabar gravemente la representación de la OIT en el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Los miembros del Consejo de Administración, la dirección y los afiliados a la Caja han de ejercer conjuntamente una vigilancia extrema para evitar que se produzca una suerte de fagocitosis por parte de las demás organizaciones. Una vez más, se trata de la protección social del personal, esfera en la que la OIT ha desempeñado siempre una función de liderazgo en el régimen común de las Naciones Unidas. Y así debe seguir siendo.

A continuación, pasaré a referirme a los demás documentos de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (PFA) que tienen repercusiones directas en las condiciones de empleo y de trabajo del personal.

En relación con el documento GB.335/PFA/3, que versa sobre la renovación del edificio de la sede, el Sindicato del Personal manifiesta su preocupación por las consecuencias que podrían derivarse de la eventual interrupción de la continuidad entre las dos fases del proyecto de renovación y, en particular, por la presencia permanente de amianto en las plantas inferiores

del edificio, el riesgo importante de incendio y la mala calidad del aire. Tal vez ustedes no saben que muchos de nuestros colegas trabajan a diario en esas plantas inferiores; el Sindicato del Personal no entiende por qué ha de haber dos niveles de seguridad en el trabajo dentro de la Organización. En cuanto a la función de protección del personal, el Sindicato considera que la OIT debería centrarse prioritariamente en los recursos humanos, que actualmente son insuficientes, con el fin de que todos los miembros puedan efectuar correctamente su trabajo, con contratos de personal de plantilla, y que debería evitar recurrir excesivamente a proveedores externos. También sabemos hoy día que si bien la vida de un trabajador no tiene precio, cuando éste ya no está, su ausencia entraña un coste muy elevado.

Por consiguiente, el Sindicato del Personal insta al Consejo de Administración a adoptar decisiones responsables cuando estén en juego la seguridad, el bienestar, la salud y la protección del personal de la OIT, de conformidad con las normas del país anfitrión y de las Naciones Unidas. La vida de los trabajadores no tiene precio.

En cuanto al documento GB.335/PFA/10 (Rev.), que versa sobre las enmiendas al Estatuto del Personal, el Sindicato considera que las consultas con la dirección se han llevado a cabo correctamente y que el documento refleja de manera adecuada el resultado de esas consultas. Con todo, sigue muy de cerca las discusiones que están teniendo lugar en el seno de la CAPI en relación con el examen sobre la metodología para determinar los sueldos de las diferentes categorías de personal concernidas, habida cuenta en particular de los conflictos que se han originado y las acciones jurídicas que se han emprendido al respecto en los dos últimos años.

El documento GB.335/PFA/11, que versa sobre la composición y estructura del personal de la OIT, ha captado toda la atención del Sindicato del Personal en vista de las discusiones que se celebrarán este año con la dirección sobre una mayor diversidad en la Organización. Según el Sindicato del Personal, para abordar con seriedad la cuestión de la diversidad, hay que empezar por definir correctamente los conceptos, los problemas y las cuestiones esenciales. La diversidad del personal no puede reducirse a un recuento del número de pasaportes diferentes de los nacionales que trabajan en la Organización. Asimismo, la consideración primordial en un proceso de contratación es seleccionar a la persona idónea para un puesto determinado; este requisito no puede verse menoscabado por medidas que van en contra de los principios fundamentales de no discriminación consagrados firmemente en la Carta de las Naciones Unidas. La diversidad va mucho más allá de las contribuciones contantes y sonantes que los Estados Miembros aportan a la Organización. Además de la distribución geográfica, incluye la igualdad de género, la igualdad entre diversos orígenes sociales, la igualdad lingüística, la igualdad entre diferentes ámbitos socioprofesionales, la integración de las personas con discapacidad y la no discriminación de las personas por motivo de su orientación sexual. Corresponderá también a la dirección emprender de forma paralela iniciativas creativas, y obtener los recursos suplementarios correspondientes, para concebir un mejor sistema de integración del personal más joven, de todos los orígenes y ámbitos, con el fin de que pueda incorporarse a la Organización y enriquecerla. El Sindicato del Personal expresa su voluntad de contribuir a los debates al respecto.

Con respecto al documento GB.335/PFA/12/1 relativo a las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal, el Sindicato del Personal hace suyas las preocupaciones del Tribunal Administrativo de la OIT, dado que su neutralidad e independencia se verían gravemente comprometidas. Es sumamente importante para el personal, no sólo de la OIT sino también del resto de organizaciones bajo la jurisdicción del Tribunal, que éste puede impartir justicia con plena independencia e imparcialidad.

Por último, el Sindicato del Personal desea hacer hincapié en el deber de la OIT de estar a la altura de su mandato en el marco de la celebración de su centenario. Para quien lea con atención todos los documentos sometidos al Consejo de Administración resulta evidente que nuestra Organización se encuentra en una encrucijada. En cada documento, incluso el más anodino en apariencia, se resaltan la reforma del sistema de las Naciones Unidas, las

propuestas de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y la expectativa de una declaración firme con motivo del centenario. Son consideraciones demasiado importantes como para que los representantes del personal no las tengan en cuenta. Los términos empleados en el documento GB.335/PFA/1, como «cambio importante de dirección», «reorientación» o «reorganización» tampoco dejan lugar a interpretaciones acerca de las consecuencias que estas decisiones pueden tener en el personal. El Sindicato del Personal también ha tomado nota de los párrafos 42 a 45 del documento GB.335/INS/10 sobre la reforma del sistema de las Naciones Unidas, pero lamenta que no se mencione claramente el marco existente de mecanismos de relaciones laborales en el cual se deberían inscribir todas las discusiones, consultas o negociaciones relativas a las posibles consecuencias de dicha reforma en el personal de la OIT.

¡A lo largo de cien años, la OIT, con un tripartismo sólido y firme, se ha enfrentado a situaciones similares! Siempre ha sabido maniobrar hábilmente para encontrar el lugar que le corresponde en las múltiples tentativas de integración en las Naciones Unidas, manteniendo al mismo tiempo su singularidad única y remarcable. Por su parte, el personal siempre ha sabido adaptarse a las nuevas configuraciones, a condición de que el diálogo esté presente, sea de buena fe, e intervenga en una etapa temprana del proceso de adopción de decisiones. Por lo tanto, el Sindicato del Personal desea que las modalidades específicas de relaciones laborales que existen en la OIT, generadas por un ADN, que según el Sindicato del Personal no es modificable, sean de nuevo las que prevalezcan en todo este proceso de reorganización, con el fin de que esta singularidad sirva de ejemplo al sistema común de las Naciones Unidas, abriendo así el camino a la aplicación de una buena práctica que dé resultados positivos.

¿De qué serviría ser el decano de las organizaciones de las Naciones Unidas si no se respeta su experiencia y conocimientos especializados en la materia?

Señoras y señores delegados de cada Grupo (trabajadores, gobiernos, empleadores), el «parlamento mundial del trabajo» que sus predecesores han creado y en el que se viene debatiendo desde hace un siglo, y que ustedes perpetúan hoy en día, es, insisto, único, respetable y sobre todo indispensable. El tripartismo no debe desaparecer en aras del futuro del trabajo decente y del mantenimiento de la paz y la justicia social. Ustedes son el ejemplo mismo de los beneficios del diálogo social en las Naciones Unidas, sin duda con todos los obstáculos y las dificultades que esto implica, pero también con la belleza y la satisfacción del debate que permite asumir como propios y concluir acuerdos y promover un sistema normativo por el bien de los trabajadores de todo el mundo. Es necesario decirlo alto y claro para que se escuche claramente.

Desde hace un siglo, los destinos de los diferentes integrantes de esta Organización están inevitablemente vinculados. La Organización no puede existir si los diferentes interlocutores del tripartismo no encuentran el camino del compromiso para orientarla. La Organización no puede existir sin una secretaría y un personal competentes y comprometidos para implementar las decisiones. El personal estará siempre al lado de la dirección y los mandantes de la Organización para continuar promoviendo la justicia social y el trabajo decente. El personal desea que se aplique la reciprocidad en lo que respecta a sus condiciones de empleo y de trabajo.

Nosotros, los miembros del personal, consideramos que los fundadores de esta Organización pueden estar orgullosos del camino recorrido y esperamos que el viaje pueda continuar mucho más tiempo.

En nombre del personal, deseo un feliz aniversario y sobre todo ¡larga vida a la OIT!

Muchas gracias por su atención.

Catherine Comte-Tiberghien

19 de marzo de 2019

## Anexo IV

### Información actualizada sobre las contribuciones de los Estados Miembros recibidas entre el 1.º y el 18 de marzo de 2019

Desde el 1.º de marzo de 2019, se han recibido de seis Estados Miembros contribuciones correspondientes a 2019 y a años anteriores por un monto total de 5 238 830 francos suizos, que se desglosan de la siguiente manera:

Estados Miembros	Contribuciones recibidas correspondientes a 2019	Contribuciones recibidas en concepto de atrasos	Total de contribuciones recibidas en francos suizos
Dinamarca	2 090 330	–	2 090 330
Guinea Ecuatorial *	36 084	247 567	283 651
Francia	2 822 829	–	2 822 829
Honduras	28 784	–	28 784
San Vicente y las Granadinas *	–	5 628	5 628
Tonga	3 777	3 831	7 608
<b>Total</b>	<b>4 981 804</b>	<b>257 026</b>	<b>5 238 830</b>

\* Guinea Ecuatorial y San Vicente y las Granadinas recuperaron su derecho de voto.

Por consiguiente, las contribuciones totales recibidas en 2019 ascienden a 118 151 389 francos suizos (lo cual comprende 110 323 449 francos suizos para el pago de las contribuciones para 2019 y 7 827 940 francos suizos por concepto de contribuciones atrasadas). El saldo deudor hasta la fecha es de 371 016 068 francos suizos.

## Anexo V

Escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto  
para el ejercicio económico 2020-2021

Estado	OIT	Naciones Unidas	OIT	Incremento o
	Escala de prorrateo para 2019	Escala de prorrateo para 2019-2021	Proyecto de escala para 2020-2021	(disminución) diferencia entre las cols. 3 y 1
	Col.1	Col.2	Col.3	Col.4
	%	%	%	%
1 Afganistán	0,006	0,007	0,007	0,001
2 Albania	0,008	0,008	0,008	-
3 Alemania	6,392	6,090	6,093	(0,299)
4 Angola	0,010	0,010	0,010	-
5 Antigua y Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
6 Arabia Saudita	1,147	1,172	1,173	0,026
7 Argelia	0,161	0,138	0,138	(0,023)
8 Argentina	0,893	0,915	0,916	0,023
9 Armenia	0,006	0,007	0,007	0,001
10 Australia	2,338	2,210	2,211	(0,127)
11 Austria	0,720	0,677	0,677	(0,043)
12 Azerbaiyán	0,060	0,049	0,049	(0,011)
13 Bahamas	0,014	0,018	0,018	0,004
14 Bahrein	0,044	0,050	0,050	0,006
15 Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
16 Barbados	0,007	0,007	0,007	-
17 Belarús	0,056	0,049	0,049	(0,007)
18 Bélgica	0,885	0,821	0,822	(0,063)
19 Belice	0,001	0,001	0,001	-
20 Benin	0,003	0,003	0,003	-
21 Bolivia, Estado Plurinacional de	0,012	0,016	0,016	0,004
22 Bosnia y Herzegovina	0,013	0,012	0,012	(0,001)
23 Botswana	0,014	0,014	0,014	-
24 Brasil	3,825	2,948	2,949	(0,876)
25 Brunei Darussalam	0,029	0,025	0,025	(0,004)
26 Bulgaria	0,045	0,046	0,046	0,001
27 Burkina Faso	0,004	0,003	0,003	(0,001)
28 Burundi	0,001	0,001	0,001	-
29 Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-
30 Camboya	0,004	0,006	0,006	0,002
31 Camerún	0,010	0,013	0,013	0,003
32 Canadá	2,922	2,734	2,735	(0,187)
33 Chad	0,005	0,004	0,004	(0,001)
34 Chile	0,399	0,407	0,407	0,008
35 China	7,924	12,005	12,010	4,086
36 Chipre	0,043	0,036	0,036	(0,007)
37 Colombia	0,322	0,288	0,288	(0,034)
38 Comoras	0,001	0,001	0,001	-
39 Congo	0,006	0,006	0,006	-
40 Corea, República de	2,040	2,267	2,268	0,228
41 Costa Rica	0,047	0,062	0,062	0,015
42 Côte d'Ivoire	0,009	0,013	0,013	0,004
43 Croacia	0,099	0,077	0,077	(0,022)
44 Cuba	0,065	0,080	0,080	0,015
45 Dinamarca	0,584	0,554	0,554	(0,030)
46 Djibouti	0,001	0,001	0,001	-
47 Dominica	0,001	0,001	0,001	-
48 Ecuador	0,067	0,080	0,080	0,013
49 Egipto	0,152	0,186	0,186	0,034
50 El Salvador	0,014	0,012	0,012	(0,002)

Estado	OIT	Naciones Unidas	OIT	Incremento o
	Escala de prorrateo para 2019	Escala de prorrateo para 2019-2021	Proyecto de escala para 2020-2021	( disminución ) diferencia entre las cols. 3 y 1
	Col.1 %	Col.2 %	Col.3 %	Col.4 %
51 Emiratos Árabes Unidos	0,604	0,616	0,616	0,012
52 Eritrea	0,001	0,001	0,001	-
53 Eslovaquia	0,160	0,153	0,153	(0,007)
54 Eslovenia	0,084	0,076	0,076	(0,008)
55 España	2,444	2,146	2,147	(0,297)
56 Estados Unidos	22,000	22,000	22,000	-
57 Estonia	0,038	0,039	0,039	0,001
58 Eswatini (anteriormente denominado Swazilandia)	0,002	0,002	0,002	-
59 Etiopía	0,010	0,010	0,010	-
60 Fiji	0,003	0,003	0,003	-
61 Filipinas	0,165	0,205	0,205	0,040
62 Finlandia	0,456	0,421	0,421	(0,035)
63 Francia	4,861	4,427	4,429	(0,432)
64 Gabón	0,017	0,015	0,015	(0,002)
65 Gambia	0,001	0,001	0,001	-
66 Georgia	0,008	0,008	0,008	-
67 Ghana	0,016	0,015	0,015	(0,001)
68 Granada	0,001	0,001	0,001	-
69 Grecia	0,471	0,366	0,366	(0,105)
70 Guatemala	0,028	0,036	0,036	0,008
71 Guinea	0,002	0,003	0,003	0,001
72 Guinea Ecuatorial	0,010	0,016	0,016	0,006
73 Guinea-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
74 Guyana	0,002	0,002	0,002	-
75 Haití	0,003	0,003	0,003	-
76 Honduras	0,008	0,009	0,009	0,001
77 Hungría	0,161	0,206	0,206	0,045
78 India	0,737	0,834	0,835	0,098
79 Indonesia	0,504	0,543	0,543	0,039
80 Irán, República Islámica del	0,471	0,398	0,398	(0,073)
81 Iraq	0,129	0,129	0,129	-
82 Irlanda	0,335	0,371	0,371	0,036
83 Islandia	0,023	0,028	0,028	0,005
84 Islas Cook <sup>(1)</sup>	0,001		0,001	-
85 Islas Marshall	0,001	0,001	0,001	-
86 Islas Salomón	0,001	0,001	0,001	-
87 Israel	0,430	0,490	0,490	0,060
88 Italia	3,750	3,307	3,309	(0,441)
89 Jamaica	0,009	0,008	0,008	(0,001)
90 Japón	9,684	8,564	8,568	(1,116)
91 Jordania	0,020	0,021	0,021	0,001
92 Kazajstán	0,191	0,178	0,178	(0,013)
93 Kenya	0,018	0,024	0,024	0,006
94 Kirguistán	0,002	0,002	0,002	-
95 Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
96 Kuwait	0,285	0,252	0,252	(0,033)
97 Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
98 Letonia	0,050	0,047	0,047	(0,003)
99 Líbano	0,046	0,047	0,047	0,001
100 Liberia	0,001	0,001	0,001	-

Estado	OIT	Naciones Unidas	OIT	Incremento o
	Escala de prorrateo para 2019	Escala de prorrateo para 2019-2021	Proyecto de escala para 2020-2021	(disminución) diferencia entre las cols. 3 y 1
	Col.1 %	Col.2 %	Col.3 %	Col.4 %
101 Libia	0,125	0,030	0,030	(0,095)
102 Lituania	0,072	0,071	0,071	(0,001)
103 Luxemburgo	0,064	0,067	0,067	0,003
104 Macedonia del Norte	0,007	0,007	0,007	-
105 Madagascar	0,003	0,004	0,004	0,001
106 Malasia	0,322	0,341	0,341	0,019
107 Malawi	0,002	0,002	0,002	-
108 Maldivas, República de	0,002	0,004	0,004	0,002
109 Malí	0,003	0,004	0,004	0,001
110 Malta	0,016	0,017	0,017	0,001
111 Marruecos	0,054	0,055	0,055	0,001
112 Mauricio	0,012	0,011	0,011	(0,001)
113 Mauritania	0,002	0,002	0,002	-
114 México	1,436	1,292	1,293	(0,143)
115 Moldova, República de	0,004	0,003	0,003	(0,001)
116 Mongolia	0,005	0,005	0,005	-
117 Montenegro	0,004	0,004	0,004	-
118 Mozambique	0,004	0,004	0,004	-
119 Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
120 Namibia	0,010	0,009	0,009	(0,001)
121 Nepal	0,006	0,007	0,007	0,001
122 Nicaragua	0,004	0,005	0,005	0,001
123 Níger	0,002	0,002	0,002	-
124 Nigeria	0,209	0,250	0,250	0,041
125 Noruega	0,849	0,754	0,754	(0,095)
126 Nueva Zelandia	0,268	0,291	0,291	0,023
127 Omán	0,113	0,115	0,115	0,002
128 Países Bajos	1,483	1,356	1,357	(0,126)
129 Pakistán	0,093	0,115	0,115	0,022
130 Palau	0,001	0,001	0,001	-
131 Panamá	0,034	0,045	0,045	0,011
132 Papua Nueva Guinea	0,004	0,010	0,010	0,006
133 Paraguay	0,014	0,016	0,016	0,002
134 Perú	0,136	0,152	0,152	0,016
135 Polonia	0,841	0,802	0,802	(0,039)
136 Portugal	0,392	0,350	0,350	(0,042)
137 Qatar	0,269	0,282	0,282	0,013
138 Reino Unido	4,465	4,567	4,569	0,104
139 República Árabe Siria	0,024	0,011	0,011	(0,013)
140 República Centroafricana	0,001	0,001	0,001	-
141 República Checa	0,344	0,311	0,311	(0,033)
142 República Democrática del Congo	0,008	0,010	0,010	0,002
143 República Democrática Popular Lao	0,003	0,005	0,005	0,002
144 República Dominicana	0,046	0,053	0,053	0,007
145 Rumania	0,184	0,198	0,198	0,014
146 Rusia, Federación de	3,089	2,405	2,406	(0,683)
147 Rwanda	0,002	0,003	0,003	0,001
148 Saint Kitts y Nevis	0,001	0,001	0,001	-
149 Samoa	0,001	0,001	0,001	-
150 San Marino	0,003	0,002	0,002	(0,001)



Estado	OIT	Naciones Unidas	OIT	Incremento o
	Escala de prorrateo para 2019	Escala de prorrateo para 2019-2021	Proyecto de escala para 2020-2021	( disminución ) diferencia entre las cols. 3 y 1
	Col.1 %	Col.2 %	Col.3 %	Col.4 %
151 San Vicente y las Granadinas	0,001	0,001	0,001	-
152 Santa Lucía	0,001	0,001	0,001	-
153 Santo Tomé y Príncipe	0,001	0,001	0,001	-
154 Senegal	0,005	0,007	0,007	0,002
155 Serbia	0,032	0,028	0,028	(0,004)
156 Seychelles	0,001	0,002	0,002	0,001
157 Sierra Leona	0,001	0,001	0,001	-
158 Singapur	0,447	0,485	0,485	0,038
159 Somalia	0,001	0,001	0,001	-
160 Sri Lanka	0,031	0,044	0,044	0,013
161 Sudáfrica	0,364	0,272	0,272	(0,092)
162 Sudán	0,010	0,010	0,010	-
163 Sudán del Sur	0,003	0,006	0,006	0,003
164 Suecia	0,957	0,906	0,907	(0,050)
165 Suiza	1,141	1,151	1,152	0,011
166 Suriname	0,006	0,005	0,005	(0,001)
167 Tailandia	0,291	0,307	0,307	0,016
168 Tanzania, República Unida de	0,010	0,010	0,010	-
169 Tayikistán	0,004	0,004	0,004	-
170 Timor-Leste	0,003	0,002	0,002	(0,001)
171 Togo	0,001	0,002	0,002	0,001
172 Tonga	0,001	0,001	0,001	-
173 Trinidad y Tabago	0,034	0,040	0,040	0,006
174 Túnez	0,028	0,025	0,025	(0,003)
175 Turkmenistán	0,026	0,033	0,033	0,007
176 Turquía	1,019	1,371	1,372	0,353
177 Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
178 Ucrania	0,103	0,057	0,057	(0,046)
179 Uganda	0,009	0,008	0,008	(0,001)
180 Uruguay	0,079	0,087	0,087	0,008
181 Uzbekistán	0,023	0,032	0,032	0,009
182 Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183 Venezuela, República Bolivariana de	0,571	0,728	0,728	0,157
184 Viet Nam	0,058	0,077	0,077	0,019
185 Yemen	0,010	0,010	0,010	-
186 Zambia	0,007	0,009	0,009	0,002
187 Zimbabwe	0,004	0,005	0,005	0,001
TOTAL	100,000	99,966	100,000	0,000

<sup>1</sup> Dado que actualmente las Islas Cook no es un Estado Miembro de las Naciones Unidas, la escala de prorrateo propuesta se basa en sus contribuciones en otros organismos especializados de las Naciones Unidas.

(Documento GB.326/PFA/GMA/1.)