



Consejo de Administración

334.ª reunión, Ginebra, 25 de octubre – 8 de noviembre de 2018

GB.334/PFA/PV

Sección 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	
Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 (documento GB.334/PFA/1)	1
Segundo punto del orden del día	
Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (documento GB.334/PFA/2)	9
Tercer punto del orden del día	
Informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de la tecnología de la información 2018-2021 (documento GB.334/PFA/3).....	14
Cuarto punto del orden del día	
Otras cuestiones financieras	
Designaciones para el Comité de Inversiones de la Organización Internacional del Trabajo (documento GB.334/PFA/4)	17
Segmento de Auditoría y Control.....	17
Quinto punto del orden del día	
Comité Consultivo de Supervisión Independiente: Nombramientos (documento GB.334/PFA/5)	17
Sexto punto del orden del día	
Informe de evaluación anual de 2017-2018 (documento GB.334/PFA/6).....	19
Séptimo punto del orden del día	
Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (documento GB.334/PFA/7)	23

Octavo punto del orden del día Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): Informes de la DCI (documento GB.334/PFA/8)	29
Noveno punto del orden del día Nombramiento del Auditor Externo (documento GB.334/PFA/9)	31
Segmento de Personal	31
Décimo punto del orden del día Declaración de la representante del Sindicato del Personal	31
Undécimo punto del orden del día Enmiendas al Estatuto del Personal	32
Duodécimo punto del orden del día Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal (documento GB.334/PFA/12/1)	32
Retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Centro Técnico de Cooperación Agrícola y Rural (documento GB.334/PFA/12/2 (Rev.))	33
Estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT (documento GB.334/PFA/12/3 (Rev.))	33
Decimotercer punto del orden del día Otras cuestiones de personal Información actualizada sobre las cuestiones relativas al examen del sistema de ajustes por lugar de destino realizado por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y la aplicación del índice del ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra (documento GB.334/PFA/13 (Rev.))	36
Anexo	45
Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (334.ª reunión – 30 de octubre de 2018)	45

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Primer punto del orden del día

Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 (documento [GB.334/PFA/1](#))

1. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que el proceso de reforma de las Naciones Unidas y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) influirán en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y en la prestación de los servicios de la OIT en los distintos países, así como en la forma en que los interlocutores sociales participarán en la concepción y aplicación de las iniciativas destinadas a atender las prioridades establecidas. La OIT debería asumir un papel activo en la reforma de las Naciones Unidas y en la aplicación de la Agenda 2030, velando por que se cumpla su mandato de promoción del trabajo decente y la justicia social con la plena participación de los mandantes tripartitos. En las propuestas de Programa y Presupuesto se debería abordar la creciente desigualdad de los ingresos a nivel mundial e incluir un análisis exhaustivo de la situación de las mujeres en el trabajo. Su Grupo valora positivamente el enfoque centrado en el derecho de sindicación y negociación colectiva como condición indispensable para el diálogo social, pero considera que se requiere un análisis más claro de las amenazas que enfrentan actualmente los derechos de los trabajadores y los sindicatos. Los esfuerzos por mejorar el respeto de las normas internacionales del trabajo deberían ir más allá de los convenios fundamentales.
2. Debería prestarse una mayor atención a los desafíos que plantea la reforma de las Naciones Unidas, que no han de subestimarse. El proceso de reforma debería reconocer la estructura de gobernanza tripartita y el mandato normativo únicos de la OIT, garantizar la continuidad de la financiación y los programas específicos sobre derechos laborales, en particular a través de la cooperación para el desarrollo, y apoyar la capacidad de la OIT para ejercer su mandato a través de sus oficinas regionales y de país. Los cambios que conllevará la reforma de las Naciones Unidas en la estructura exterior de la OIT tendrán repercusiones para su personal, que ya se vio afectado por los cambios introducidos recientemente a raíz del examen de la estructura exterior que realizó la propia Organización. Por ello, debe consultarse al Sindicato del Personal cualquier modificación de las condiciones de empleo que se derive de la reforma de las Naciones Unidas.
3. En lo que respecta al mandato de la OIT, los derechos laborales deben preservarse no sólo en la aplicación de la Agenda 2030 y la reforma de las Naciones Unidas, sino también en la labor de promoción que realiza la OIT ante las instituciones financieras internacionales, la Organización Mundial del Comercio y las organizaciones regionales. La función normativa de la OIT debe ser un elemento central del Programa y Presupuesto para 2020-2021, en el que deberían establecerse objetivos claros para la ratificación y aplicación de los convenios en relación con todos los resultados previstos. En particular, deberían redoblar los esfuerzos para asegurar el respeto universal del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, 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 diálogo social y el tripartismo aportarían un valor añadido a nivel de país en el contexto de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y de los Programas de

Trabajo Decente por País (PTDP). No obstante, a menudo no se tienen en cuenta los puntos de vista de los sindicatos en los MANUD, una cuestión que requiere atención urgente.

4. El creciente protagonismo que están asumiendo algunas partes interesadas en las alianzas establecidas en el marco de la reforma de las Naciones Unidas y de la Agenda 2030, a menudo en detrimento de los interlocutores sociales, plantea un desafío cada vez mayor para la OIT. Ésta debe asegurarse de que los interlocutores sociales participen adecuadamente en la determinación, ejecución y evaluación de las actividades y que, en dichas alianzas, se promuevan la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo. La consolidación de organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes debería seguir siendo una de las principales prioridades de la OIT y deberían asignarse suficientes recursos a tal efecto, tanto en la sede como en las oficinas exteriores. El Programa y Presupuesto para 2020-2021 debería incluir un resultado en materia de políticas referido al papel de los interlocutores sociales en la formulación de políticas socioeconómicas a través del diálogo social, dedicando una atención especial a la negociación colectiva y a las relaciones laborales, a fin de dar respuesta al creciente problema de la desigualdad de ingresos.
5. Por lo que se refiere a los grupos beneficiarios, la OIT no debería limitar sus intervenciones a las personas más vulnerables y desfavorecidas, sino atender las necesidades de todos los trabajadores, en particular frente a la globalización y los cambios tecnológicos. Debería establecerse una estrategia que también abarque a los trabajadores empleados en los procesos de producción digital, a fin de subsanar los déficits de trabajo decente sobre la base de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. El crecimiento de la economía mundial se ha logrado en detrimento del medio ambiente. El Programa y Presupuesto para 2020-2021 debería conceder la misma importancia a las políticas ambientales y sociales que a las políticas económicas y seguir incluyendo como eje prioritario una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental.
6. Por lo que respecta a la capacidad de ejecución, el Grupo de los Trabajadores apoya el primer objetivo del Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 sobre la necesidad de atraer, desarrollar, motivar y conservar personal con las competencias adecuadas y con experiencia directa del mundo del trabajo, como medio para acrecentar la influencia de la OIT en los programas de políticas. El Grupo apoya los esfuerzos destinados a fortalecer el papel de la OIT como organización de referencia en materia de conocimientos sobre cuestiones relativas al trabajo decente. Asimismo, solicita que en el Programa y Presupuesto para 2020-2021 se asignen recursos a fin de dar seguimiento a los importantes resultados de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. A ese respecto, las prioridades del Grupo de los Trabajadores se centran, en particular, en la labor sobre el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relativo a los derechos laborales, el empleo informal y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.
7. Debería procurarse no subestimar, en el examen de los procesos operativos, el papel del personal de la OIT en la ejecución del Programa y Presupuesto. Además, hay un límite en cuanto al número de personal administrativo que puede reasignarse a servicios de primera línea, ya que el apoyo administrativo siempre será necesario para mantener la capacidad de ejecución de la OIT. La Oficina debería seguir manteniendo consultas con el Sindicato del Personal sobre estas cuestiones. La falta de una estrategia específica de desarrollo de la capacidad de los mandantes — una carencia señalada en una reciente evaluación independiente — debería abordarse en el Programa y Presupuesto para 2020-2021 sobre la base de las recomendaciones de la evaluación.
8. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* recalca que el desarrollo de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 se verá influido en gran medida por factores internos y externos del contexto en constante evolución del mundo del trabajo, en particular la reforma en curso de las Naciones Unidas, los resultados de la iniciativa relativa al futuro

del trabajo y la volatilidad de las economías y de los sistemas políticos. La OIT debe valerse del tripartismo como ventaja comparativa y como principal punto fuerte de la Organización, prosiguiendo su labor de desarrollo de las capacidades de los mandantes para hacer frente a los desafíos y aprovechar las oportunidades en un mundo del trabajo en constante evolución. La referencia en el documento a la posibilidad de que se introduzcan cambios considerables, tanto en lo que respecta a las prioridades sustantivas en materia de políticas como al marco institucional, y de que se realice una sustancial reasignación de recursos indica que la forma de funcionar del Consejo de Administración debería cambiar fundamentalmente. Ha habido deficiencias en la manera de abordar las necesidades de los mandantes al planificar y ejecutar los planes e intervenciones de desarrollo de la capacidad, con diversos grados de colaboración de los departamentos y regiones con los mandantes. Por lo tanto, con miras a asegurar la continua pertinencia de la OIT, la Oficina debería colaborar más estrechamente con los mandantes a fin de satisfacer sus necesidades. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también requerirían apoyo técnico para mejorar sus sistemas de gobernanza, para desarrollar servicios que satisfagan las nuevas necesidades de sus miembros y para realizar actividades de promoción basadas en datos empíricos. Los mandantes deben dotarse de las capacidades adecuadas para asegurar que el tripartismo siga siendo sostenible y aporte aún más valor añadido en la protección de los derechos humanos, la promoción del desarrollo sostenible y la consecución de la justicia social.

9. El orador aplaude la referencia en el documento al fomento de un entorno propicio que promueva la creación y expansión de nuevas empresas, así como la sostenibilidad de las empresas existentes, y solicita más información sobre las repercusiones de la reforma de las Naciones Unidas y de la iniciativa relativa al futuro del trabajo para la OIT y sus mandantes. Dado que el Programa y Presupuesto para 2020-2021 puede exigir que la OIT revise sus procedimientos en esferas como la programación por países, las estrategias de financiación y las prioridades en materia de políticas, el orador solicita a la Oficina que lleve a cabo un análisis exhaustivo de los factores que influirían en esos cambios para que el Consejo de Administración pueda proporcionar sus orientaciones a la Oficina en cuanto a la reasignación de los recursos a otras esferas de políticas y regiones. No deberían producirse desajustes entre el Programa y Presupuesto para 2020-2021 y su aplicación. Asimismo, se precisan aclaraciones sobre los costos y beneficios para la OIT de los cambios que se anticipan, en particular sobre sus repercusiones para la identidad y el mandato de la Oficina.
10. En relación con el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021, la Oficina debería reafirmar su compromiso de alcanzar una mayor diversidad en la contratación y promoción del personal. Dicha diversidad debería abarcar también la experiencia profesional y la formación de los candidatos, y no limitarse a las consideraciones geográficas y de género. Los futuros documentos del Consejo de Administración sobre la composición del personal de la OIT deberían proporcionar estadísticas sobre la trayectoria profesional de los funcionarios.
11. El programa de investigación de la OIT debe basarse en las necesidades de los mandantes, con arreglo a los niveles más altos de independencia y excelencia técnica y analítica, para propiciar que los mandantes adopten decisiones bien fundamentadas en materia de políticas. Las actividades de investigación no deben verse influidas por las prioridades de los donantes o satisfacer una curiosidad intelectual. La información actualizada sobre la Estrategia de conocimientos 2018-2021 contenida en el documento GB.334/PFA/INF/2 indica que la Oficina ha elaborado programas de investigación de manera colaborativa con la participación de los mandantes en las diversas fases de la investigación. Sin embargo, no ha sido esa la experiencia del Grupo de los Empleadores. Además, el enfoque adoptado a nivel de toda la Oficina con respecto a la investigación parece descoordinado, fragmentado y poco sistemático. Como consecuencia de las escasas consultas internas, sobre todo en la etapa de concepción, los miembros de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) no han podido facilitar a sus colegas el acceso al conocimiento de los empleadores. Por todo

ello, el orador solicita que se vuelva a proporcionar información actualizada sobre la Estrategia de conocimientos en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2019.

12. En cuanto a las prioridades con respecto al Programa y Presupuesto para 2020-2021, el orador subraya la necesidad de centrar la atención en un número limitado de prioridades en materia de políticas, y destaca tres áreas de especial interés: la evolución en las características del trabajo; las competencias profesionales y el empleo de cara al futuro; y la gobernanza del trabajo y el fortalecimiento de la pertinencia y el impacto del diálogo social. A este respecto, la Oficina debería proporcionar un apoyo coordinado para fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales, bajo la dirección de ACT/EMP y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), que requieren la debida asignación de recursos en el nuevo Programa y Presupuesto. ACT/EMP también desempeña un papel fundamental en la construcción o reconstrucción de las organizaciones en las economías en desarrollo o en países afectados por una crisis y carentes de instituciones del mercado de trabajo eficientes. Un ejemplo de ello es su colaboración con la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la República de la Unión de Myanmar para desarrollar y diversificar su capacidad.
13. Su Grupo solicita que se tengan en cuenta estas consideraciones en la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021. Éstas deberían contener también una respuesta coordinada a las discusiones sobre el futuro del trabajo, los ODS, la reforma de las Naciones Unidas, la estrategia de cooperación para el desarrollo 2020-2023 y el plan de acción sobre el diálogo social y el tripartismo para 2018-2023. El Grupo de los Empleadores insta a conceder mayor atención al resultado en materia de políticas referido a los trabajadores y empleadores, a adoptar una estrategia común para toda la Oficina sobre el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales, a fortalecer ACT/EMP y ACTRAV y a medir el desarrollo de la capacidad en el marco de todos los resultados en materia de políticas. Por último, propone enmendar el proyecto de decisión de modo que se añada después de «la visión ‘OIT 2021’» lo siguiente: «prestando especial atención al fortalecimiento de las capacidades institucionales de los interlocutores sociales».
14. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante gubernamental de Eswatini solicita a la Oficina que, al preparar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, tenga en cuenta las observaciones formuladas por su grupo en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018 acerca de la Memoria sobre la aplicación del programa de la OIT en 2016-2017. La adopción de los ODS, en particular el objetivo 8, y la integración de los elementos del Programa de Trabajo Decente en el conjunto de la Agenda 2030 ponen de manifiesto la importancia de que la OIT desarrolle la capacidad de los mandantes para poder cumplir los objetivos a nivel nacional. La elaboración y aplicación de una nueva generación de PTDP, con disposiciones para la consecución de los ODS, debería ser una prioridad, especialmente en los Estados Miembros con un mayor déficit de trabajo decente. En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, la OIT debe seguir concentrándose en su mandato fundamental de proteger los derechos de los trabajadores, lo que también implica velar por la protección de los derechos del personal de la OIT durante el proceso de reforma. Los ideales de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa también deberían reflejarse en las propuestas de Programa y Presupuesto.
15. La labor de la Organización seguirá evolucionando a medida que evolucione el mundo del trabajo. El Programa y Presupuesto para 2020-2021 en lo sucesivo debe abordar desafíos como el desempleo, el trabajo informal, las formas inaceptables de trabajo y las prácticas rayanas en la precarización laboral, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, el debilitamiento de los mercados de trabajo, la insuficiencia de la cobertura de la seguridad social, el cambio climático, y el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. Por ello, insta a la Oficina a que tome en consideración las cuestiones planteadas, establezca resultados

complementarios en el Plan estratégico para 2018-2021 y refuerce la coherencia de las políticas. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

16. *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno del Brasil afirma que las conmemoraciones del centenario y los resultados de la discusión sobre el futuro del trabajo en el marco de la Conferencia incidirán directamente en los componentes del programa de trabajo sustantivo de la OIT para 2020-2021. La Agenda 2030 brinda una oportunidad para renovar el compromiso de los mandantes de formular políticas que se adapten a las nuevas circunstancias del futuro del trabajo y obtener resultados tangibles a corto plazo. Asimismo, observa que el proceso de reforma de las Naciones Unidas incidirá en la aplicación del Programa y Presupuesto, y considera que la OIT debería aprovechar esa oportunidad centrándose en las prioridades acordadas por los gobiernos y los interlocutores sociales a nivel nacional y regional, por ejemplo, las acordadas en la 19.^a Reunión Regional Americana. El orador pide a la Oficina que mantenga informado al Consejo de Administración sobre los avances en la elaboración de una nueva generación de Programas de Trabajo Decente por País. Tras expresar su preocupación por la revisión de los criterios para determinar la presencia de los organismos en los países y la función de las estructuras regionales en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas y por las repercusiones que ello pueda tener en la estructura exterior de la OIT, solicita información sobre las diferentes opciones para garantizar que se continúe prestando asistencia técnica a los mandantes que la necesiten. También pide a la Oficina que evalúe los posibles ahorros que conllevaría la reforma de las Naciones Unidas en lo que se refiere a la gestión de los servicios administrativos y locales en los distintos países. Toda financiación adicional que se obtenga a través de las nuevas alianzas resultantes de la reforma de las Naciones Unidas debería utilizarse teniendo en cuenta las prioridades de los mandantes tripartitos. No obstante, su Grupo se muestra preocupado por la posible disminución de los recursos aportados para fines específicos y pide a la Oficina que estudie posibles mecanismos para garantizar que dichos recursos sigan recibíendose.
17. Por lo que se refiere al refuerzo de la función normativa, su Grupo toma nota de que la aplicación de los ODS puede facilitar una promoción selectiva de la ratificación y aplicación de las normas, pero considera que también hay que tener en cuenta la labor que se está realizando en el marco del mecanismo de examen de las normas con miras a la promoción de ciertas normas y actividades normativas específicas. En cuanto a la Estrategia de conocimientos 2018-2021, alienta a la Oficina a seguir brindando productos de calidad a los mandantes y destaca la importancia de la función de coordinación de la OIT para establecer alianzas de colaboración con otras organizaciones que realicen investigaciones en áreas de interés común, por ejemplo, en el ámbito del futuro del trabajo. En su calidad de entidad responsable del seguimiento de varios indicadores de los ODS, la OIT debería asignar recursos al fortalecimiento de la capacidad estadística de los Estados Miembros, a fin de asegurar una medición y un seguimiento adecuados de las variables del mercado de trabajo, y prestar asistencia técnica específica para facilitar la presentación de informes y el seguimiento de los avances. Su Grupo apoya el proyecto de decisión inicial, pero también estaría dispuesto a aceptar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, siempre y cuando incluya a todos los mandantes en los esfuerzos destinados al fortalecimiento de las capacidades institucionales.
18. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, una representante del Gobierno del Japón señala que, tras la adopción de la Resolución 72/279 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la OIT debería aprovechar la oportunidad de mejorar sus actividades de forma eficiente y efectiva mediante una mayor cooperación en el proceso de reforma de las Naciones Unidas. Asimismo, considera que el plan de acción para la preparación de una estrategia de cooperación para el desarrollo también resultaría pertinente en el marco de la elaboración del Programa y Presupuesto para 2020-2021. En cuanto a la visión «OIT 2021», considera que la Oficina debe reforzar su capacidad de prestar servicios

de calidad a los mandantes para la consecución de la justicia social a través del trabajo decente. Recalcando que es necesario paliar la insuficiente representación de los países del ASPAG, la oradora insta a la Oficina a establecer un calendario a fin de que se alcance la meta de la diversidad geográfica, en particular para la región de Asia y el Pacífico y los Estados árabes, en la aplicación de la Estrategia de recursos humanos 2018-2021. Respecto a la Estrategia de conocimientos 2018-2021, acoge con satisfacción la idea de reforzar el papel de la OIT como organización de referencia en materia de conocimientos, pero señala que es esencial establecer una clara diferencia entre sus funciones y responsabilidades y las de otras organizaciones a fin de evitar la duplicación de tareas. La Agenda 2030 ha reconocido el trabajo decente como un elemento central del desarrollo sostenible, y la Oficina debe promoverlo a través de la aplicación de la Resolución relativa a la cooperación eficaz para el desarrollo adoptada por la Conferencia. Su Grupo acoge con satisfacción la nueva reasignación de recursos de las funciones administrativas a las funciones de primera línea a fin de apoyar la aplicación de las disposiciones de la Agenda 2030 relacionadas con la OIT. Tras considerar que la Oficina debería prestar servicios a los Estados Miembros con una buena relación calidad precio, subraya la importancia de los servicios lingüísticos proporcionados durante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración. Al aplicar el Programa y Presupuesto, la Oficina debería procurar obtener resultados con una buena relación calidad precio, verificar periódicamente el desempeño de la ejecución y esforzarse por lograr una mayor eficiencia. La oradora pide a la Oficina que facilite información oportuna y comprensible sobre las diferencias entre las esferas de políticas en el Programa y Presupuesto para 2018-2019 y en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, y que proporcione detalles sobre las propuestas de presupuesto para 2020-2021 con respecto a cada departamento. Asimismo, pide a la Oficina que, en el marco de la reforma más amplia de las Naciones Unidas, mejore la transparencia, la rendición de cuentas y la gestión de los recursos financieros. Su grupo apoya el proyecto de decisión inicial, pero no respalda la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.

19. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, una representante del Gobierno del Reino Unido señala que su grupo está de acuerdo en que la OIT debería seguir centrando sus esfuerzos en la consecución de los objetivos de la Agenda 2030 relacionados con el trabajo decente y el crecimiento generalizado y sostenible, y acoge con satisfacción los esfuerzos de la Oficina por abordar los cambios en el mundo del trabajo, así como la posibilidad de examinar esta cuestión más exhaustivamente en el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Asimismo, apoya la idea de incorporar medidas de seguimiento de las iniciativas para el centenario en el Programa y Presupuesto para 2020-2021, habida cuenta de que en la reunión de la Conferencia del centenario de la OIT se adoptará un importante documento final que incluirá un mecanismo de seguimiento.
20. La oradora acoge con satisfacción el reconocimiento de la Resolución 72/279 sobre el nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo por parte de la Oficina, así como su participación constructiva y cooperativa en el proceso de reforma de las Naciones Unidas. Su grupo está sumamente de acuerdo en que cualquier cambio fundamental que deba introducirse en la orientación actual de la OIT como resultado de la reforma habría de financiarse mediante una reasignación de recursos y no mediante un aumento de las contribuciones prorrateadas. El incremento de las contribuciones destinadas al sistema reformado de coordinadores residentes debería financiarse, en la medida de lo posible, mediante una transferencia de recursos de las funciones administrativas, aun reconociendo que hay cuestiones apremiantes que también requieren recursos, como la introducción de mejoras en las tecnologías de la información. En cuanto a los costos y beneficios de incrementar los servicios comunes, la reubicación y el establecimiento de oficinas de apoyo compartidas en los distintos países para mejorar la eficiencia, la oradora recalca que el objetivo de tales reformas es aumentar la cohesión y la colaboración en todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de apoyar la aplicación de la Agenda 2030 en los

países y obtener una mayor eficiencia en función de los costos, por lo que confía en que la OIT adopte esas propuestas. Su grupo apoya la orientación estratégica indicada en el Plan estratégico para 2018-2021, así como las ideas propuestas para el segundo bienio, al tiempo que observa que las decisiones importantes sobre la orientación futura de la OIT se tomarán en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019.

- 21.** La oradora destaca que la función normativa sigue constituyendo la piedra angular de la Organización; y considera que el importante papel de la OIT como organización de referencia en materia de conocimientos podría reforzarse en mayor medida, en particular mediante alianzas multilaterales. Felicita a la Oficina por los notables avances realizados para aumentar la eficiencia y eficacia y para prestar servicios a los Estados Miembros con una buena relación calidad precio. Dada la importancia de la gestión basada en los resultados y la rendición de cuentas, su grupo acoge con especial satisfacción el énfasis en la necesidad de seguir mejorando la gestión basada en los resultados, así como el establecimiento de un grupo de trabajo especial encargado de examinar dicha cuestión, los frutos de cuya labor deberían reflejarse en el próximo Programa y Presupuesto. Para su grupo resulta fundamental poder comprobar el valor añadido de las contribuciones al presupuesto ordinario y de las contribuciones extrapresupuestarias; y para la reputación y el prestigio internacional de la OIT también es importante que la Organización pueda demostrar su valor con toda claridad. A tal efecto, es esencial realizar avances en las esferas de la gestión basada en los resultados, el seguimiento y la evaluación. El grupo de los PIEM agradecería la oportunidad de trabajar con la Oficina en el proyecto de programa y de marco de resultados, así como en el enfoque y la metodología propuestos para mejorar el marco de resultados, antes de la 335.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2019). Habida cuenta de las sustanciales posibilidades de reasignación de recursos en el Programa y Presupuesto para 2020-2021, así como de la importancia de obtener ahorros mediante un incremento de la eficacia, su grupo señala la conveniencia de establecer un comité de control del gasto y solicita la opinión de la Oficina a ese respecto. En cuanto a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, su grupo considera que, si bien es cierto que aumentar la capacidad institucional de los interlocutores sociales es una parte importante de la labor de la Oficina y debería incluirse en el Programa y Presupuesto para 2020-2021, la modificación propuesta provocaría un desequilibrio en el proyecto de decisión al introducir una esfera prioritaria. En ese sentido, considera que la discusión de tales cuestiones es prematura, teniendo en cuenta las discusiones que todavía han de celebrarse en la reunión de la Conferencia del centenario de la Organización. Por consiguiente, su grupo apoya el proyecto de decisión inicial.
- 22.** *La representante del Gobierno de Bangladesh* señala que el funcionamiento eficaz del nuevo sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo es un factor fundamental para hacer frente a la importante transformación que el mundo del trabajo experimentará en el futuro. Por consiguiente, en el proceso de culminación de la preparación del Programa y Presupuesto, la Oficina debería: establecer alianzas en los ámbitos de la investigación y el desarrollo para crear nuevas empresas generadoras de empleo y proteger los puestos de trabajo frente a la ola de automatización que se avecina; intensificar los esfuerzos encaminados a desarrollar, aplicar y reproducir sistemas de protección social de bajo costo, habida cuenta de los limitados recursos con que cuentan muchos países en desarrollo; participar activamente en alianzas mundiales y regionales, de conformidad con el objetivo 17 de los ODS y las disposiciones relativas a los fondos especiales instituidos en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático para minimizar el impacto del cambio climático y las presiones sobre los medios de subsistencia provocadas por los conflictos; intensificar las actividades de desarrollo de competencias de la Oficina en regiones con una elevada densidad de población y altas tasas de desempleo, subempleo y desempleo juvenil, sobre todo en los países en desarrollo; y promover modalidades de aprendizaje y acreditación profesional universalmente aceptadas a fin de responder más eficazmente a los desafíos de la transformación demográfica. Por último, la oradora subraya que los cambios derivados

del proceso de reforma de las Naciones Unidas deberían introducirse de forma gradual, mejorando la eficiencia en la prestación de los servicios proporcionados por la Oficina, a fin de evitar cualquier efecto negativo que dicho proceso pueda acarrear.

23. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma (DDG/MR)) precisa que la dotación financiera para los resultados en materia de políticas se determinará en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2019 y luego se someterá a la aprobación de la Conferencia en su reunión de junio de 2019. Asimismo, aclara que las discusiones sobre las asignaciones para cada resultado se prolongarán hasta que se definan las prioridades en materia de políticas.
24. En cuanto a la propuesta formulada por el grupo de los PIEM de establecer un comité de control del gasto, señala que ya existe un sólido y valioso sistema interno de control del gasto y que, a juicio de la Oficina, no es necesario añadir un nivel de control adicional. El equipo de dirección lleva a cabo un examen mensual para controlar el gasto y verificar las tasas de ejecución, que incluye un examen del gasto en partidas concretas. A nivel macro, se ha procedido a un profundo escrutinio de las funciones administrativas a través del proceso de reforma y del examen de los procesos operativos, lo que ha permitido detectar oportunidades de ahorro y posibilidades de reasignación de fondos. Gracias a ello, en el curso de los tres últimos bienios se han transferido aproximadamente 58 millones de dólares de los Estados Unidos de las funciones administrativas a las funciones técnicas y de primera línea. Las posibilidades de reasignar y transferir otros fondos seguirán aumentando a medida que se pongan en práctica los resultados de los exámenes de los procesos operativos.
25. En cuanto a la reforma del sistema de las Naciones Unidas y a la mayor puesta en común de los servicios que este proceso entraña, el orador señala que la OIT debe ponderar el aumento que ya ha logrado por sus propios medios en la eficiencia de sus servicios administrativos con respecto a las posibles ventajas de la puesta en común de esos servicios y determinar si ello podría conllevar un aumento adicional de su eficiencia. La Organización seguirá trabajando en el marco del sistema de las Naciones Unidas con una voluntad de colaboración y examinará el próximo año esta cuestión de forma más detallada.
26. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM)) reitera que la Oficina continuará celebrando consultas exhaustivas con los diferentes grupos y miembros del Consejo de Administración. Tras agradecer el ofrecimiento del grupo de los PIEM de colaborar con la Oficina en el ámbito de la gestión basada en los resultados e indicar que la propuesta se tendría debidamente en cuenta, subraya que la Oficina también seguiría trabajando en estrecha colaboración con los otros grupos.
27. En respuesta a los comentarios formulados por el GRULAC, confirma que asegurar la eficiencia es una de las principales preocupaciones de la Oficina, que continúa desempeñando un papel activo en los diversos grupos de resultados de las Naciones Unidas. Asimismo, observa que las cuestiones relacionadas con los MANUD y los PTDP, al igual que los cambios en la estructura exterior de la OIT, revisten gran importancia e indica que ya se ha comenzado a trabajar en la nueva generación de PTDP. Por último, señala que las discusiones en torno a este tema se proseguirán más adelante, en el marco de la discusión del punto del orden del día de la reunión en curso sobre la reforma de las Naciones Unidas.
28. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* está de acuerdo en que debería prestarse especial atención al fortalecimiento de las capacidades, y declara que su Grupo apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.

29. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Eswatini apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, pero propone una subenmienda para sustituir «interlocutores sociales» por «grupos de mandantes de la OIT».
30. *El Presidente* propone otra subenmienda para utilizar «mandantes tripartitos» en lugar de «grupos de mandantes».
31. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* considera aceptables ambas expresiones.
32. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido propone otra subenmienda para sustituir «prestando especial atención» por «en particular», arguyendo que no es el momento adecuado para decidir sobre la orientación precisa del próximo Programa y Presupuesto.
33. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil señala que su grupo apoya el proyecto de decisión inicial, pero estaría dispuesto a aceptar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, siempre y cuando su formulación incluya a todos los mandantes, de conformidad con la subenmienda propuesta por el grupo de África.
34. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores y por el grupo de África.
35. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que su Grupo no puede apoyar la subenmienda propuesta por el grupo de los PIEM, pero que está de acuerdo con las subenmiendas propuestas por el grupo de África y por el Presidente.
36. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno del Japón apoya la subenmienda propuesta por el grupo de los PIEM.

Decisión

37. *El Consejo de Administración solicita al Director General que, al preparar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 que se someterán a la 335.ª reunión (marzo de 2019) del Consejo de Administración, tome en consideración sus orientaciones en cuanto a la respuesta que ha de darse a los desafíos del contexto actual y a las medidas que han de adoptarse para cumplir los objetivos definidos en la visión «OIT 2021», prestando especial atención al fortalecimiento de las capacidades institucionales de los mandantes tripartitos de la OIT.*

(Documento GB.334/PFA/1, párrafo 33, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.)

Segundo punto del orden del día

Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (documento [GB.334/PFA/2](#))

38. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR) indica que se han mantenido conversaciones sobre el posible aprovechamiento o venta de una parcela de

terreno de la OIT para financiar la segunda fase de las obras de renovación. Las autoridades suizas han cuestionado las tasaciones realizadas por los consultores con respecto a las diferentes etapas de aprovechamiento de dicha parcela y han sugerido que sería prematuro iniciar el proceso de zonificación, cuya aprobación podría llevar unos cinco años. El Cantón de Ginebra ha expresado su interés en comprar la parcela, y ha ofrecido una indicación de su estimación del valor de la misma, lo que permitiría obtener una parte de la financiación necesaria en menos tiempo. También ha aportado observaciones sobre algunas de las propuestas de zonificación de la Oficina. Entretanto, la OIT ha recibido, sin haberlo solicitado, siete muestras de interés, que indican que las tasaciones presentadas en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018 coinciden con las de los promotores locales y confirman que existe un interés considerable en el aprovechamiento de la parcela. Se ha comunicado al Cantón de Ginebra que el valor que indicó en su posible oferta de adquisición era muy inferior al de otras propuestas recibidas y que, por consiguiente, no podía aceptarse.

39. Se ha llegado a un acuerdo de principio con el país anfitrión para establecer un mecanismo entre el país anfitrión, las autoridades cantonales y la OIT destinado a facilitar el proceso de determinación de las opciones de aprovechamiento de la parcela, en pleno cumplimiento con las exigencias cantonales.
40. El orador destaca la importancia de mantener la continuidad entre la primera fase y la segunda fase del proyecto de renovación, ya que cualquier interrupción generaría costos considerables, así como la pérdida del equipo del proyecto y de sus valiosos conocimientos especializados. También indica que se trata de una cuestión urgente, ya que un retraso en la segunda fase del proyecto de renovación provocaría un aumento de los costos de mantenimiento y problemas graves de seguridad, en particular en materia de protección contra incendios. Por consiguiente, insta al Consejo de Administración a que respalde los esfuerzos desplegados por la Oficina, en colaboración con el país anfitrión, las autoridades y posiblemente una tercera parte, a fin de maximizar el valor de la parcela de terreno, teniendo en cuenta las actuales restricciones en cuanto a la zonificación.
41. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* observa con satisfacción que las obras de renovación del tercio medio del edificio se han concluido en el plazo previsto y que el presupuesto total destinado a las obras se mantiene dentro de los límites previstos en el plan de financiación.
42. Con respecto a la cuestión fundamental de las obras de renovación de las plantas inferiores del edificio que no están previstas en el presupuesto, su Grupo observa que toda interrupción en la continuidad del proyecto incrementaría los costos, que podrían superar la suma prevista de 125 millones de francos suizos. Por lo tanto, evitar retrasos y asegurar la continuidad del proyecto deberían ser una prioridad. En ese sentido, insta a la Oficina a que no posponga la financiación de la segunda fase del proyecto de renovación, en particular cuando elabore el próximo Programa y Presupuesto; y considera que la venta de la parcela 4057 es la solución más realista. Asimismo, solicita a la Oficina que examine detenidamente los posibles efectos adversos que podría tener la partida adicional propuesta para las actividades técnicas de la OIT.
43. El orador pide información más detallada sobre los costos estimados en 25 millones de francos suizos relativos a la propuesta de construir un perímetro de seguridad del edificio de la sede que cumpla los requisitos del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas; y pregunta, en particular, cómo se financiará el nuevo sistema, qué recursos humanos se necesitarán para mantenerlo y si su gestión será interna o externa. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.
44. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa con satisfacción que la renovación del tercio medio del edificio se ha concluido en el plazo previsto y que el nivel de seguridad en

las obras ha seguido siendo elevado. Sin embargo, solicita aclaraciones en cuanto a las razones que impulsaron a un sindicato a pedir la reducción de los efectivos contratados a través de agencias que trabajan en la obra. Su Grupo desea que se le mantenga informado acerca del resultado de las discusiones en curso sobre este asunto.

45. Su Grupo ya ha manifestado en el pasado su opinión de que no se debería interrumpir la continuidad del proyecto, por lo que observa con preocupación que la aprobación por parte de las autoridades suizas de la zonificación del terreno de la OIT requeriría unos cinco años, sin posibilidad alguna de acelerar el proceso. En ese sentido, pide aclaraciones acerca de las restricciones impuestas por el Parlamento de Ginebra sobre el terreno.
46. Asimismo, solicita información adicional sobre la reclamación de aproximadamente 500 000 francos suizos por parte de un consultor de desarrollo inmobiliario a la que se hace referencia en el párrafo 18, *c)*, del documento GB.334/PFA/2. Por último, toma nota de la propuesta de incluir en los próximos tres presupuestos bienales una partida adicional para que el proyecto pueda concluirse sin ulteriores demoras ni un aumento de los costos. Su Grupo confía en que esa partida sea considerada como una financiación provisional, en el entendimiento de que el producto neto de todo aprovechamiento futuro del terreno se utilizará para compensar futuras contribuciones al presupuesto ordinario, ya que esto podría alentar a los Estados Miembros a valorar positivamente la propuesta.
47. *Hablando en nombre del ASPAG, del GRULAC, del grupo de los PIEM y del grupo de Europa Occidental*, un representante del Gobierno de Azerbaiyán acoge con agrado el hecho de que los fondos consignados para financiar la primera fase del proyecto se hayan mantenido dentro de los límites previstos en el presupuesto. Respecto a la renovación de las plantas inferiores, toma nota con preocupación de la necesidad apremiante de subsanar el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud y obtener financiación a tal fin. En ese sentido, insta a la Oficina a redoblar sus esfuerzos para completar la venta de la parcela 4057 lo antes posible y agradece los esfuerzos realizados por el país anfitrión para facilitar la venta. Los grupos en nombre de los cuales interviene el orador podrían aceptar los apartados *b)* y *c)* del proyecto de decisión, pero proponen que se aplaze la adopción de la decisión sobre el apartado *a)* hasta que se disponga de más información sobre las opciones de financiación.
48. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno del Camerún celebra la satisfactoria conclusión de la primera fase del proyecto de renovación y el mantenimiento de un nivel de seguridad elevado en las obras. El problema principal respecto de la segunda fase del proyecto es cómo movilizar los recursos necesarios sin imponer una carga financiera adicional a los mandantes. La oradora recuerda que su grupo no está a favor de vender la parcela de terreno de la OIT y desearía estudiar otras opciones para obtener el capital necesario. Su grupo invita al Consejo de Administración a aplazar la decisión sobre esta cuestión hasta su reunión de marzo de 2019.
49. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil solicita que la Oficina lleve a cabo una evaluación de las repercusiones y oportunidades asociadas a la implementación de la reforma de las Naciones Unidas en 2019 antes de tomar una decisión sobre una posible contribución adicional de los Estados Miembros.
50. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido felicita a la Oficina por garantizar la continuidad de la actividad institucional durante todo el período de las obras de renovación, y se muestra satisfecha de que las obras de renovación de las plantas 1 a 11 avancen según el plazo previsto para poder completarlas a finales de 2019. Asimismo, solicita información adicional sobre la cuantía estimada de los ahorros a los que se hace referencia en el párrafo 5 del documento.

51. Su grupo agradece a la Oficina que hubiera organizado una reunión informal con miembros del Consejo de Administración el 15 de mayo de 2018, pero expresa su preocupación por que no hubiera dado curso a las solicitudes realizadas en dicha reunión por los miembros del grupo de los PIEM, a saber, que celebrara consultas adicionales sobre las opciones de financiación antes de la 334.^a reunión del Consejo de Administración y que proporcionara un resumen de las decisiones del Consejo de Administración que corroboraran la aprobación de la totalidad del proyecto de renovación, incluidos los elementos no previstos en el presupuesto, así como un cálculo más detallado de los costos de cada uno de los elementos de las obras no previstas en el presupuesto.
52. La oradora reitera la solicitud de su grupo de que se presente una propuesta de proyecto detallada, certificada y con un cálculo de los costos que refleje las disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo y que también abarque elementos como la tecnología de la información, las medidas de seguridad, las obligaciones jurídicas, la reubicación temporal de oficinas y otros costos de montaje.
53. Si bien acoge con satisfacción los esfuerzos por seguir estudiando vías para generar ingresos adicionales a través de la posible venta de la parcela 4057, su grupo lamenta que no se hubiera previsto el tiempo que requeriría obtener la aprobación de la zonificación y reitera su oposición a que los costos adicionales se financien mediante un aumento de las contribuciones prorrateadas. La oradora pregunta si la Oficina ha debatido opciones de financiación con el país anfitrión y señala que ya se obtuvo un préstamo a un tipo de interés preferencial.
54. Su grupo alienta a la Oficina a que siga esforzándose en aumentar la eficiencia de los programas existentes, con el objeto de financiar las obras de renovación con los recursos de que dispone, y pregunta cuándo se debe alcanzar una decisión con respecto a la financiación de las partes del proyecto de renovación de la sede no previstas en el presupuesto para evitar incurrir en costos adicionales.
55. Dado que no se han celebrado suficientes consultas ni se ha facilitado la información solicitada anteriormente, el grupo de los PIEM no puede aceptar el apartado *a)* del proyecto de decisión, pero apoya la adopción de los apartados *b)* y *c)*.
56. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR) señala que la Oficina ha solicitado asesoramiento sobre otras opciones más económicas para la construcción de la valla perimetral de seguridad e informará al Consejo de Administración cuando se conozca el costo definitivo. Está previsto mantener en el futuro el sistema actual, en virtud del cual la seguridad está garantizada mediante una combinación de personal de seguridad permanente empleado a tiempo completo por la OIT y personal temporal contratado a través de una empresa privada. La Oficina también está estudiando la posibilidad de modernizar el sistema de vigilancia por circuito cerrado de televisión, porque el sistema actual es inadecuado.
57. El objetivo de la campaña sindical a la que se hace referencia en el documento es limitar la proporción de personal contratado a través de agencias al 10 por ciento en toda obra de construcción. Los subcontratistas han realizado progresos considerables en la reducción del número de trabajadores contratados a través de agencias en estas obras, y ello se tendrá en cuenta de manera específica cada vez que se firme un nuevo contrato en el futuro.
58. El terreno de la OIT está clasificado como un terreno para uso con fines internacionales en un sentido amplio. Los consultores de la Oficina confían en que las propuestas presentadas en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018, que incluyen instalaciones deportivas, locales para oficinas y viviendas para personal diplomático, entran dentro del

ámbito de aplicación permitido por los requisitos de zonificación internacional vigentes. Sin embargo, aún quedan algunos asuntos por tratar con las autoridades.

59. El orador señala que no puede proporcionar detalles concretos sobre la reclamación mencionada en el apartado c) del párrafo 18, ya que el caso se ha remitido a los tribunales, pero está relacionada con la venta de un terreno de la OIT en la que un consultor, actuando en nombre de un tercero, ha reclamado a la Organización el pago de una comisión. La Oficina ha recibido asesoramiento jurídico que indica que dicha reclamación no es procedente. Este caso se examinará en los tribunales a principios de 2019.
60. Con respecto a los ahorros efectuados, éstos ascienden aproximadamente a 5 millones de francos suizos, de los cuales ya se han reinvertido unos 2 millones en el edificio, principalmente en concepto de gastos imprevistos. Con arreglo a las condiciones del contrato, los 3 millones de francos suizos restantes se dividirán en partes iguales entre la OIT y su contratista principal, lo que significa que la Organización dispondrá de 1,5 millones de francos suizos que podría destinar a otros gastos imprevistos o al Fondo de Construcciones y Alojamiento a fin de contribuir a financiar la segunda fase del proyecto.
61. El alcance de la obra aprobado por el Consejo de Administración ya se ha detallado en documentos anteriores. El cálculo de los costos totales y de los plazos de ejecución del proyecto se facilitaron en 2010 y se proporcionó un informe sobre las obras prioritarias en 2015. Si el Consejo de Administración lo desea, la Oficina puede elaborar otra compilación de esos datos y seguirá informando a los mandantes sobre la segunda fase.
62. La Oficina ha sabido de otros proyectos sujetos a restricciones de zonificación similares que han obtenido la aprobación en dos años en lugar de cinco, por lo que ha solicitado a las autoridades el mismo tratamiento. Aunque ya quedó claro desde un principio que sólo tendría una oportunidad de obtener un préstamo del país anfitrión a un tipo de interés preferencial, la Oficina siempre puede solicitar créditos a corto plazo en el sector privado. En cualquier caso, deberá reembolsarse todo préstamo adicional y será necesario incluir partidas destinadas a este fin en los próximos Programas y Presupuestos.
63. El Consejo de Administración debería alcanzar una decisión sobre la forma en que se financiará la parte del proyecto de renovación no prevista en el presupuesto de aquí a marzo de 2019 a fin de evitar costos adicionales generados por la interrupción de la continuidad entre la primera fase y la segunda. Entretanto, la Oficina seguirá colaborando con las autoridades del país anfitrión para evaluar las expresiones de interés recibidas.

Decisión

64. *El Consejo de Administración solicita al Director General que:*

- a) prosiga las conversaciones con las autoridades locales y otras partes interesadas sobre la posible venta de la parcela 4057, y***
- b) presente al Consejo de Administración, en su siguiente reunión, un informe de situación sobre las obras de construcción en curso y las posibilidades de aprovechamiento y venta de la parcela 4057.***

(Documento GB.334/PFA/2, párrafo 19, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.)

Tercer punto del orden del día

Informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de la tecnología de la información 2018-2021 (documento [GB.334/PFA/3](#))

65. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que su Grupo ha acogido favorablemente los esfuerzos invertidos para fortalecer la eficiencia de la OIT y la importancia acordada a mejorar la accesibilidad y la fiabilidad de los servicios de tecnologías de la información (TI) en las oficinas exteriores. Añade que, no obstante, deberían suministrarse más datos sobre los temas relacionados con el mundo del trabajo, como la libertad sindical, la negociación colectiva, el diálogo social y el tripartismo. Debe fomentarse la toma de conciencia y el compromiso de los mandantes con respecto a la discusión sobre la iniciativa relativa al futuro del trabajo y la aplicación de los ODS, y deben seguir impulsándose las medidas encaminadas a minimizar los riesgos señalados en la Estrategia. Habría sido útil incluir un anexo en el que se enumerasen todos los proyectos informáticos completados y las iniciativas propuestas en la materia. También se valoraría positivamente que se precisara si para aplicar la Estrategia de TI será necesario efectuar ajustes en función del nivel de la financiación disponible. La Oficina debería dialogar con el Sindicato del Personal en lo que respecta a los cambios relacionados con las TI que incidan en las condiciones de trabajo y la protección de datos.
66. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que ha tomado nota con satisfacción de los avances logrados hasta la fecha, pero añade que la Estrategia debería fomentar más la colaboración y el intercambio de información, en particular, entre la sede y las oficinas exteriores, y que la Oficina debe proporcionar al personal y a los usuarios de las TI actividades de formación eficaces. Sería útil disponer de estadísticas sobre los conocimientos y las prácticas del personal de la OIT en materia de seguridad de la información. Las recomendaciones formuladas tras el examen de los procesos operativos han producido importantes mejoras en los procesos de gobernanza de las TI.
67. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire señala que su grupo ha acogido con satisfacción los progresos logrados, que permiten a la Organización inscribirse de lleno en el futuro del trabajo, al favorecer actividades como el teletrabajo e instalar aplicaciones que pueden mejorar el desempeño y el equilibrio entre vida laboral y vida privada del personal. Sin embargo, la Estrategia no podrá aplicarse íntegramente hasta que no se disponga de los fondos necesarios. La Oficina debería presentar un proyecto de decisión en el que se especifiquen los requisitos a ese respecto.
68. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Turquía encomia los esfuerzos dedicados por la Oficina para aplicar la Estrategia, en particular, en lo que respecta a mejorar la productividad y el estado de ánimo del personal así como el equilibrio entre vida laboral y vida privada. No queda claro si los 82 proyectos de TI que se mencionan en el documento ya han sido completados. En los informes futuros, los resultados, productos e indicadores de la Estrategia deberían presentarse en un cuadro. El orador señala con satisfacción que en las evaluaciones de los riesgos señalados en la Estrategia se les haya calificado de gestionables, e insta a la Oficina a que siga evaluándolos e informando acerca de los resultados de esas evaluaciones. El informe de situación que se presentará en noviembre de 2019 debería contener información detallada sobre las medidas de ahorro y las medidas encaminadas a garantizar que se disponga de financiación suficiente para acometer los proyectos fundamentales.

69. *Un representante del Gobierno de Nepal* elogia los esfuerzos de la Oficina y la alienta a que continúe trabajando en el mismo sentido. Acoge con particular interés las iniciativas adoptadas para reducir costos y mejorar la eficacia de las actividades cotidianas de la OIT. Los avances tecnológicos permiten compartir ideas con mayor facilidad y trabajar en equipos virtuales, de suerte que los ejecutivos y los sectores interesados puedan colaborar y comunicarse con mayor eficacia.
70. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* señala que los recursos en línea de la Organización deberían ser accesibles en todos los idiomas oficiales. Pregunta si la financiación destinada a sufragar los avances que se mencionan en el documento provienen del Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información o de la asignación de base prevista para la gestión de las TI en el Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019. Sería conveniente disponer de información sobre los planes futuros relativos a la aplicación de la Estrategia, incluida una justificación económica detallada y un análisis de los costos y de los beneficios. Sería interesante que la Oficina expusiera sus planes sobre la adopción de nuevas medidas para lograr una mayor eficiencia y el suministro de servicios de TI desde ubicaciones menos caras. A ese respecto, es muy importante evitar la duplicación de funciones. También sería útil que se informe acerca de las dificultades operacionales, programáticas o financieras que hayan podido plantearse en la aplicación de la Estrategia.
71. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías (INFOTEC)), en respuesta a los comentarios realizados, dice que se estudiará la posibilidad de incluir anexos sobre proyectos e iniciativas de TI en futuras actualizaciones, en lugar de que sólo se pueda acceder a esa información a través de enlaces en el sitio web de la OIT. En breve estará disponible en la plataforma de aprendizaje de la Oficina un nuevo programa integral trilingüe de sensibilización sobre la seguridad informática. Todos los miembros del personal que utilizan un dispositivo móvil de la OIT deben completar el programa de formación actual y la Oficina, en consulta con el Sindicato del Personal, está contemplando convertir esa formación en obligatoria para todos los miembros del personal. Recientemente se han llevado a cabo tres campañas dirigidas a sensibilizar al personal acerca de la captación ilegítima de datos confidenciales por vía electrónica (*phishing*). Se ha registrado una disminución importante de los incidentes relacionados con la seguridad de la información a lo largo de los últimos doce meses. En total, un 80 por ciento de los miembros del personal ha aceptado la oferta de un programa que les permite utilizar el programa Internet Security de McAfee en múltiples dispositivos en sus hogares. No obstante, todavía queda mucho por hacer para reducir más los riesgos que entraña la dimensión humana de la seguridad de la información.
72. En respuesta a la petición de que se presente un proyecto de decisión sobre este punto del orden del día, el orador recuerda que todas las iniciativas a gran escala y los niveles de financiación conexos se han incluido en la Estrategia. En su reunión de octubre-noviembre de 2017, el Consejo de Administración aprobó la decisión de reactivar el Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información y determinar cuál sería la contribución bienal a este fondo en el contexto de las discusiones sobre los programas y presupuestos futuros. Por consiguiente, toda propuesta de financiación de esas iniciativas figurará en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, con el fin de someterlas a la consideración del Director General.
73. Se han finalizado más de 70 de los 82 proyectos a los que se hace referencia en el documento y está previsto que los restantes, con la excepción de uno, se completen antes de que concluya 2018. En el futuro, sin duda se podrán presentar en forma de cuadros los productos, los indicadores y las metas de la Estrategia. El orador aclara que no se han asignado nuevos recursos financieros al Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información para el período 2018-2019 y que los 82 proyectos mencionados se han financiado directamente con cargo a la asignación de base prevista en el presupuesto. Tras señalar que la plataforma

tecnológica en la que están alojados el sitio público en Internet y los sitios basados en Sharepoint de la Intranet de la OIT permite la utilización de todos los idiomas oficiales de la Organización, el orador hace hincapié en que los distintos departamentos de la OIT que gestionan esos sitios son responsables de elaborar contenidos en los tres idiomas. Se han tomado medidas encaminadas a asegurar que esos sitios web sean accesibles para las personas con discapacidad.

74. La Estrategia se ha formulado teniendo en cuenta todos los costos, beneficios y resultados conexos, así como cada uno de los productos propuestos. Se han determinado las necesidades de financiación correspondientes a esos productos, que han sido examinadas y aprobadas por el Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información. El plan de trabajo para 2019 deberá estar terminado antes de que concluya 2018. A lo largo de los últimos años, se han obtenido ahorros en 26 ámbitos, y esos ahorros se han redistribuido con el fin de ofrecer soluciones con mayor valor añadido. Entre los ámbitos en que se ha logrado ahorrar, cabe señalar la renegociación de licencias; la subcontratación y la deslocalización de servicios; la utilización de servicios en la nube; el arrendamiento, en lugar de la compra, de equipos; la eliminación de aplicaciones informáticas antiguas, y la participación en las licitaciones competitivas de todo el sistema de las Naciones Unidas.
75. Con respecto a la prestación de servicios informáticos desde lugares donde los costos son menores, alrededor del 40 por ciento de todo el personal de servicios informáticos de la OIT se encuentra actualmente adscrito a las oficinas exteriores y muchos servicios se gestionan en lugares con unos costos inferiores a los de Ginebra. La selección de los socios y proveedores externos se basa en el respeto de los principios y valores de la OIT, así como en consideraciones financieras. Al utilizar proveedores externos de servicios, se pone sumo cuidado en asegurar la readaptación y reconversión profesional del personal informático de la OIT que se ve afectado por el cambio a servicios en la nube y la deslocalización.
76. En respuesta a las preocupaciones expresadas acerca de la duplicación de funciones, cabe mencionar que, a lo largo de los dos últimos bienios, se ha reducido el número de aplicaciones de la OIT de 250 a 150. Todas las solicitudes de nuevas aplicaciones son objeto de un pormenorizado examen para comprobar si ya se cuenta con una solución y se ha procedido a racionalizar, simplificar y consolidar muchos servicios y funciones de tecnología de la información. Los servicios que se prestan actualmente en las oficinas exteriores son fundamentalmente los mismos que se prestan en la sede.
77. En lo tocante a los desafíos, el principal desafío al que se enfrenta la Oficina es la necesidad de garantizar que la función informática conserve su agilidad y capacidad de respuesta ante la evolución constante de la demanda. Con el fin de gestionar los riesgos, se mantiene un registro de riesgos y se han adoptado varias medidas correctivas para mitigarlos. Muchas de las iniciativas de reforma de las Naciones Unidas tienen un componente de tecnología de la información y es necesario analizar sus efectos y alcance. En consecuencia, INFOTEC ha de redefinir continuamente las prioridades de su labor y, para poder hacerlo, debe aprovechar los contratos existentes con asociados estratégicos, lo que le permite aumentar o reducir los recursos según proceda. Lamentablemente, los factores externos y las solicitudes no previstas en ocasiones hacen que sea necesario desviar recursos de las actividades programadas, con las consiguientes demoras en la consecución de algunos productos de la Estrategia.

Resultado

78. *El Consejo de Administración toma nota del informe contenido en el documento GB.334/PFA/3 y proporciona orientaciones a la Oficina.*

(Documento GB.334/PFA/3.)

Cuarto punto del orden del día

Otras cuestiones financieras

Designaciones para el Comité de Inversiones de la Organización Internacional del Trabajo (documento [GB.334/PFA/4](#))

79. *El portavoz del Grupo de los Empleadores y la portavoz del Grupo de los Trabajadores expresan su apoyo al proyecto de decisión.*
80. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, un representante del Gobierno del Canadá observa que, según se indica en el documento, la Caja de Pensiones del Personal de la OIT sólo cuenta con un beneficiario. Su grupo desearía saber por qué razón ese beneficiario no ha sido transferido a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU), por qué motivos se ha mantenido una caja de pensiones separada y si ello acarrea algún costo. Declara que el grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.*
81. *Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas) señala que el beneficiario restante es la viuda de un antiguo Director General, Sr. Wilfrid Jenks; explica que el Sr. Jenks había estado afiliado a la Caja de Pensiones del Personal de la OIT pero no había aportado contribuciones a la CCPPNU, de ahí que esta última no tenga ninguna responsabilidad con respecto a sus familiares supervivientes. Desde 1998, año en que se agotaron los fondos de la Caja de Pensiones del Personal de la OIT, las prestaciones pagaderas por esta Caja se abonan a través de créditos con cargo al presupuesto ordinario de la Oficina. Los costos administrativos derivados de la gestión de este único beneficiario son iguales a cero, pues son absorbidos por la unidad de la Oficina que se encarga de prestar apoyo a todos los demás pensionistas de la CCPPNU.*

Decisión

82. *El Consejo de Administración renueva el nombramiento del Sr. René Zagolin, del Sr. Xavier Guillon y del Sr. Max Bärtsch como miembros del Comité de Inversiones por un nuevo período de tres años, que expirará el 31 de diciembre de 2021.*

(Documento GB.334/PFA/4, párrafo 3.)

Segmento de Auditoría y Control

Quinto punto del orden del día

Comité Consultivo de Supervisión Independiente: Nombramientos (documento [GB.334/PFA/5](#))

83. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores declara que su Grupo apoya el proyecto de decisión sobre los nombramientos para el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC), pero comparte la preocupación del comité de selección por la carencia de diversidad*

geográfica y el desequilibrio entre los países desarrollados y en desarrollo, haciendo notar que ni el GRULAC ni el grupo de África se encuentran representados en la lista de candidatos preseleccionados. Confía en que la utilización de la estructura exterior en el sentido indicado en el apartado c) del proyecto de decisión permita ampliar la difusión de la convocatoria de candidaturas, respetando al mismo tiempo el criterio de la competencia profesional.

- 84.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que la contratación de un consultor externo independiente ha facilitado mucho la labor del comité de selección de examinar las candidaturas y elaborar una lista restringida de candidatos. Aunque se han respetado los criterios de la competencia profesional, la experiencia y la integridad de los candidatos, considera que no se ha tenido debidamente en cuenta la experiencia en el sector privado. Su Grupo comparte la preocupación del Grupo de los Trabajadores por la carencia de diversidad geográfica y el desequilibrio entre los países desarrollados y en desarrollo, y respalda la propuesta de utilizar la estructura exterior de la OIT para ampliar el comité de selección. Declara que el Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 85.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita recuerda los esfuerzos realizados en la 331.ª reunión del Consejo de Administración para agilizar la labor del Comité y revisar su mandato, en particular en lo concerniente a la selección, nombramiento y duración del mandato. Reitera que en el proceso de selección deberían tenerse en cuenta los criterios de la diversidad geográfica, el equilibrio de género y el equilibrio entre los países desarrollados y en desarrollo, y se muestra de acuerdo en que la convocatoria de candidaturas debería difundirse más ampliamente entre los interlocutores sociales. Declara que el ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 86.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Nigeria señala que aunque en el proceso de selección se han respetado los criterios de competencia profesional, integridad y experiencia requeridos por el mandato del Comité, la lista restringida de candidatos no refleja plenamente todos los criterios que deben tenerse en cuenta. La evidente carencia de diversidad geográfica y el desequilibrio entre los países desarrollados y en desarrollo no está en consonancia con el objetivo al que se aspira de incluir todas las regiones de la Organización. Declara que su grupo apoya la adopción de los apartados a) y b) del proyecto de decisión pero propone una enmienda al apartado c) para suprimir las palabras «más allá de los requisitos del mandato del IOAC»; lo que su grupo propone es que el contenido del apartado c) forme parte del mandato del Comité.
- 87.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Brasil agradece a los miembros salientes su contribución a la labor del IOAC y desea los mejores éxitos a los candidatos que han sido seleccionados. Es indispensable mejorar el equilibrio regional, la distribución geográfica y la diversidad para garantizar la legitimidad del sistema. En todos los procesos de selección la Organización debería intentar captar los mejores talentos dondequiera que se hallen, incluso en los países en desarrollo. Su grupo también hace hincapié en los puntos planteados por el grupo de África y coincide con el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores en que debería utilizarse la estructura exterior de la OIT para captar esos talentos en los países en desarrollo y lograr así un mejor equilibrio. Declara que el GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 88.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido declara que su grupo reconoce plenamente los beneficios, la utilidad y la importancia del IOAC y considera que este Comité complementa a otros órganos de supervisión. El grupo de los PIEM reconoce que el proceso de selección se ha aplicado de forma satisfactoria, agradece a los miembros salientes por sus valiosas contribuciones y acoge con beneplácito el nombramiento de los tres nuevos miembros y los cuatro candidatos de reserva propuestos. Apoya la propuesta de utilizar la estructura exterior de la OIT para

ampliar la difusión de la convocatoria de candidaturas y diversificar y ampliar el número de candidatos; a este respecto, señala que no hay necesidad de modificar el mandato del Comité ya que ello es plenamente compatible con lo estipulado en su párrafo 19. Declara que su grupo apoya el proyecto de decisión, con la enmienda propuesta por el grupo de África.

Decisión

89. *El Consejo de Administración decide:*

- a) *transmitir a la Sra. Bushra Naz Malik y al Sr. Luis Chinchilla su agradecimiento por sus valiosas aportaciones a la labor del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) durante los períodos 2013-2015 y 2016-2018;*
- b) *prolongar el mandato del Sr. Frank Harnischfeger y del Sr. N. R. Rayalu, nombrar a la Sra. Malika Aït-Mohamed Parent, al Sr. Verasak Liengsrirawat y a la Sra. Marian McMahon nuevos miembros del IOAC por un mandato de tres años con efecto a partir del 1.º de enero de 2019, e incluir las candidaturas del Sr. Rohil Hafeez, la Sra. Lynn Haight, el Sr. Igors Ludborzs y el Sr. Ciaran Spillane en una lista de reserva, y*
- c) *pedir al Director General que utilice la estructura exterior de la Oficina para ampliar la difusión de la convocatoria de candidaturas entre los Estados Miembros e interlocutores sociales y que se prevea tiempo suficiente para este proceso a fin de diversificar y ampliar el número de candidatos.*

(Documento GB.334/PFA/5, párrafo 9, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.)

Sexto punto del orden del día

Informe de evaluación anual de 2017-2018

(documento [GB.334/PFA/6](#))

90. *El portavoz del Grupo de los Empleadores señala que parece que la Oficina está en vías de aplicar la nueva Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021 y de lograr los tres resultados definidos en ella. Con respecto al resultado 1, se considera positiva la presentación de evaluaciones independientes. El escaso número de autoevaluaciones y evaluaciones internas presentadas podría ser reflejo de una escasa sensibilización, una falta de rendición de cuentas u otras limitaciones. La recomendación 1 bien podría redundar en un aumento de la tasa de presentación de evaluaciones, y la nueva formación proporcionada por la Oficina de Evaluación (EVAL) sobre el Programa de certificación en evaluación interna apoya el desarrollo de la capacidad del personal a ese respecto. La Oficina debería velar por que se imparta esa formación a los responsables de los proyectos, incluidos quienes ocupan puestos financiados con fondos extrapresupuestarios. Su Grupo apoya los temas seleccionados para las evaluaciones de alto nivel, especialmente la evaluación institucional de la investigación y la gestión de los conocimientos en 2020. En lo referente al resultado 2, deberían ponerse a prueba y ampliarse con rapidez las evaluaciones agrupadas con el fin de aumentar la eficiencia y el impacto. La Oficina podría estudiar la posibilidad de llevar a cabo evaluaciones agrupadas de programas de referencia. La independencia del personal de EVAL es un asunto de la máxima importancia. El Grupo de los Empleadores está a favor de agilizar*

la aplicación de la recomendación formulada en la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT de 2016 relativa a una mayor independencia estructural de los funcionarios de evaluación de las oficinas regionales. En lo tocante al resultado 3, su Grupo valora positivamente el aumento de la visibilidad y la accesibilidad de los conocimientos y la información sobre los resultados. El orador solicita a la Oficina que mantenga la calidad de sus respuestas y garantice que se realiza un seguimiento riguroso de las recomendaciones formuladas en las evaluaciones. Por último, se deberán utilizar las conclusiones y las recomendaciones de las evaluaciones como base para las orientaciones estratégicas y la Oficina ha de continuar siendo flexible con el fin de mejorar el vínculo entre la labor del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM), el Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV) y EVAL. Las medidas adoptadas para conectar entre sí los tres cuadros interactivos y conseguir que sean más fáciles de utilizar van en la dirección correcta. Las conclusiones y las recomendaciones derivadas de las evaluaciones institucionales deberían orientar la programación y el diseño de los proyectos. El Grupo de los Empleadores apoya las tres recomendaciones y el proyecto de decisión.

91. Con respecto al resultado 1, *la portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa con satisfacción que todas las evaluaciones independientes se han completado dentro del plazo previsto, pero señala, asimismo, que la tasa de realización de autoevaluaciones y evaluaciones internas es baja. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con la recomendación 1 y con los temas seleccionados para las evaluaciones de alto nivel que figuran en el cuadro 1, y toma nota de los continuos esfuerzos por mejorar la capacidad de evaluación del personal de la OIT. Es necesario reforzar las estructuras de incentivos y asegurar que la labor de evaluación se reconozca en las descripciones de los puestos y en las evaluaciones del desempeño. Su Grupo acoge con satisfacción los progresos realizados en el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes con respecto a las evaluaciones y hace hincapié en la necesidad de reforzar la capacidad de éstos para participar en exámenes de PTDP y en exámenes nacionales relativos a los ODS. El programa de formación sobre capacidad de evaluación a ese respecto formulado recientemente debería aplicarse en aquellos países en los que se están elaborando nuevas generaciones de PTDP. El Grupo de los Trabajadores acoge favorablemente la idea de ampliar la red colaborativa de programas de formación en beneficio de las instituciones nacionales de formación, con el objetivo de fomentar la capacidad nacional de evaluación.
92. Tras subrayar la importancia de convenir con los donantes en la forma de reflejar la agrupación de las evaluaciones en los acuerdos concertados con ellos, la oradora dice que se acogen favorablemente los estudios sobre las evaluaciones agrupadas y la labor normativa. Señala la importancia de la herramienta de diagnóstico de la evaluabilidad de los PTDP en el contexto de los ODS desarrollada por EVAL. El Grupo de los Trabajadores apoya la revisión de las líneas jerárquicas de los funcionarios de evaluación de las oficinas regionales. Sin embargo, preocupa la falta de incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones. También es motivo de preocupación que los mandantes no siempre participen suficientemente en la formulación o la ejecución de los proyectos. En el informe de evaluación anual de 2018-2019 se apunta la necesidad de una revisión de la metodología, lo cual reviste importancia para el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes sobre los ODS. La oradora toma nota de los progresos realizados en lo relativo a la aplicación *i-eval Discovery* y alienta a EVAL a que prosiga mejorando el sistema automatizado para que el personal directivo dé seguimiento a las recomendaciones de las evaluaciones. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
93. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Finlandia declara estar satisfecha con los progresos realizados y solicita a la Oficina un documento técnico de referencia en el que se definan las metas finales y los indicadores. El grupo de los PIEM insta a la OIT a que intensifique sus esfuerzos por cumplir sus obligaciones en materia de evaluación y se congratula de que, con ese fin, se hayan puesto en marcha los programas

de certificación de gestores de evaluación y de certificación en evaluación interna. A este respecto, expresa su interés por el programa de estudios y el módulo de formación a distancia y valora que éstos estén considerados una práctica óptima en el sistema de las Naciones Unidas. El grupo de los PIEM está a favor de la inclusión de las responsabilidades de evaluación en las descripciones de los puestos y las evaluaciones del desempeño. La oradora subraya la importancia de la presentación sistemática de informes sobre iniciativas relacionadas con la evaluación, y añade que su grupo espera ver los primeros efectos del subresultado 1.5 en el informe de evaluación anual de 2018-2019. Además, es necesario mejorar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación. En cambio, la propuesta de evaluar la labor de la OIT con el fin de promover políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales excede aquello a lo que la Conferencia Internacional del Trabajo instó en 2017 y, por tanto, debería corregirse. El grupo de los PIEM acoge favorablemente la realización de evaluaciones agrupadas cuando concurren las condiciones adecuadas y no sólo por motivos de eficiencia. También considera positiva la revisión de los modelos de evaluación y las orientaciones para las evaluaciones, poniendo mayor énfasis en la integración del género, la discapacidad y el mandato y el contexto específicos de la OIT, comprendidos los ODS.

94. La oradora pregunta a la Oficina si está previsto un procedimiento para que los mandantes contribuyan a un marco de exámenes obligatorios de la calidad de las evaluaciones del impacto. Pide asimismo a la Oficina que aclare si ha adoptado medidas para incluir en la aplicación *i-eval* Discovery los resultados de las evaluaciones externas de proyectos de la OIT y los vínculos con centros de intercambio de información sobre evaluaciones ajenas a la OIT que abarquen temas conexos, como ha propuesto el grupo de los PIEM. Al comentar la parte II del informe, el grupo de los PIEM expresa su apoyo a la recomendación 2, señalando que debería tenerse en cuenta la obligación de rendir cuentas a los donantes. Se considera positiva la propuesta de centrarse en la mejora de los enfoques para la medición de la eficacia al nivel más alto, con la aplicación de un enfoque más exhaustivo e informativo a la planificación y la gestión de las evaluaciones. La oradora indica que su grupo apoya la recomendación 3 y señala que, tal como se ha propuesto, ésta debería incluir tanto el plano internacional como el nacional. El grupo de los PIEM apoya las recomendaciones y respalda las prioridades definidas en el informe sobre el programa de trabajo relativo a las evaluaciones para 2019-2021, con la sustitución de «promoción de una contratación equitativa» por «promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales», según lo previsto para 2021.
95. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Chad elogia el trabajo en equipo que hay detrás de la Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021 de la OIT, un enfoque que ha sido recomendado a todo el sistema de las Naciones Unidas. El documento refleja fielmente los cambios esperados en la aplicación de programas, actividades y proyectos, prestando una atención especial a los resultados en lugar de a los procesos. El orador apoya el proyecto de decisión y las prioridades para el programa de trabajo relativo a las evaluaciones para 2019-2021.
96. *Un representante del Gobierno de Nepal* señala que su Gobierno concede importancia a su alianza y colaboración con la OIT y a las normas y principios que la Organización propugna. El orador elogia la decisión de adoptar la nueva estrategia de evaluación basada en los resultados y desea que el informe vaya acompañado de un análisis de la relación costo beneficio. La evaluación periódica de los asociados es fundamental para el logro de resultados. El orador apoya el proyecto de decisión.
97. *Un representante del Director General* (Director de la Oficina de Evaluación (EVAL)) dice que el informe sobre los progresos realizados que figura en la parte I del informe de evaluación anual de 2017-2018 pone de manifiesto que se han hecho progresos considerables respecto de los tres resultados estratégicos, al haberse cumplido o estar en vías de cumplirse casi el 80 por ciento de las metas de los 19 indicadores bienales. Pese a estos progresos, sigue siendo

necesario efectuar mejoras. Una esfera que merece especial atención es de índole interna y atañe a las autoevaluaciones, a pesar de los esfuerzos de EVAL para que el personal directivo cumpla con sus obligaciones en materia de evaluación. El orador se felicita por el apoyo concedido a la recomendación de incorporar la autoevaluación de los proyectos con un costo inferior a los 500 000 dólares de los Estados Unidos en los informes finales, lo que redundará en una disminución de la carga de trabajo. En respuesta a las preguntas formuladas por el grupo de los PIEM, el orador dice que no se han incluido en el informe ni metas finales ni medios de verificación del logro de los objetivos debido al límite impuesto en cuanto a la extensión que pueden tener los documentos, y que la información solicitada está disponible en la estrategia de evaluación. Aunque el orador confirma la accesibilidad del módulo de aprendizaje a distancia y del material de formación para los gestores de evaluaciones y la evaluación interna, hace hincapié en que estos materiales resultarán más útiles en combinación con la formación presencial y las prácticas. En lo referente al reconocimiento del trabajo adicional realizado por los gestores de evaluaciones, EVAL mantiene conversaciones con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) acerca de cuál sería la mejor manera de poder incluir ese trabajo adicional en las evaluaciones del desempeño de los gestores de evaluaciones. Asimismo, está en curso un examen de la estructura jerárquica de los funcionarios de evaluación de las oficinas regionales. El orador también confirma la posibilidad de incluir las evaluaciones externas de los proyectos de la OIT en la base de datos. Con respecto a la formación dirigida a los mandantes, con ella no se pretende formarlos en evaluación, sino mejorar sus competencias para participar en las evaluaciones, incluido el proceso de los exámenes nacionales voluntarios en el contexto de la consecución de los ODS y con el fin de mostrarles los vínculos entre esos ODS y el Programa de Trabajo Decente. El hastío respecto de las evaluaciones es una de las razones que han motivado la adopción de la iniciativa de evaluaciones agrupadas. Con la nueva política se pretende hacer menos evaluaciones, pero que éstas sean mejores; hay interés por realizar evaluaciones que sean más estratégicas e informativas en cuanto a su impacto, aunque también debería haber margen para mancomunar fondos de distintos proyectos y centrarse más en el aprendizaje en lugar de sólo en la rendición de cuentas. El orador destaca los esfuerzos realizados por EVAL, entre ellos, las evaluaciones conjuntas, para satisfacer la obligación de rendir cuentas a los donantes. Al tratar la cuestión de la calidad de las evaluaciones, especialmente en lo relacionado con las cuestiones de género, el orador señala que, a pesar de que el 90 por ciento de las evaluaciones cumple las normas de calidad internacionales, hay margen para introducir mejoras con objeto de reflejar más adecuadamente las cuestiones de género y los mandatos específicos de la OIT que actualmente no se contemplan sistemáticamente en el diseño de los proyectos y programas. Con respecto a las evaluaciones del impacto, se realizará un control de la calidad *ex post* para asegurarse de que todas las evaluaciones del impacto hechas por la OIT con fines de aprendizaje se ajustan a las normas internacionales, habida cuenta de que debe preservarse la credibilidad de la OIT. En lo tocante al seguimiento dado a las recomendaciones, ya está en funcionamiento el sistema automatizado y ha demostrado su eficacia para mejorar la tasa de seguimiento y la calidad. El orador ha tomado nota de los comentarios formulados acerca de la selección de los temas para las próximas evaluaciones de alto nivel, especialmente en lo referente a las migraciones, y revisará el documento para reorientar esa selección.

Decisión

- 98. *El Consejo de Administración toma nota del informe contenido en el documento GB.334/PFA/6 y aprueba las recomendaciones (párrafos 17, 77 y 88) que ha de aplicar la OIT, de cuyo cumplimiento se dará cuenta en los próximos informes de evaluación anuales. Asimismo, confirma las prioridades definidas en el informe sobre el programa de trabajo relativo a las evaluaciones para 2019-2021.***

(Documento GB.334/PFA/6, párrafo 89.)

Séptimo punto del orden del día

Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País

(documento [GB.334/PFA/7](#))

99. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* respalda la recomendación de que la OIT promueva soluciones holísticas en materia de empleo juvenil, en lugar de enfoques fragmentados. Es importante lograr un mejor equilibrio entre las iniciativas impulsadas por la oferta y las impulsadas por la demanda. En ese sentido, incluso el personal de la OIT considera que el impacto de las actividades de la OIT ha sido menor en el ámbito de los derechos de los trabajadores jóvenes. Se necesitan acciones correctivas con urgencia. Su Grupo está de acuerdo con las recomendaciones, en particular con las que se centran en la promoción de la calidad y la equidad del empleo, así como en el fomento de la participación de los mandantes tripartitos en el diseño y aplicación de los programas. Asimismo, es importante que los jóvenes tengan acceso al trabajo decente, y en el futuro se deberían destinar más recursos a esta cuestión.
100. Respecto de la parte II, la oradora acoge con satisfacción las recomendaciones formuladas en la evaluación independiente relativas al desarrollo de la capacidad y solicita a la Oficina que las tenga en cuenta en la elaboración del próximo Programa y Presupuesto y de la estrategia de desarrollo de la capacidad que presentará al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2020. Para hacer más visible la capacidad de los mandantes de participar en el diálogo social, se debería incluir un resultado específico sobre diálogo social y negociación colectiva en el próximo Programa y Presupuesto. Celebra la propuesta sobre la necesidad de potenciar la participación de ACTRAV y ACT/EMP en las diversas etapas de la estrategia de desarrollo de la capacidad. Es fundamental valorar la utilización de los conocimientos adquiridos por los participantes en las formaciones de la OIT y si esto ha aportado mejoras a su trabajo o ha contribuido a un programa más amplio de desarrollo de la capacidad en sus organizaciones. El desarrollo de la capacidad debería incorporarse en los programas y proyectos y el grado de compromiso de los mandantes debería ser suficiente para que refuercen su propia capacidad, en el contexto de una estrategia más amplia de desarrollo institucional. La oradora solicita aclaraciones con respecto a la redacción del párrafo 53, y, refiriéndose al párrafo 57 sobre la función del Centro Internacional de Formación de Turín (Centro de Turín), pregunta si existen otros centros de formación que presten servicios o si habría actividades de desarrollo de la capacidad en los países.
101. La oradora toma nota de los avances alcanzados en empleo y protección social para los refugiados sirios en el Líbano y Jordania, pero expresa preocupación por otras cuestiones relacionadas con los derechos, las condiciones de trabajo y el diálogo social. Asimismo, confía en que la Oficina trabajará para subsanar todas las deficiencias de trabajo decente, en particular en términos de libertad sindical, y para conceder mayor participación a las partes interesadas nacionales. La estrategia integrada permitiría que las intervenciones realizadas no sean solamente acciones correctivas temporales. Celebra el apoyo prestado por la Oficina al Congreso Fundacional del Sindicato de Trabajadores Domésticos, pero lamenta que dicho apoyo haya sido sólo por un año. Respalda las recomendaciones, pero manifiesta que no entiende por qué la Oficina sólo aceptó parcialmente la recomendación 6. La difícil situación humanitaria por la que atraviesa el pueblo sirio exige una intervención más concertada en estrecha cooperación con todos los órganos competentes. Es necesario también que se traten las cuestiones relacionadas con las condiciones laborales en ambos países. La oradora respalda el proyecto de decisión.
102. *El portavoz del Grupo de los Empleadores*, al referirse a las conclusiones de la evaluación independiente de la estrategia y las actividades de la OIT para promover mejores

perspectivas de empleo para los jóvenes, 2012-2017, que figuran en la parte I, señala que en la evaluación no se tiene suficientemente en cuenta el trabajo de la OIT con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las organizaciones de empleadores y las empresas que las integran desempeñan una función primordial en el fomento del empleo juvenil, y en el futuro se deberían evaluar el impacto global y la sostenibilidad de su trabajo con la OIT. En futuras evaluaciones se debería analizar también si se han tenido en cuenta las preocupaciones y las solicitudes de los empleadores en los programas y proyectos sobre empleo juvenil de la OIT. A falta de un enfoque único para tratar el empleo juvenil, se debería realizar una evaluación completa sobre los aspectos que no funcionan, en la que participen las organizaciones de empleadores, con el fin de identificar las barreras que obstaculizan el crecimiento del empleo juvenil en los países y de diseñar intervenciones de política específicas a cada país. A este respecto, el programa «Un entorno propicio para las empresas sostenibles» constituiría una herramienta valiosa. Los programas y proyectos de la OIT deberían prever los cambios e intervenir oportunamente para que los jóvenes tengan oportunidades de empleo.

- 103.** Respecto de la parte II, el orador expresa su profunda preocupación por las conclusiones de la evaluación, en especial porque evaluaciones anteriores como la evaluación de alto nivel de las operaciones y la estructura de la OIT en el terreno revelaron deficiencias similares. La Oficina se debería adaptar rápidamente para llevar a cabo actividades de desarrollo de la capacidad que sean pertinentes en el contexto de cambio actual. La evaluación no tiene en cuenta las repercusiones que ejercen en los mandantes los cambios en el mundo del trabajo, los ODS o la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, que afectarán las ventajas comparativas de la OIT. Si bien es un desafío lograr que los programas del Centro de Turín dirigidos a los mandantes, que prestan un valioso servicio a las oficinas exteriores, sean una prioridad para los donantes, su sostenibilidad financiera y técnica debería serlo. Lamenta que, a pesar de que el criterio de sostenibilidad obtuvo la puntuación más baja (insatisfactorio) de la evaluación, aún no se haya dicho nada sobre cómo mejorar esa situación. Tomando nota de que en la evaluación se recomienda elaborar una estrategia consolidada de desarrollo de la capacidad en la que se deberían utilizar los instrumentos y herramientas requeridos, el orador señala que, aunque el Programa y Presupuesto debería presentar un resumen coherente y completo de las actividades de desarrollo de la capacidad, muy pocos criterios de medición de los indicadores de resultados están vinculados al desarrollo de la capacidad. Incluso si se integra un elemento de desarrollo de la capacidad en los criterios de medición, no habría ninguna garantía de que se asignaran los recursos necesarios al desarrollo de la capacidad. Por lo tanto, se debería integrar la estrategia de tal manera que en todos los resultados en materia de políticas el desarrollo de la capacidad sea una responsabilidad central.
- 104.** El orador señala que es necesaria una mejor comprensión de la relación entre todas las actividades de la OIT que involucran a organizaciones de empleadores y la labor de ACT/EMP, e indica que se debería consultar a esa oficina sobre todas las actividades de desarrollo de la capacidad que se llevan a cabo en las oficinas exteriores, desde la fase de diseño de dichas actividades, para mejorar la coherencia, el impacto y la sostenibilidad. Para seguir adelante, y antes de la reunión de marzo de 2019 en la que se presentará la nueva estrategia de desarrollo de la capacidad, la Oficina debería trabajar en coordinación con ACT/EMP y ACTRAV para reorientar las actividades de desarrollo de la capacidad hacia las necesidades de los mandantes.
- 105.** Respecto de la parte III, el orador apunta que pareciera que en la evaluación se adoptó un enfoque de bajo riesgo frente a la crisis de los refugiados sirios, en lugar de proponer una vía más ambiciosa para la OIT. Sin embargo, es probable que la impronta de la OIT en la región aumente en el futuro. Desafortunadamente, en las recomendaciones no se proporcionan orientaciones sobre cómo fortalecer el liderazgo de la OIT para ayudar a los gobiernos a que superen sus problemas prácticos y promuevan un cambio de mentalidad. En

colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, la OIT debe prestar apoyo a los mandantes para la adopción de medidas relativas al acceso de los refugiados al mercado de trabajo. El orador respalda el proyecto de decisión.

- 106.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire señala que su grupo respalda las recomendaciones de la evaluación independiente de la estrategia y las actividades de la OIT para promover mejores perspectivas de empleo para los jóvenes, 2012-2017. La OIT debería aprovechar los avances que ya se han logrado y utilizar de mejor manera los conocimientos especializados existentes. Combatir el desempleo juvenil constituye una prioridad absoluta y es esencial para el desarrollo económico y la estabilidad social. A pesar de que se han emprendido numerosas iniciativas, el desempleo juvenil sigue siendo una realidad en muchos países y los esfuerzos para contrarrestarlo son fundamentales, en particular en los países africanos, donde el sector informal y la subcontratación agravan la situación. Las conclusiones de la evaluación independiente de las iniciativas de la OIT para el desarrollo de la capacidad (todos los mandantes) – 2010-2017 no son satisfactorias; el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes contribuiría a lograr los objetivos estratégicos de la OIT y requiere la adopción de una estrategia consolidada que también debería ser evaluada. El orador respalda las recomendaciones propuestas y señala que el desarrollo de la capacidad debería seguir siendo un medio de acción para lograr todos los objetivos, en lugar de una esfera de resultados separada. Destaca la integralidad de la evaluación de alto nivel del programa de trabajo de la OIT en el Líbano y Jordania. Señala la importancia de que se tengan en cuenta factores esenciales como el género y la discriminación en los PTDP. Los PTDP son herramientas estratégicas que han contribuido enormemente a hacer progresar el trabajo decente en numerosos países y a menudo han prestado asistencia en situaciones de emergencia en el Líbano y Jordania. El grupo de África apoya el proyecto de decisión, a condición de que se tenga en cuenta su observación sobre la recomendación relativa a la labor de la OIT para desarrollar la capacidad de sus mandantes.
- 107.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Australia agradece a EVAL por su labor, específicamente por las tres evaluaciones que se discuten en ese punto del orden del día. Destaca que las visitas a los países constituyen una valiosa contribución para establecer PTDP eficientes que permitan obtener los mejores resultados, lograr una sostenibilidad a largo plazo y atraer fondos de donantes. Respecto de la evaluación independiente de la estrategia y las actividades de la OIT para promover mejores perspectivas de empleo para los jóvenes, se debería integrar la dimensión de género en la ejecución de todos los proyectos. Sobre la recomendación 3, el grupo de los PIEM acoge con satisfacción la realización de nuevas investigaciones específicas para tomar decisiones mejor fundamentadas. Se deberían utilizar más infografías y elementos de comunicación de fácil comprensión, como herramientas en línea, listas de comprobación y fichas informativas para divulgar ampliamente las importantes investigaciones de la OIT y prestar asistencia a los mandantes para que no repitan errores. Respecto de la evaluación independiente de las iniciativas de la OIT para el desarrollo de la capacidad (todos los mandantes), el grupo de los PIEM respalda las iniciativas para desarrollar la capacidad de los mandantes tripartitos y promover la participación de las mujeres en puestos directivos. Alienta a los mandantes a que compartan lo aprendido dentro de sus respectivas organizaciones para mejorar la memoria institucional. En cuanto al programa de trabajo de la OIT en el Líbano y en Jordania, toma nota de la complejidad de la materia que se está evaluando y la dificultad de ese proceso dadas las lagunas de información. Es necesario actuar con determinación en una fase temprana para definir correctamente las prioridades de la respuesta. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 108.** *Una representante del Gobierno de Bangladesh* dice que las tasas de desempleo juvenil siguen siendo elevadas y alcanzan un nivel todavía más acusado en los países en desarrollo debido a la alta densidad de población, el desempleo y la vulnerabilidad generalizados, y el

menor acceso a la educación y la capacitación. Las recomendaciones formuladas en la evaluación independiente de la estrategia y las actividades de la OIT para promover mejores perspectivas de empleo para los jóvenes, 2012-2017, son muy importantes para su país. Bangladesh, que tiene un enorme potencial demográfico, adoptó una política sobre adquisición de competencias en 2011 y estableció un organismo nacional para el desarrollo de competencias, y está colaborando con la OIT en la elaboración de una estrategia nacional de empleo. Asimismo, en su país se han puesto en marcha programas intensivos de capacitación para el empleo centrados particularmente en las niñas, dado que un gran número de jóvenes de las zonas rurales no pueden acceder a la formación profesional ni a actividades de desarrollo de competencias laborales. Los jóvenes representan una parte importante de la migración internacional, no sólo porque contribuyen a incrementar los ingresos por remesas, sino también porque ayudan a reducir el déficit de mano de obra en los países desarrollados a los que emigran. Las actividades de desarrollo de competencias laborales basadas en la demanda, el reconocimiento universal de las competencias y el aprendizaje anterior son fundamentales, tanto de cara a aumentar la empleabilidad y la productividad, como para garantizar condiciones de trabajo decentes en los países en desarrollo. Asimismo, es necesario forjar alianzas globales con miras a crear e implementar programas emblemáticos dirigidos a los jóvenes vulnerables. Los jóvenes tienen una capacidad de innovación innegable, y ese potencial puede servir para generar empleos verdes y desarrollar nuevas tecnologías en la perspectiva de combatir los efectos negativos de la automatización en los procesos de producción. La oradora indica que apoya el proyecto de decisión.

- 109.** *Una representante del Gobierno de la India* señala que el empleo juvenil está directamente vinculado con la ascensión social. Por lo general, los jóvenes se sitúan en la vanguardia de los cambios en el mundo del trabajo y es necesario crear un ecosistema de políticas y programas adecuados para promover su salud, educación y empleo, y para ofrecerles medios de capacitación y de desarrollo de las competencias laborales. El sistema de gestión basada en los resultados de la OIT debería proporcionar una visión global de su labor en el ámbito del empleo juvenil. La representante toma nota de las recomendaciones formuladas, y dice que apoya las relativas al estudio de las oportunidades y los riesgos que entrañan para los jóvenes las novedades del mundo del trabajo, y a la participación de los jóvenes, especialmente a nivel nacional, en el desarrollo de políticas y programas. En la India, todas las partes interesadas, incluidos los beneficiarios, participan en la formulación de propuestas de enmienda a la legislación. Destaca la importancia del objetivo de desarrollo global establecido en el PTDP de la India, cuya prioridad es el perfeccionamiento de las competencias profesionales en empresas sostenibles, acoge con agrado las recomendaciones sobre las estrategias nacionales de creación de empleo sostenibles a nivel sectorial y señala que aguarda con gran interés el asesoramiento técnico de la OIT en relación con las nuevas esferas de trabajo relativas al empleo juvenil. La elaboración de programas de creación de empleo eficaces, destinados especialmente a los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni siguen una formación, es un desafío para la región asiática, y la OIT debería prestar ayuda a estos países diseñando programas adaptados a su coyuntura. La oradora considera muy acertada la recomendación 9, y espera que mejoren las relaciones técnicas entre el Centro de Turín y el Instituto Nacional del Trabajo de la India. Al replantear una política orientada a brindar oportunidades de empleo a los refugiados, se debería hacer una distinción entre éstos y la mano de obra migrante internacional; además, cada país debería decidir con independencia cuáles habrán de ser sus propias respuestas de política. En aras de la eficacia y la evolución de la institución y la persona de que se trate, las iniciativas de desarrollo de la capacidad se deberían someter sistemáticamente a una evaluación y a la formulación de respuestas estratégicas.
- 110.** *Un representante del Gobierno de China* aplaude la evaluación oportuna de las estrategias y acciones emprendidas para promover el empleo juvenil, en cuyo marco se ha determinado la necesidad de mejorar la coordinación de los proyectos y de fortalecer los planes y presupuestos para que tales proyectos dispongan de recursos suficientes. Como el empleo

juvenil es una cuestión que atañe a numerosos departamentos, la coordinación interna debería reforzarse a fin de incrementar la eficacia. Asimismo, la evaluación del impacto de los proyectos debería consolidarse, resumiendo las actividades respectivas y analizando su influencia a medio y largo plazo. Se deberían aprovechar plenamente los conocimientos especializados de la OIT a fin de que la Organización desempeñe un papel de liderazgo activo en la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes. La capacitación empresarial y los aprendizajes de calidad constituyen herramientas importantes para impulsar el empleo juvenil. El orador espera que la Oficina pueda diseñar y desarrollar más proyectos en los países en los que se tengan en cuenta las circunstancias nacionales, y prestar mayor asistencia técnica a los mandantes. Se deberían mejorar los estudios sobre la capacitación empresarial y los aprendizajes, y se deberían publicar más informes al respecto a fin de transmitir la experiencia adquirida a los mandantes tripartitos. En lo tocante a la evaluación de las iniciativas de la OIT en materia de desarrollo de la capacidad, señala que sus resultados revisten importancia para los mandantes. Las calificaciones concedidas a la Oficina en tal evaluación no son altas, y propone elaborar planes estratégicos de desarrollo de la capacidad, establecer normas de evaluación claras, fortalecer la comunicación y coordinación a nivel de país, y optimizar eficazmente los proyectos utilizando disposiciones sobre planificación y presupuestarias más adecuadas, basándose en las circunstancias de los Estados Miembros y en sus prioridades en materia de desarrollo. Asimismo, el Centro de Turín debería desempeñar un papel más importante en el desarrollo de la capacidad, innovando y perfeccionando sus medios de formación, e incrementando la captación de recursos dedicados a esta actividad a través de la cooperación Sur-Sur y la cooperación tripartita. El orador toma nota de los progresos realizados en el Líbano y Jordania, y apoya la labor ininterrumpida que la Oficina lleva a cabo para ayudar a los gobiernos de estos países a hacer frente a la crisis y proteger los derechos laborales de los refugiados. Para terminar, pide que se aclaren en mayor medida las repercusiones de las recomendaciones en lo que se refiere a los recursos, y dice que respalda el proyecto de decisión.

111. *Un representante del Gobierno de la República Árabe Siria* destaca las mejoras que se han realizado en su país y señala que ha sido posible organizar un retorno seguro para los desplazados. Espera que se intensifique la cooperación con la OIT a fin de que todos los desplazados internos puedan regresar a su lugar de origen.
112. *Una representante del Director General (Directora General Adjunta de Políticas (DDG/P))* indica que en la evaluación se determina que una de las áreas más frágiles es el enfoque basado en los derechos, problema que se está abordando ahora, en particular en el marco del reciente examen de las políticas para el empleo juvenil, las ediciones del informe *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, la guía sobre normas internacionales del trabajo y derechos en el trabajo para los jóvenes (*Guide to international labour standards and rights at work concerning young people*), el módulo del Centro de Turín relativo a esa cuestión y la próxima iniciativa mundial para el empleo juvenil. En lo que respecta al género, señala que cada edición del informe *Tendencias mundiales del empleo juvenil* proporciona datos y análisis desglosados por sexo, y que las mujeres jóvenes reciben una atención máxima a la hora de abordar la problemática de los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni siguen una formación, pues ellas siempre forman parte de ese grupo. En la región de Oriente Medio y Norte de África, el proyecto Taqeeem y la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes tienen muy presente la cuestión del género. Se han realizado esfuerzos para hacer participar a los mandantes en el diseño y, a menudo, en la puesta en marcha de planes de acción a escala nacional en cada país. Se trata de encontrar un equilibrio entre las necesidades de la oferta y la demanda, que se promueve, por ejemplo, en los programas de Garantía Juvenil en Europa y el programa de obras públicas en África, y de hacer hincapié en las actividades de aprendizaje y su utilización como vínculo entre la oferta y la demanda. Por lo que se refiere a la participación de los empleadores a nivel nacional, el Programa de Empleo Juvenil de la OIT ha realizado encuestas a empleadores junto con la Fundación MasterCard. Asimismo, se está llevando a cabo un nuevo estudio sobre las aspiraciones de

los jóvenes, y la reunión de la Iniciativa Global celebrada en 2018 contó con la participación de jóvenes representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores. La OIT se centra en preparar a la fuerza de trabajo para los empleos del futuro. Las recomendaciones no tendrán una gran repercusión en los recursos, sino más bien en su distribución

- 113.** *Un representante del Director General* (Director de EVAL) explica que, en consonancia con la práctica habitual, sus intervenciones con respecto al presente documento aluden únicamente a la metodología y los errores fácticos. Confirma que hay efectivamente un error en el párrafo 53, el cual debería decir: «La igualdad de género y la no discriminación son aspectos que están presentes...». Con respecto al Centro de Turín, la evaluación indicó que éste no es el único proveedor de formación, pues hay numerosos proyectos que también incluyen dimensiones de desarrollo de capacidades. En todo caso, la demanda supera claramente la oferta, y la evaluación determinó que el recurso a las instituciones locales de capacitación es una medida importante para fortalecer la respuesta a tal necesidad. En cuanto al proceso de consulta seguido en la evaluación del empleo juvenil, las evaluaciones se basan en información fidedigna, ya que no sólo utilizan datos extraídos de informes, sino también de encuestas y entrevistas personales celebradas con todos los mandantes en el marco de los estudios de caso por país. Previamente a la evaluación se consultó a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) sobre el alcance del proceso. Si bien aún es posible realizar mejoras, se hicieron esfuerzos con miras a lograr la participación de todos los mandantes.
- 114.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas (DDG/FOP)) toma nota de las inquietudes expresadas en cuanto a que ACTRAV y ACT/EMP participen desde el comienzo en la estrategia de desarrollo de la capacidad. Al respecto, informa de que ambas unidades ya están integradas en el grupo de la estrategia de desarrollo de la capacidad.
- 115.** *Una representante del Director General* (Directora Regional para los Estados Árabes), respondiendo a las inquietudes planteadas, subraya que a raíz de la respuesta a la crisis siria la Oficina Regional adquirió una voz más fuerte y oportunidades más amplias. Los recursos disponibles reforzaron la capacidad de la OIT para empoderar e incrementar las capacidades de los mandantes, lo cual se concretizó en la obtención de permisos en el sector de la construcción, la realización de actividades de desarrollo de capacidad, la creación de puestos de trabajo y el impulso de programas de empleo y de actividades de apoyo al sector privado. El Congreso Fundacional del Sindicato de Trabajadores Domésticos recibe apoyo continuo, y se está llevando a cabo una acción para mejorar las políticas. Destaca que la recomendación sobre el género fue parcialmente aceptada y señala concretamente los logros alcanzados en Jordania en relación con el apoyo concedido a los maestros, quienes son en su totalidad mujeres; la reciente realización por *Better Work* Jordania (Programa de Mejores Trabajos de Jordania) de un análisis de género de este programa, en cuya fase siguiente habrá un mayor enfoque de género, y la presencia femenina incluso en los proyectos de infraestructura (13 por ciento). La Oficina Regional va a realizar una auditoría de género que servirá para hacer un balance y como guía de cara al futuro. La coordinación y las prácticas llevadas a cabo en Jordania han sido eficaces, gracias a la labor del especialista en competencias laborales y a la disposición de algunos miembros del personal a actuar como puntos focales y coordinadores temáticos de proyectos diferentes de los suyos.

Decisión

- 116.** *El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración las recomendaciones de las tres evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.334/PFA/7 (párrafos 33-39, 71-79 y 120-126) y adopte medidas para asegurar su adecuada aplicación.*

(Documento GB.334/PFA/7, párrafo 136.)

Octavo punto del orden del día

Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): Informes de la DCI

(documento [GB.334/PFA/8](#))

117. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* toma nota del hecho de que la OIT ha aplicado la mayoría de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI). La DCI ha reconocido la larga y amplia experiencia de la OIT en la gestión de los conocimientos, si bien considera que la OIT también podría aprender de las prácticas óptimas de otras organizaciones que han probado otros sistemas de gestión de los conocimientos. La Oficina debería responder al llamamiento que hace la DCI para que se adopte un enfoque más consultivo en la realización de las evaluaciones de los donantes y debería mejorar en las áreas insatisfactorias identificadas por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales en 2016.
118. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo apoya, en líneas generales, la posición de la Oficina con respecto a las recomendaciones de la DCI. Las recomendaciones relativas al apoyo a los pequeños Estados insulares en desarrollo son pertinentes para el continuo apoyo de las necesidades específicas de estos países y, por lo tanto, la Oficina debería tenerlas en cuenta al preparar el Programa y Presupuesto para 2020-2021 y en el seguimiento de la resolución relativa a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Comparte las inquietudes de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) y de la OIT con respecto a los plazos y los recursos que se necesitarían para dar efecto a la recomendación 1 sobre la protección y la seguridad en el sistema de las Naciones Unidas. Entre las recomendaciones aceptadas, acoge con satisfacción la estrategia de seguridad vial para todo el sistema de las Naciones Unidas y la próxima designación de un punto focal interno en materia de seguridad vial. Toma nota de que la recomendación sobre el uso de mecanismos de reserva en línea para los viajes por vía aérea no ha sido aceptada; en lo sucesivo, debería consultarse con el Sindicato del Personal sobre cualquier iniciativa relativa al aumento de la eficiencia de los viajes por vía aérea que pueda tener repercusiones para los funcionarios.
119. La oradora señala que su Grupo valora positivamente la normalización y la racionalización de los procesos de examen de los donantes en todo el sistema de las Naciones Unidas, pero que también es importante dejar margen para las evaluaciones específicas de los organismos y para el diálogo con los donantes. Pregunta por qué la Oficina no ha formulado observaciones sobre el examen de los arreglos de alianzas de colaboración entre el sistema de las Naciones Unidas y el sector privado en el contexto de la Agenda 2030 y pide que la Oficina dé a conocer su posición sobre las recomendaciones conexas, ya que servirá de base para la discusión del Consejo de Administración sobre la reforma de las Naciones Unidas. En relación con el seguimiento de los informes y recomendaciones de la DCI, expresa su preocupación por el enfoque único mediante el cual la DCI examina los órganos legislativos de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y con respecto a los plazos y los recursos necesarios para aplicar algunas de las recomendaciones. En consecuencia, celebra que la JJE haya aceptado parcialmente o anotado con observaciones algunas de las recomendaciones.
120. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá dice que la labor de la DCI es especialmente pertinente para la aplicación de la Agenda 2030 y la reforma de las Naciones Unidas, así como para la labor general de la OIT. Le preocupa que en el documento GB.334/PFA/8 no se hayan incluido todos los informes de la DCI publicados en 2017, en especial porque algunos eran particularmente pertinentes para la

labor de la OIT. Solicita que, a fin de facilitar la toma de decisiones, en futuros informes se especifique qué recomendaciones se dirigen al Consejo de Administración frente a aquellas otras que van destinadas al Director General. Insta a la Oficina a mantenerse al día en cuanto al seguimiento de las medidas de aplicación en el sistema en línea de la DCI, ya que parece que lleva un retraso sustancial. Le complace que las conclusiones de la DCI sobre la labor de la OIT sean en general positivas; por ejemplo, la OIT ha sido el único organismo con una estrategia formal, holística e independiente de gestión basada en los resultados. Pide que se incluyan los informes sobre denunciantes y funciones de investigación cuando se facilite información actualizada al Consejo de Administración, y aguarda con interés los futuros informes sobre la mejora de los servicios de apoyo administrativo a través de una mayor cooperación interinstitucional y sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

- 121.** Habida cuenta de que la Oficina generalmente responde a todas las recomendaciones y acepta la mayoría, o esgrime razones justificadas para no aceptarlas, la oradora solicita que se aclare por qué no se ha aceptado la recomendación 6 sobre las políticas de viajes por vía aérea, ya que disponer de un sistema centralizado de reserva en línea parece más eficaz en relación con los costos, y solicita información sobre el análisis de costos y beneficios que se ha utilizado. Por lo que respecta a las recomendaciones 4 y 5 sobre el seguimiento de los informes de la DCI, la oradora pregunta si la Oficina informa periódicamente a la DCI sobre el estado de aplicación de las recomendaciones aceptadas. También pregunta por qué no se ha aceptado la recomendación 6 sobre la gestión de los conocimientos. Por último, alienta a la OIT a que valore la pertinencia de los temas previstos para los futuros exámenes de la DCI en función de sus prioridades.
- 122.** *Un representante del Director General (Director, PROGRAM),* respondiendo a la representante del grupo de los PIEM, confirma que la OIT ha respondido a todas las recomendaciones de la DCI, la mayoría de las cuales están aceptadas, se están considerando o ya se aplican. Los informes de la DCI se presentan al Consejo de Administración con comentarios de la JJE. La versión electrónica del documento de la Oficina contiene enlaces a esos comentarios en las notas a pie de página. Si ha habido demora en la recepción de los comentarios de la JJE, los correspondientes informes no se incluyen en el presente documento del Consejo de Administración, y se incluirán en el siguiente informe.
- 123.** En respuesta al comentario de la portavoz del Grupo de los Trabajadores sobre el apoyo a los pequeños Estados insulares en desarrollo, el orador señala la participación de la Oficina en los procesos de la Trayectoria de Samoa y sus esfuerzos por apoyar activamente a esos Estados Miembros, incluso en el desarrollo de los Programas de Trabajo Decente por País y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Pasando a la cuestión de la protección y la seguridad en el sistema de las Naciones Unidas, la Oficina acepta la recomendación 2 sobre la seguridad vial y ha designado un punto focal en esa materia. La Oficina acoge con satisfacción el examen de la DCI sobre las evaluaciones de los donantes. Dada la importancia de las recomendaciones que se derivan de dichas evaluaciones, la Oficina ha hecho públicos la mayoría de esos informes.
- 124.** Respondiendo a la pregunta de la representante del grupo de los PIEM sobre el uso de mecanismos de reserva en línea para los viajes, el orador señala que la Oficina ha ido perfeccionando constantemente su sistema a lo largo de los años y seguirá haciéndolo para que sea lo más eficiente posible. Recuerda que la DCI ha señalado que las tarifas económicas no van necesariamente ligadas a las rutas más cortas. La complejidad de algunos viajes en muchos casos requiere hacer una serie de excepciones, lo que conlleva que la aplicación de la recomendación de la DCI resulte contraproducente en cuanto a la eficiencia. Por lo que se refiere a la presentación de informes sobre la aplicación de las recomendaciones, la Oficina informa periódicamente a través del sistema de seguimiento en línea de la DCI, y ha recibido elogios de la DCI por sus buenas prácticas a este respecto. La Oficina proseguirá sus

esfuerzos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de presentación de informes.

Resultado

125. *El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el informe (documento GB.334/PFA/8) y proporciona orientaciones a la Oficina.*

(Documento GB.334/PFA/8.)

Noveno punto del orden del día

Nombramiento del Auditor Externo

(documento [GB.334/PFA/9](#))

126. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores expresa su apoyo al proyecto de decisión, pues está de acuerdo en que se vuelva a nombrar al Presidente de la Comisión de Auditoría de la República de Filipinas Auditor Externo de manera que la OIT pueda beneficiarse de la experiencia adquirida durante su primer mandato.*

127. *El portavoz del Grupo de los Empleadores también apoya el proyecto de decisión, pero pregunta por qué motivo el nombre del Auditor Externo no figura en el documento.*

128. *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental, un representante del Gobierno de Azerbaiyán reconoce la labor realizada por el Auditor Externo y apoya el proyecto de decisión.*

129. *Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que se nombra a la persona que ocupa el cargo de Presidente de la Comisión de Auditoría ya que puede darse el caso, como ya ha sucedido, de que en el curso del mandato cambie la persona que ocupe dicho cargo. El Presidente actual es el Sr. Michael G. Aguinaldo.*

Decisión

130. *El Consejo de Administración decide volver a nombrar al Presidente de la Comisión de Auditoría de la República de Filipinas Auditor Externo por un período de cuatro años, a contar a partir del 1.º de abril de 2020, que abarcará los 77.º y 78.º ejercicios económicos.*

(Documento GB.334/PFA/9, párrafo 6.)

Segmento de Personal

Décimo punto del orden del día

Declaración de la representante del Sindicato del Personal

131. La declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo.

Undécimo punto del orden del día

Enmiendas al Estatuto del Personal

132. No hay ningún documento sobre este punto.

Duodécimo punto del orden del día

Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal

(documento [GB.334/PFA/12/1](#))

133. *El Presidente* informa al Consejo de Administración que la Oficina recibió, el día anterior, una comunicación firmada por ocho organizaciones que han reconocido la competencia del Tribunal, la cual fue seguida por cinco cartas separadas de otras organizaciones, todas ellas indicando su oposición a las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal.
134. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos afirma que su grupo respalda las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal en relación con el retiro unilateral de los miembros del reconocimiento de la competencia del Tribunal, pero desearía recibir más información sobre el proceso de retiro, si la hubiere, con respecto a los Tribunales Contencioso-Administrativo y de Apelaciones de las Naciones Unidas, si dicho proceso se ha tenido en cuenta al preparar las enmiendas, y si esos tribunales han afrontado problemas similares en relación con el reconocimiento de su competencia. El Director General debería emprender un análisis comparativo exhaustivo, utilizando ambos tribunales como referencia del sistema de las Naciones Unidas, a fin de determinar por qué las organizaciones internacionales están dejando de reconocer la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT y encontrar pistas sobre cómo aumentar el reconocimiento. Su grupo agradece los esfuerzos ya realizados para reducir la acumulación de casos pendientes de la Oficina Europea de Patentes, que han afectado a la eficacia del Tribunal.
135. *Una representante del Gobierno de Suiza* explica que, en virtud de los acuerdos de sede, y a la luz de las obligaciones contraídas por Suiza en el marco del Convenio Europeo de Derechos Humanos, las organizaciones internacionales deben disponer de un sistema de solución de litigios a fin de garantizar el derecho a un proceso equitativo. Las organizaciones pueden elegir el Tribunal de las Naciones Unidas o el Tribunal Administrativo de la OIT, o un tribunal equivalente, siempre y cuando se garantice a los miembros del personal el acceso a un sistema de solución de litigios. La OIT, en tanto que foro histórico sobre las cuestiones laborales, debe asegurar la perennidad del Tribunal Administrativo para conservar su influencia en el seno del sistema de las Naciones Unidas. Por consiguiente, la oradora apoya la propuesta del grupo de los PIEM de realizar un examen exhaustivo para determinar los motivos que llevan a las organizaciones internacionales a retirar su reconocimiento y poder proponer soluciones. Ya que una función intrínseca de la OIT es asegurar el respeto de los derechos de todas las partes de un conflicto laboral, por lo que en ese sentido tiene una responsabilidad mayor que otras organizaciones internacionales.

Decisión

136. *El Consejo de Administración decide aplazar el examen de este punto hasta su 335.ª reunión (marzo de 2019).*

(Documento GB.334/PFA/12/1.)

Retiro del reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Centro Técnico de Cooperación Agrícola y Rural (documento [GB.334/PFA/12/2 \(Rev.\)](#))

137. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que es difícil no pensar en que la decisión del Centro Técnico de Cooperación Agrícola y Rural (CTA), comunicada en marzo de 2018, de dejar de reconocer la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT está vinculada a su insatisfacción con los fallos desfavorables que el Tribunal pronunció en fechas recientes contra el CTA. Aunque lamenta la decisión del CTA, su Grupo apoya el proyecto de decisión. Espera que las enmiendas propuestas al Estatuto del Tribunal impidan que se den situaciones similares en el futuro.*
138. *El portavoz del Grupo de los Empleadores indica que el CTA dejará de estar sujeto a la competencia del Tribunal Administrativo. Su Grupo apoya el proyecto de decisión y confía en que la Oficina se mantenga en contacto con el CTA para velar por la liquidación de los gastos que éste adeude.*

Decisión

139. *El Consejo de Administración:*

- a) toma nota de la intención del Centro Técnico de Cooperación Agrícola y Rural (CTA) de dejar de reconocer la competencia del Tribunal Administrativo;*
- b) confirma que el CTA dejará de estar sujeto a la competencia del Tribunal con efecto a partir de la fecha de la presente decisión, salvo en lo referente a una causa que se hallaba pendiente de examen ante el Tribunal, y*
- c) pide al Director General que se mantenga en contacto con el CTA para velar por la liquidación de los gastos que éste adeude.*

(Documento GB.334/PFA/12/2 (Rev.), párrafo 6.)

Estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT (documento [GB.334/PFA/12/3 \(Rev.\)](#))

140. *El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que su Grupo está de acuerdo con la recomendación de la Mesa del Consejo de Administración y, por consiguiente, apoya el proyecto de decisión.*

141. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* coincide en que, teniendo en cuenta su independencia y posición, los jueces del Tribunal Administrativo deberían gozar del mismo estatus que sus pares del sistema judicial de las Naciones Unidas. Por consiguiente, su Grupo apoya el proyecto de decisión y la resolución que se ha de someter a la consideración de la Conferencia.
142. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos pregunta si una resolución de la Conferencia basta para modificar el estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT; su grupo considera que el anexo I de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados también debería enmendarse. Por consiguiente, se reserva su posición con respecto al proyecto de decisión hasta que se aclare su pregunta.
143. *Un representante del Director General* (Consejero Jurídico) explica que la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados, de 1947, prevé privilegios e inmunidades para tres categorías de personas: representantes de los Estados Miembros, funcionarios y expertos. Según la práctica establecida desde hace tiempo, los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT se han venido considerando «expertos en misión», y gozan de los privilegios e inmunidades enunciados en el párrafo 3 del anexo I de la Convención. Con arreglo a la recomendación de la Mesa, se considerarán en adelante «funcionarios que no forman parte del personal de la Oficina» a fin de armonizar su estatus con el de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (TCANU) y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (TANU). En virtud de la sección 18 de la Convención, cada organismo especializado debería determinar las categorías de «funcionarios» a quienes se aplicarán los correspondientes privilegios e inmunidades y comunicarlas a los gobiernos de todos los Estados partes en la Convención, así como al Secretario General de las Naciones Unidas. Con respecto a la pregunta formulada por el representante del Gobierno de los Estados Unidos, indica que la resolución de la Conferencia especificará una nueva categoría de «funcionarios», que no formarán parte del personal de la Oficina, a quienes se aplicarán los privilegios e inmunidades enunciados en la sección 19 de la Convención. Ésta será la primera vez que la OIT introducirá esa categoría, pero las Naciones Unidas llevan utilizando desde hace muchos años la categoría «funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría». Introducir la nueva categoría a través de una resolución de la Conferencia es la forma más transparente y jurídicamente adecuada de armonizar el estatus de los jueces del Tribunal Administrativo con el de los magistrados del TCANU y del TANU. Por último, recuerda que se considerará a los jueces «funcionarios que no forman parte del personal» a los efectos de la Convención de 1947, lo que significa que la modificación de su estatus será vinculante para los Estados Miembros que sean parte en dicha Convención.
144. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos confirma que se respondió a sus preocupaciones.
145. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda indica que la modificación propuesta del estatus de los jueces se basa en la evolución de esta cuestión en las Naciones Unidas, y está de acuerdo en que la propuesta reviste el máximo interés para la OIT, en particular en lo que respecta a una mejor prestación de servicios. Por consiguiente, su grupo apoya el proyecto de decisión.

Decisión

146. *El Consejo de Administración recomienda que la Conferencia Internacional del Trabajo adopte la siguiente resolución, por la que se otorga a los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT el estatus de «funcionarios que no forman parte*

del personal de la Oficina», y que este estatus quede asimismo reflejado en el Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT.

Resolución relativa al estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 108.ª reunión, de junio de 2019:

Considerando deseable que los privilegios e inmunidades previstos en el artículo VI, sección 19, de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados se hagan extensivos a los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo;

Tomando nota de que, por la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas A/RES/70/112, se han armonizado las prerrogativas e inmunidades de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas a fin de que los magistrados de estos dos tribunales sean considerados funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría;

Considerando apropiado que se armonice el estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo con el de los magistrados de los Tribunales Contencioso-Administrativo y de Apelaciones de las Naciones Unidas,

Decide que los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo tengan la consideración de funcionarios que no forman parte del personal de la Oficina y gocen, en consecuencia, de los privilegios e inmunidades especificados en el artículo VI, sección 19, de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados,

Decide enmendar el Estatuto del Tribunal Administrativo mediante la inserción, en el párrafo 1 del artículo III, de una segunda frase, del siguiente tenor:

«Los jueces serán considerados funcionarios de la Organización Internacional del Trabajo que no forman parte del personal de la Oficina, en virtud de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados.».

(Documento GB.334/PFA/12/3 (Rev.), párrafo 5.)

Decimotercer punto del orden del día

Otras cuestiones de personal

Información actualizada sobre las cuestiones relativas al examen del sistema de ajustes por lugar de destino realizado por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y la aplicación del índice del ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra (documento [GB.334/PFA/13 \(Rev.\)](#))

147. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR) explica que el documento revisado se basa en las discusiones celebradas recientemente entre cinco representantes de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), cinco representantes del Comité de Alto Nivel sobre Gestión del Sistema de las Naciones Unidas, y representantes de las tres federaciones del personal, que, en su conjunto, conforman el grupo de contacto que examinará el proceso de consulta y las modalidades de trabajo de la CAPI. El Director General Adjunto de Gestión y Reforma es uno de los cinco representantes del Comité de Alto Nivel mencionado. Todas las partes han reconocido que es necesario examinar los procesos de la CAPI basándose en decisiones anteriores sobre la reforma del sistema de ajustes por lugar de destino. De conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 332.ª reunión (marzo de 2018), la Oficina seguirá ocupándose activamente de ese asunto a fin de restaurar la confianza en la CAPI y en sus sistemas.
148. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que el modo de proceder de la OIT de cara a su siguiente centenario dependerá de su personal, también durante el difícil proceso de reforma de las Naciones Unidas. La Organización debe practicar lo que predica, esto es, el tripartismo, un diálogo social genuino y la importancia de la libertad sindical y de la negociación colectiva. A ese respecto, la contribución de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ha sido pertinente al ilustrar las preocupaciones que siguen inquietando al personal de la OIT.
149. Además señala que, a raíz de la aplicación del multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino, cuya consecuencia ha sido la reducción de aproximadamente un 5,2 por ciento de los sueldos a partir de junio de 2018, se han presentado más de 1 000 impugnaciones en todo el sistema de las Naciones Unidas, entre ellas, unas 300 por parte de funcionarios de la OIT; otros funcionarios se han abstenido de presentar una reclamación formal porque, el 9 de mayo de 2018, la Oficina dio garantías de que la aplicación de todo fallo del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo sobre ese asunto se haría extensiva de buena fe a todos los miembros del personal que se encontrasen en la misma situación. El Grupo de los Trabajadores confía en que la Administración respetará ese importante compromiso.
150. Su Grupo reconoce que, si alguno de los recursos interpuestos ante el Tribunal prosperara, los costos podrían ser considerables, y, por tal motivo, apoya la decisión adoptada por la Oficina de no redistribuir los ahorros obtenidos de la aplicación de la decisión de la CAPI. El Grupo de los Trabajadores atribuye la máxima prioridad a la reforma del proceso de consulta y de las modalidades de trabajo de la CAPI, pues considera que forma parte del proceso general de constituir un sistema que fortalezca las relaciones de trabajo en el contexto más amplio de la reforma de las Naciones Unidas.

- 151.** La oradora manifiesta su satisfacción por que se hayan previsto dos reuniones a fin de proseguir el examen del proceso de consulta y de las modalidades de trabajo de la CAPI sobre la base de las cuestiones señaladas en la reunión de octubre de 2018, celebrada entre representantes de la CAPI, las organizaciones y las federaciones del personal. No obstante, opina que queda por ver si en dichas reuniones se obtendrán los resultados previstos. Pide a la Oficina que siga participando en el proceso y que adopte un papel proactivo y de liderazgo en las discusiones basándose en las normas y los principios de la OIT sobre tripartismo y diálogo social. Como la reforma de la CAPI requiere también del firme respaldo y de un compromiso genuino de los Estados Miembros, su Grupo tiene mucho interés en escuchar las medidas que los Gobiernos tienen pensado adoptar. La oradora espera que el Grupo de los Empleadores contribuya a impulsar una reforma compatible con la libertad sindical, el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva.
- 152.** En lo que respecta al examen de la metodología para determinar los ajustes por lugar de destino que está llevando a cabo la OIT, la oradora dice que confía en que el compromiso del personal directivo superior y la labor técnica que lleve a cabo el estadístico superior incidan positivamente en el contenido del informe que se presentará al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino en la primavera de 2019. Con objeto de reiterar el compromiso expresado por el Consejo de Administración en marzo de 2018, la oradora propone que el proyecto de decisión se modifique mediante la adición, al final del apartado *b)*, de la frase «, asegurándose de que el proceso de reforma garantice la plena participación de las federaciones de trabajadores de las Naciones Unidas y respete los principios básicos de diálogo social». Además, puesto que es fundamental que en el Consejo de Administración se mantenga activo el debate sobre esta cuestión, propone que se añada al proyecto de decisión un tercer apartado del siguiente tenor: «solicita a la Oficina que presente un informe, en su 335.^a reunión (marzo de 2019), sobre las novedades relacionadas con el examen por la CAPI de su proceso consultivo y sus modalidades de trabajo, y con el examen completo del método para determinar los ajustes por lugar de destino».
- 153.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo sigue seriamente preocupado por la decisión adoptada en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018, por la tensión y perturbación que ha generado entre el personal y por las reclamaciones formales que se han presentado al respecto. Por otra parte, parece que no se ha avanzado mucho desde marzo de 2018, y el documento revisado no le infunde plena confianza de que el examen dé lugar a una reforma real, esto es, a un cambio en los procesos de la CAPI.
- 154.** El Grupo de los Empleadores pide que se suministre más información sobre si la CAPI ha aceptado el nombramiento de un estadístico superior para que participe en el grupo de trabajo encargado de examinar el marco conceptual del índice de los ajustes, sobre la composición del grupo de trabajo y su mandato específico, y sobre si las recomendaciones de dicho grupo de trabajo serán vinculantes o si obtendrán al menos un reconocimiento suficiente como para generar el efecto requerido.
- 155.** El Grupo pide que se brinden aclaraciones acerca del examen que se está llevando a cabo de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2018. En particular, plantea si con el examen se definirá un proceso para reformar el funcionamiento de la CAPI y cuándo se prevé que la CAPI aplique la nueva metodología.
- 156.** Habida cuenta del elevado número de los procedimientos de reclamación en curso y previstos, el Consejo de Administración debe actuar con prudencia en materia financiera. Sería conveniente que se elaborara una estimación aproximada de las obligaciones financieras que puedan entrañar las reclamaciones presentadas.
- 157.** La postura general del Grupo de los Empleadores es que el documento revisado no ofrece la claridad ni el detalle necesarios para justificar la reforma del ajuste por lugar de destino y de

otras metodologías relativas a los estudios de los sueldos, la reforma de las modalidades de trabajo de la CAPI y la reforma última de la CAPI propiamente dicha. Su Grupo no está a favor de apoyar que se vayan integrando poco a poco los resultados del proceso de examen, ni desea un resultado en el que se equipare el tratamiento del personal con arreglo a las condiciones del personal de los niveles inferiores. La Oficina debería agilizar el proceso y seguir ejerciendo la presión necesaria para obtener un resultado justo. La meta final debería consistir en mejorar el ánimo del personal y mostrar que el Consejo de Administración es capaz de preservar una institución que protege sus valores, sus principios y a las personas que trabajan en ella.

- 158.** El Grupo de los Empleadores insta al Grupo de los Trabajadores y al Grupo Gubernamental a trabajar de consuno, ya que la OIT es el único organismo de las Naciones Unidas con una estructura de gobernanza tripartita. Todos los mandantes deben hacer un esfuerzo colectivo para poder cumplir las promesas que hicieron al personal, y el sistema común de las Naciones Unidas debe respetar las deliberaciones y decisiones del Consejo de Administración.
- 159.** En lo que respecta al proyecto de decisión, al Grupo de los Empleadores le preocupa que la palabra «reforma» haya sido sustituida por la palabra «examen», que es menos vinculante. Su Grupo propone que el apartado *b)* se modifique mediante la formulación siguiente: «encarga al Director General que siga participando activamente en las labores de la CAPI con el objetivo de reformar la metodología para determinar los ajustes por lugar de destino y otras metodologías relativas a los estudios de los sueldos, y en el examen del proceso de consulta y de las modalidades de trabajo de la CAPI». No obstante, en aras del consenso, podría aceptar que se mantenga la palabra «solicita» en lugar de «encarga», siempre que su sentido sea el expresado en el artículo 8 de la Constitución de la OIT.
- 160.** *Hablando en nombre del ASPAG, del grupo de Europa Oriental, del GRULAC y del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Azerbaiyán dice que el mandato de la CAPI dimana de la Asamblea General de las Naciones Unidas, y que sus decisiones se aplican a todo el sistema de las Naciones Unidas. Aunque los cambios en la metodología de trabajo de la CAPI sean competencia de la Asamblea General de las Naciones Unidas, se muestra a favor del diálogo continuo, la colaboración constructiva y la celebración de consultas entre la CAPI y todos los organismos y las organizaciones del personal de las Naciones Unidas en el marco de sus respectivos mandatos. Por ello, su grupo propone que el apartado *b)* del proyecto de decisión se modifique mediante la formulación siguiente: «toma nota de los planes del Director General de seguir participando de manera constructiva en el examen del proceso de consulta y de las modalidades de trabajo de la CAPI y en el examen de la metodología para la determinación de los ajustes por lugar de destino».
- 161.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Eswatini recuerda que su grupo se ha mostrado reacio a respaldar la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2018, habida cuenta de que los problemas que plantea la metodología del estudio sobre el costo de la vida siguen sin resolverse. El Consejo de Administración podría haber hecho mucho más para mitigar los elevadísimos riesgos y las implicaciones financieras que conlleva la decisión, y su grupo estima conveniente que se presenten datos sobre las implicaciones financieras que podrían tener los recursos judiciales formales presentados hasta la fecha. Valoraría también que la Oficina ofrezca orientación sobre la disponibilidad de fondos necesaria para que la OIT cumpla sus responsabilidades en lo que respecta a las reclamaciones presentadas y las indemnizaciones por daños y perjuicios.
- 162.** El grupo de África apoya la adopción del proyecto de decisión que consta en el párrafo 10, pero con la adición de un apartado *c)* en que se solicite a la Oficina que presente al Consejo de Administración un informe de situación sobre este asunto en su 335.^a reunión.

- 163.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido señala que la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 332.^a reunión ha sido citada erróneamente en el documento revisado, al haberse omitido la referencia a las consultas relativas a los resultados del estudio sobre el costo de la vida, llevado a cabo por la CAPI en 2016, respecto del lugar de destino de Ginebra. Señala también que, habida cuenta de que el mandato de la CAPI dimana de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Consejo de Administración no tiene la capacidad de encargar a la Oficina que examine o reforme las modalidades de trabajo de la CAPI, pues cabría interpretarlo como una injerencia en el proceso de las Naciones Unidas. No obstante, acoge con agrado y alienta el diálogo continuo, la colaboración constructiva y la celebración de consultas entre la CAPI y todos los organismos y las organizaciones del personal de las Naciones Unidas en el marco de sus respectivos mandatos.
- 164.** Su grupo apoya la enmienda propuesta por el portavoz del Grupo Gubernamental en nombre del ASPAG, el grupo de Europa Oriental, el GRULAC y el grupo de los PIEM.
- 165.** Para concluir, señala con preocupación el creciente número de cuestiones operacionales que el Consejo de Administración tiene ante sí, las cuales entrañan decisiones de gestión que debería adoptar la Oficina.
- 166.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* acoge favorablemente las medidas destinadas a aumentar la precisión, la previsibilidad y la estabilidad del sistema de ajustes por lugar de destino en todo el sistema de las Naciones Unidas y que la CAPI las esté elaborando y aplicando en estrecha colaboración con el personal, las organizaciones y las federaciones del personal de las Naciones Unidas. Señala que dichas medidas se aplicarán en el futuro y que las decisiones que ya han sido adoptadas en esta materia no pueden modificarse.
- 167.** En lo que respecta al número de reclamaciones presentadas por el personal de la OIT y de otras organizaciones de las Naciones Unidas, que cuestionan la legalidad de las decisiones de aplicar la reducción de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, algunas secretarías de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con sede en Ginebra continúan aplicando dicha reducción y han anulado el requisito de recurrir a un órgano administrativo interno. El orador se pregunta si la Oficina ha tomado esa medida.
- 168.** Pide a la Oficina que facilite información sobre los ahorros obtenidos de la aplicación de la decisión de la CAPI, en particular, las cuantías ahorradas, los reglamentos financieros que rigen la utilización de dichos ahorros y la medida en que puede utilizarse el superávit presupuestario para reducir las contribuciones de los Estados Miembros.
- 169.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR) reconoce que la decisión que tomó el Consejo de Administración en su 332.^a reunión se ha citado de forma incorrecta, pero que eso no altera la esencia del documento. Indica que no se ha tomado ninguna decisión sobre la reforma de la CAPI en cuanto órgano, sino que el objetivo es reformar la metodología para la determinación de los ajustes por lugar de destino y otras metodologías relativas a los estudios de los sueldos.
- 170.** A raíz de la decisión del Consejo de Administración, se han mantenido dos rondas de consultas sobre la reforma, con el apoyo y el acuerdo de la CAPI. La primera de ellas tuvo lugar en el marco del 87.º período de sesiones de la CAPI, en julio de 2018, y en esa ocasión la propia Comisión determinó que la fijación de sus modalidades de trabajo era de su competencia y no requería que se sometiera a la consideración de la Asamblea General de las Naciones Unidas. La segunda ronda de consultas corresponde a la reunión del grupo de contacto de octubre de 2018.

- 171.** El grupo de trabajo encargado de examinar la metodología para la determinación de los ajustes por lugar de destino se compone de representantes del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino, de las administraciones, incluido un estadístico superior de la OIT, y de las federaciones del personal. Un segundo grupo de trabajo examinará los procedimientos del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino. Ambos grupos presentarán un informe a dicho Comité, que a su vez rendirá informe a la CAPI, que tiene potestad para tomar determinadas decisiones y remitirá las demás cuestiones a la Asamblea General de las Naciones Unidas. Por consiguiente, los aspectos operacionales y los métodos de trabajo que se están examinando entran dentro del ámbito de competencia de la CAPI y son las cuestiones que se abordarán a corto plazo.
- 172.** Resulta imposible saber qué repercusión financiera tendrán para la OIT las reclamaciones presentadas por los miembros del personal, dado que ninguna de ellas se ha sometido aún al Tribunal. Se calcula que el costo administrativo que cada reclamación supondrá para la Oficina se situará en torno a los 20 000 francos suizos, si bien está previsto que las reclamaciones se agrupen y, por lo tanto, el costo de cada grupo de reclamaciones equivaldría al de una sola reclamación. También es difícil predecir si el Tribunal concederá indemnizaciones por daños morales y, en caso de que las hubiera, cuál sería su importe.
- 173.** La Oficina, al igual que otras secretarías de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con sede en Ginebra, continúa aplicando la reducción de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino y ha anulado el requisito de recurrir a un órgano administrativo interno. El procedimiento que se está aplicando tiene dos etapas: en la primera, que ya ha finalizado, los miembros del personal que así lo desearan podían presentar una reclamación al Director General; la segunda etapa consiste en la presentación de un recurso ante el Tribunal Administrativo.
- 174.** *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) informa que se pueden ahorrar cerca de 7 u 8 millones de dólares de los Estados Unidos en el bienio en curso como consecuencia de la implementación de la metodología para la determinación de los ajustes por lugar de destino, dependiendo del número y la categoría de los funcionarios basados en Ginebra en los meses en que se aplique la reducción del multiplicador del ajuste por lugar de destino. Los artículos del Reglamento Financiero en los que se regula el uso del presupuesto y los ahorros son el artículo 3, relativo a la preparación y división de las previsiones de gastos; el artículo 13, relativo a la autorización para que el Director General efectúe los gastos para los fines previstos en el presupuesto, siempre que no excedan de los créditos consignados; y el artículo 18, relativo al tratamiento del superávit. Ante la posibilidad de que el Tribunal falle a favor de los demandantes, el Director General no ha asignado fondos adicionales a las distintas unidades, a pesar de los ahorros previstos. Con respecto al tratamiento de un eventual superávit, habrá que esperar al final del ejercicio económico en curso para calcularlo, teniendo en cuenta todos los ahorros generados y las contribuciones recibidas de los Estados Miembros. Ello permitirá determinar el superávit final y ajustar, si procede, las contribuciones futuras de los Estados Miembros.
- 175.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa su reconocimiento por los progresos hacia el consenso con el Grupo de los Empleadores, pero pide que, en la enmienda de los empleadores, se sustituya la palabra «encarga» por «insta» o por el término utilizado inicialmente, «solicita». En caso de que se acceda a su propuesta, la oradora dice que su Grupo acepta la enmienda al apartado *b)*, siempre que el Grupo de los Empleadores acepte a su vez la enmienda a los apartados *b)* y *c)* presentada por el Grupo de los Trabajadores. La oradora destaca la importancia de hacer referencia expresa a que el proceso de reforma debería garantizar la plena participación de todas las partes interesadas, así como la importancia de presentar informes sobre los progresos alcanzados. Se debería utilizar la formulación inicial del apartado *b)*, según consta en el documento de la Oficina.

176. El Grupo de los Trabajadores no está de acuerdo con la eliminación del término «completo» en la enmienda propuesta por el ASPAG, el grupo de Europa Oriental, el GRULAC y el grupo de los PIEM, dado que esa formulación ha sido utilizada por la propia CAPI en sus discusiones. Además, el uso del término «de manera constructiva» resulta ambiguo, cuando lo que ahora hace falta es claridad y compromiso. La oradora manifiesta su decepción por el trasfondo de esta enmienda, y no apoya la redacción propuesta.
177. La oradora expresa su agradecimiento al grupo de África por haber aceptado la enmienda al apartado c) propuesta por el Grupo de los Trabajadores, y le pide que apoye las enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores una vez se hayan unificado.
178. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* está de acuerdo con la enmienda a los apartados b) y c) propuesta por el Grupo de los Trabajadores, pero pide que se añada la frase «reformular la metodología para la determinación de los ajustes por lugar de destino y otras metodologías relativas a los estudios de los sueldos» en el apartado b).
179. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido dice que su grupo se opone a la propuesta de añadir un nuevo apartado c), dada su preocupación por el número cada vez mayor de cuestiones operacionales que se someten al Consejo de Administración y que, por ser aspectos relacionados con la gestión, debería resolver la Oficina.
180. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, DDG/MR) puntualiza que en el proyecto de decisión se propone seguir participando activamente en las actividades emprendidas por la CAPI, y por consiguiente la Oficina no interferirá en las funciones y responsabilidades de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
181. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Eswatini indica que su grupo apoya el apartado b) conforme a lo enmendado por el Grupo de los Trabajadores.
182. *Un representante del Gobierno de Panamá* dice que esta cuestión representa una oportunidad de demostrar al sistema de las Naciones Unidas la importancia del tripartismo, porque en otros organismos no escuchan a los trabajadores y porque la OIT es la organización llamada a proteger a los trabajadores, en particular a los trabajadores del sistema de las Naciones Unidas. El orador indica que no está en contra de la propuesta de enmienda, pero le preocupa que el proyecto de decisión, tal y como está redactado, ponga presión sobre el Director General para persuadir a las demás organizaciones de las ventajas que ofrece el tripartismo.
183. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido dice que las enmiendas propuestas por su grupo no se han añadido a la versión del proyecto de decisión que se está proyectando en la sala. Además, considera que la expresión «proceso de reforma» que figura en la última frase del apartado b) enmendado debería sustituirse por «proceso de examen», para ser coherente con el lenguaje utilizado en el documento GB.334/PFA/13 (Rev.).
184. *Hablando en nombre del ASPAG, del grupo de Europa Oriental, del GRULAC y del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Azerbaiyán opina que la discusión debería alejarse de los aspectos conceptuales y centrarse en el texto del proyecto de decisión. El orador pide que se añadan las enmiendas anteriormente propuestas por los grupos en nombre de los cuales interviene a la versión del proyecto de decisión que aparece en pantalla.

185. *El Presidente* reconoce que las propuestas de los gobiernos no están reflejadas en pantalla. Lo ideal sería tener un texto integrado que recoja el parecer no sólo de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores, sino también las propuestas del Grupo Gubernamental.
186. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo y el Grupo de los Trabajadores han convenido en una redacción que ha recibido el apoyo del grupo de África. Por lo tanto, no aceptarán que se integre ninguna otra versión, dado que ya han rechazado las enmiendas propuestas por otros grupos.
187. *El Presidente* considera que es importante que todos los miembros del Consejo de Administración contribuyan a las decisiones.
188. *Una representante del Gobierno de Australia* dice que, para respetar el tripartismo de la OIT, hay que buscar el consenso entre todos los Grupos.
189. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores, con el pleno apoyo del portavoz del Grupo de los Empleadores*, señala que, después del acalorado debate que mantuvo al respecto el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2018, es importante encontrar una solución que no siga deteriorando las relaciones entre los Grupos. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores han preparado una propuesta que aborda las preocupaciones de ambos y, si no se alcanza un acuerdo entre los Grupos, debería tomarse una decisión por mayoría.
190. En cuanto a la enmienda al proyecto de decisión propuesto por ambos Grupos, la oradora aclara que no se ha propuesto ninguna enmienda al apartado *a)*, y que el apartado *b)* debería decir: «insta al Director General a que siga participando activamente en las labores de la CAPI con el objetivo de reformar la metodología para determinar los ajustes por lugar de destino y otras metodologías relativas a los estudios de los sueldos, y en el examen completo del proceso de consulta y de las modalidades de trabajo de la CAPI, asegurándose de que el proceso de reforma garantice la plena participación de las federaciones de trabajadores de las Naciones Unidas y respete los principios básicos de diálogo social». El término «reforma» se utilizó en la decisión de marzo de 2018, por lo que debería mantenerse. También debería conservarse el término «completo» por la misma razón. Por lo tanto, en el apartado *c)* se deberían utilizar igualmente los términos «completa» y «reforma» a fin de mantener la coherencia; la formulación sería la siguiente: «*c)* solicita a la Oficina que elabore un informe, en su 335.^a reunión (marzo de 2019), sobre las novedades relacionadas con el examen por la CAPI de su proceso consultivo y sobre sus modalidades de trabajo, y con la reforma completa del método para determinar los ajustes por lugar de destino».
191. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido indica que su grupo ha manifestado su voluntad de aplazar la discusión a una fecha posterior para buscar el consenso entre los tres Grupos.
192. *Hablando en nombre del ASPAG, del grupo de Europa Oriental, del GRULAC y del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Azerbaiyán dice que, hasta que se hayan aceptado o rechazado formalmente, todas las enmiendas son meras propuestas. Por consiguiente, deberían aparecer en pantalla todas las propuestas de enmienda para tratar de buscar un enfoque integrado.
193. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo no suscribe ese argumento, ya que muchas de las propuestas suponen un retroceso e introducen cambios significativos en el texto acordado entre el Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y el grupo de África. La decisión debería estar correctamente redactada en inglés, ser constructiva y establecer objetivos concretos.

194. *Un representante del Gobierno del Brasil* dice que está a favor de la propuesta de aplazar la discusión. Dado que el representante del Gobierno de Azerbaiyán ha formulado las propuestas de enmienda de su grupo y otros tres grupos regionales conforme al procedimiento, estas deberían quedar reflejadas en la versión del proyecto de decisión que se proyecta en pantalla si se quiere alcanzar el consenso.
195. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que las enmiendas de esos grupos regionales ya se han reflejado y proyectado en pantalla en su momento, pero no han recibido el apoyo del Grupo de los Empleadores ni del Grupo de los Trabajadores. Se ha decidido entonces buscar un acuerdo suficientemente amplio para llegar a una decisión, y se ha encontrado una formulación adecuada. Si los gobiernos están de acuerdo con el fondo de esa versión, pueden proponer ligeras enmiendas, pero no aquellas enmiendas que ya han sido rechazadas o que alteren el fondo del proyecto de decisión. Si bien parece improbable que se tome una decisión unánime, se debería postergar el debate para buscar el mayor acuerdo posible.
196. *El Presidente* dice que, aunque las propuestas iniciales de cada grupo regional eran muy distantes en cuanto a su contenido, énfasis y alcance, las consultas que se han celebrado a lo largo del día las han acercado de forma significativa. Ahora bien, las preocupaciones de algunas partes no están debidamente reflejadas en el proyecto de decisión, y considera que es su obligación, como Presidente, evitar que las decisiones excluyan a una parte importante de los miembros del Consejo de Administración. Por lo tanto, comparte la idea de aplazar la discusión para que esos grupos puedan resolver esas inquietudes, sobre la base del texto propuesto por el Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y el grupo de África. Se han realizado progresos notables para alcanzar un acuerdo entre los grupos, y es importante seguir trabajando para lograr un texto final que satisfaga plenamente a todas las partes.
197. *El Presidente* vuelve a abrir el debate tras haberlo suspendido, y señala que las consultas entre los tres Grupos han dado lugar a un proyecto de decisión revisado.
198. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá indica que es necesario preservar la integridad e independencia de la CAPI, pero insiste en que la Comisión debe comunicar de manera eficaz y consultar con todos los organismos de las Naciones Unidas y organizaciones del personal en el marco de sus mandatos. Reitera la preocupación de su grupo ante el creciente número de cuestiones operacionales que se someten a la decisión del Consejo de Administración de las que se debería ocupar la propia Oficina. Su grupo apoya el proyecto de decisión revisado.
199. *El portavoz del Grupo de los Empleadores y la portavoz del Grupo de los Trabajadores* comentan que, tras haber mantenido difíciles negociaciones, sus Grupos apoyan el proyecto de decisión revisado.
200. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que su país está dispuesto a aprobar el proyecto de decisión original pero no la versión revisada. Incumbe exclusivamente a la Asamblea General modificar la metodología para la determinación de los ajustes por lugar de destino; el Consejo de Administración sólo puede influir en los elementos que la Comisión utiliza en sus cálculos. La CAPI ha ofrecido brindar datos estadísticos para asegurar una mayor claridad en el proceso de determinación del índice de los ajustes por lugar de destino. Del proyecto de decisión revisado parece desprenderse que el objetivo es realizar un estudio general de los sueldos y reformar el sistema para determinar el índice de los ajustes por lugar de destino; sin embargo, no es necesario referirse al método de cálculo y la decisión debería reflejar el supuesto de que los métodos de la CAPI se basan en principios sólidos. Si otros miembros están de acuerdo, se podría proponer una enmienda a tal efecto.

201. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Eswatini, confirma que su grupo participó en las consultas y que apoya el proyecto de decisión revisado.
202. *El Presidente* observa que la mayoría de los delegados está a favor del proyecto de decisión revisado.

Decisión

203. *El Consejo de Administración:*

- a) *toma nota de la información contenida en el documento GB.334/PFA/13 (Rev.);*
- b) *pide 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 para determinar los ajustes por lugar de destino y otras metodologías relativas a los estudios de los sueldos, y en el examen completo del proceso de consulta y de las modalidades de trabajo de la CAPI, asegurando la plena participación de las federaciones de trabajadores de las Naciones Unidas y el respeto de los principios básicos de diálogo social en estos procesos, y*
- c) *solicita a la Oficina que elabore un informe, en su 335.ª reunión (marzo de 2019), sobre las novedades relacionadas con el examen por la CAPI de su proceso consultivo y sobre sus modalidades de trabajo, y con la reforma del método para determinar los ajustes por lugar de destino.*

(Documento GB.334/PFA/13 (Rev.), párrafo 10, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.)

Anexo

Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (334.^a reunión – 30 de octubre de 2018)

Señor Presidente,
Señor Director General,
Señoras y señores delegados,
Estimados colegas:

Hoy 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. Aprovecho, como siempre, esta gran oportunidad para informarles del estado de las relaciones profesionales que existen en la Oficina, así como de la moral y de la postura del personal respecto a las cuestiones que figuran en el orden del día de la presente reunión del Consejo de Administración.

La última vez que me dirigí a ustedes, en marzo de 2018, mi intervención, que por cierto he vuelto a leer, transmitía a pesar de todo mucha esperanza y confianza de parte del personal. Un personal que esperaba y estaba incluso convencido de que la OIT, fiel a sus compromisos, sus valores y sus principios casi seculares, sabría superar los obstáculos y las dificultades que se le presentaban. Un personal que además estaba seguro de que la OIT, gracias a su estructura tripartita única, seguiría siendo punta de lanza, modelo y baluarte ante las incesantes acometidas dirigidas contra la administración pública internacional en el sistema común de las Naciones Unidas. Parecía evidente que la OIT sabría insuflar, en mitad de la gigantesca reforma interna que experimentan las Naciones Unidas, esa brisa tan particular que suponen la justicia y el diálogo social, valores que sólo nuestra Organización era capaz de promover desde hacía decenios.

Mas, en lugar de esa brisa refrescante que hubiera podido significar un nuevo aliento, se acumularon nubarrones hasta estallar la tormenta. Siete meses después, el personal sigue sin entender el porqué de esas decisiones, que han tenido repercusiones internas y externas. El Sindicato del Personal de la OIT deja, como es lógico, las consecuencias externas en manos del Consejo de Administración y de los miembros que lo componen. Pues bastante tiene ya con las internas y los estragos que han provocado. El conflicto dejó secuelas, pues había quedado sin resolver, y aunque la motivación y la moral de las tropas, valga la expresión, no están muy altas, el trabajo se sigue haciendo bien por la sencilla razón de que la adversidad no hace mella en la profesionalidad del personal. Sin embargo, la situación no da para muchas celebraciones, pues ¿qué podrían celebrar los miembros del personal de la OIT? ¿La constante degradación de sus condiciones de trabajo y de empleo, pese a su empeño inquebrantable y al de sus predecesores desde hace años? ¿La vulneración de su estatus de funcionarios internacionales? ¿Una precariedad creciente? ¿Un futuro laboral que, para ellos, adquiere un peligroso parecido con tiempos pasados? No se puede menos de repetir hasta la saciedad que el buen funcionamiento de una organización depende de su personal, pero un personal que también debe recibir toda la atención merecida para que su motivación y empeño le permitan servir lo mejor posible los objetivos y las actividades para los cuales ha sido contratado, y ello en una coyuntura internacional más adversa, donde el multilateralismo se hace demasiado discreto.

Nunca es agradable para el personal lanzarse en un conflicto ni oponerse frontalmente a la dirección en reuniones públicas difíciles; tampoco lo es ir a la huelga. Si lo hace es para defender sus derechos más elementales cuando considera que se están burlando. Después de una fase de ira, el personal ha entrado en un compás de espera, relativamente neutro y

transitorio. Que nadie, en esta reunión, pretenda reprochar a mis colegas de la categoría de servicios orgánicos la menor falta de entusiasmo, pues la aplicación de unas fórmulas de cálculo que — recordémoslo por enésima vez — no son imparciales acaba de segar una décima parte de su sueldo. Que nadie pretenda culpar tampoco, por las mismas razones, a mis colegas de Bangkok, de Nueva Delhi o de Santiago de Chile, hoy sometidos a unas escalas salariales dobles o triples, cuando en realidad desempeñan funciones y realizan trabajos exactamente idénticos. El personal tampoco acaba de aceptar la calculada indiferencia de la administración de los recursos humanos de las Naciones Unidas ni la arrogancia de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) respecto a estas cuestiones salariales. Este conflicto, sobre el que me explayaré después, se halla hoy en manos de los jueces.

Resulta evidente que las relaciones profesionales han sido desvirtuadas, en particular por la ausencia de un marco formal de diálogo social entre la dirección y los representantes del personal. El diálogo que hoy se da suele ser más bien de carácter informal. Es verdad que tanto los representantes del personal como nuestros colegas de recursos humanos, a quienes honramos, han dado muestras de pragmatismo y tesón para resolver los asuntos corrientes y evitar un deterioro aún mayor de las condiciones de empleo y trabajo del personal. Sin embargo, ni la informalidad ni los acuerdos *ad hoc* lograrán reemplazar las reuniones de la Comisión Paritaria de Negociación, que además de ser la instancia natural donde la negociación colectiva desarrolla todo su potencial, es el marco formal donde se examinan los principios y las posturas de los interlocutores sociales, y también donde se firman los acuerdos colectivos. La falta de diálogo formal puede llegar a generar, en algunos departamentos, iniciativas un tanto descabelladas, algunos de cuyos resultados o recomendaciones figuran por cierto en algunos documentos que se les presentaron a ustedes esta mañana para información, sin la previa consulta formal y genuina con los representantes del personal. Una de las consecuencias más graves de este tipo de prácticas es la paralización o el enlentecimiento notable de las negociaciones sobre asuntos fundamentales como son la política de contratos, la clasificación de los empleos en las oficinas exteriores o la reanudación de las discusiones para la enmienda de determinados convenios colectivos.

Pero ahora volvamos al meollo de los temas que ustedes, señoras y señores delegados, deberán tratar en la presente reunión. Me detendré especialmente en el documento sobre la reforma del sistema de las Naciones Unidas (documento GB.334/INS/4), y lo pondré en relación con el documento sobre el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 (documento GB.334/PFA/1), con el documento relativo a las propuestas de enmienda del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT (documento GB.334/PFA/12/1) y, por último, como era de esperar, con el documento sobre las cuestiones relativas a la CAPI (documento GB.334/PFA/13 (Rev.)).

En lo que respecta a la reforma del sistema de las Naciones Unidas, los miembros del personal, y, sobre todo, los que colaboran más de cerca con los mandantes, esperan mucho de esta reunión del Consejo de Administración para obtener por fin una visión clara del futuro que les aguarda y del contenido del trabajo que habrán de realizar. Mis colegas están sumamente preocupados y por muchos motivos.

En primer lugar, la lectura de los dos documentos (tanto el relativo a las propuestas de Programa y Presupuesto como el referente a la reforma de las Naciones Unidas) reserva unas contradicciones de tal calibre y unas incertidumbres tan patentes que, sumadas a todas las consecuencias posibles para el personal, han inducido al Sindicato a preguntarse si no se estará volviendo esquizofrénico. De hecho, la teoría parece chocar abiertamente con la práctica: muchos colegas que trabajan en oficinas exteriores nos han explicado que, por un lado, están a punto de aplicarse directivas de las Naciones Unidas destinadas a poner rápidamente en práctica esa reforma en sus lugares de destino y que, por otro lado, ellos siguen esperando en la OIT la orientación del Consejo de Administración para saber cómo posicionarse respecto a esa misma reforma. Esta incoherencia les sitúa en una tesitura nada cómoda. Hace apenas una semana, una colega nuestra, que es responsable de programas y trabaja en oficinas exteriores, me decía lo siguiente: «Lo que deseamos saber, lo antes

posible, es si vamos a tomar el tren de la reforma y, si así fuere, cuándo y en qué clase viajaremos: ¿en primera o en el vagón de mercancías?».

Por su parte, los representantes del personal se preguntan si, por segunda vez este año, la OIT no irá a dar la espalda a sus valores y principios seculares para atender exigencias más inspiradas en consideraciones económicas y financieras que en el afán sincero de aunar las competencias múltiples y diversas que los organismos especializados podrían poner al servicio de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2030.

En segundo lugar, el personal parece casi ausente de la reflexión derivada del documento GB.334/INS/4. Figura como un bien accesorio, desplazable al albur de las decisiones que pudieran adoptarse. Señoras y señores delegados: ¿de veras piensan ustedes que volver a reconsiderar la estructura de las oficinas exteriores de la OIT y las disposiciones sobre la dotación de personal es algo secundario para el personal de la OIT? ¿Acaso es también secundario para el personal de las oficinas exteriores de la OIT que se plantee imponerle una doble jerarquía, sumando a la jefatura de su director regional la de un coordinador residente? Compartir la ocupación de locales en las oficinas exteriores, transformar en profundidad los servicios administrativos, no conocer con certeza el estatus de los coordinadores nacionales, ¿de verdad creen ustedes que éstas son cuestiones de poca monta para el personal? ¿Acaso no merecen todas las consecuencias eventuales de esta reforma en el personal de la OIT, que por cierto ignora todavía si ésta se introducirá y, de ser así, en qué momento y de qué manera, una consideración más detenida y meditada, y también algo más respetuosa con los hombres y mujeres diariamente dedicados al buen desenvolvimiento de las actividades de la Organización?

El personal de la OIT reitera que «el trabajo no es una mercancía», incluso en la OIT, y que este principio debería constar hasta en los documentos que se presentan al Consejo de Administración. Por ello solicita que todos los mecanismos adecuados de consulta y negociación intervengan con suficiente anticipación y se mencionen claramente en los documentos presentados al Consejo de Administración.

Ahora me detendré brevemente en el documento relativo al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT (documento GB.334/PFA/12/1). Los representantes del personal se sorprenden de que las enmiendas propuestas se refieran solamente al Estatuto, pues ello las convierte en reformas parciales. Es verdad que el Sindicato del Personal reconoce la necesidad capital de preservar la independencia del Tribunal por todos los medios, y la necesidad imperiosa de que también se consulte a los órganos representativos del personal de las organizaciones deseosas de retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal. Pero le llama la atención que no se hayan reflejado todas las demás propuestas de enmienda sometidas, a instancia de la Oficina del Consejero Jurídico de la OIT, por todo el personal de las organizaciones y las federaciones que lo representan, máxime cuando van a examinarse más de 800 demandas en relación con el tema de los sueldos.

Finalmente, me referiré al documento GB.334/PFA/13 (Rev.), donde se actualiza la información sobre las cuestiones relativas al examen del sistema de ajustes por lugar de destino realizado por la CAPI y a la aplicación del índice del ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra.

Lo primero que los representantes del personal desean señalar a este respecto es que no consideran todavía que las cuestiones planteadas hayan recibido una respuesta adecuada. Por tanto, el conflicto continúa por la vía jurídica, ante el Tribunal Administrativo de la OIT: más de la mitad del personal afectado ha impugnado, junto con sus colegas de otros organismos especializados que también reconocen la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT y aquellos que han recabado la tutela del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, la decisión ilegal adoptada en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018. Sobre este particular, hace poco se celebraron en el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas varias audiencias durante las cuales unos testimonios hartamente instructivos delataron una vez más el grado de

disfuncionalidad y parcialidad que aqueja a la CAPI y que podría perjudicar gravemente la reputación del sistema común de las Naciones Unidas.

Por otra parte, el conflicto también continúa en los planos político y administrativo: el personal de la OIT, mediante su federación, hará cuanto esté en sus manos para que tanto la gobernanza como los modos de actuación de la CAPI puedan mejorarse lo antes posible.

En marzo de 2018, el Consejo de Administración solicitó a la Administración, en un punto que requería decisión, que colaborara activamente con la CAPI para realizar una revisión de las metodologías salariales, con la plena participación de los representantes de las federaciones del personal de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Sobre este punto puramente técnico relativo a la revisión de esas metodologías, el Sindicato confirma hoy que se han realizado progresos y que en breve se celebrarán unas reuniones cuyo mandato ha sido decidido en consulta con los representantes del personal. Si todo va bien, las conclusiones de esas reuniones se presentarán en la próxima reunión de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP). Las asociaciones y los sindicatos del sistema de las Naciones Unidas agradecen los esfuerzos realizados junto con las administraciones en este ámbito eminentemente técnico y estadístico.

En cambio, el Sindicato del Personal de la OIT alberga muchas más dudas respecto a la adhesión de las administraciones, y sobre todo de la CAPI, al proceso de consulta y a los métodos de trabajo de la Comisión. Las consultas deberían dar lugar, en un plazo medio, a un verdadero mecanismo de diálogo social en las Naciones Unidas. Si los representantes del personal piden hoy que este aspecto se aborde con carácter prioritario es por razones evidentes: de poco serviría introducir mejoras técnicas en la metodología salarial si no se modificase el mecanismo de consulta y si, en caso de desacuerdo entre las partes, la CAPI siguiese siendo la única instancia con poder de decisión y, por tanto, facultada para zanjar en solitario, como lo ha venido haciendo en los últimos años. ¿Acaso pueden la OIT y las Naciones Unidas permitirse el lujo de mantenerse en conflicto permanente con su personal, en particular en un contexto de reforma y en una coyuntura internacional difícil? ¿Durante cuánto tiempo van a seguir avalando una comisión que no cumple los criterios elementales en términos de ética, independencia y diversidad? También está en juego la credibilidad de la Organización: no es posible que la OIT invoque, por un lado, su singularidad, sus valores y sus principios en los debates sobre la reforma del sistema de las Naciones Unidas y el porvenir del trabajo en el marco de la celebración de su centenario y que, por otro, haga caso omiso de estos mismos principios cuando se trata de diálogo y justicia social para el personal en el seno del sistema de las Naciones Unidas.

Respecto del punto que requiere decisión del documento GB.334/PFA/13 (Rev.), el Sindicato observa que ha motivado la presentación de varias enmiendas desde esta mañana, lo cual demuestra el interés evidente que despierta el tema. Es importante para el personal que el Consejo de Administración dé seguimiento a esta cuestión. Por tanto, el Sindicato solicita al Consejo de Administración que este punto vuelva a inscribirse — y yo añadiría, con carácter prioritario — en el orden del día de la reunión de marzo de 2019.

En efecto, si bien los representantes del personal de la OIT y de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas son pragmáticos y les anima un talante constructivo, no son totalmente estúpidos. Consideran que las reuniones mencionadas en el párrafo 9, que deben celebrarse antes de finales de diciembre de 2018 entre la CAPI, las administraciones y los representantes del personal, representan la última oportunidad, y que en caso de bloqueo será preciso hacer un balance de la situación. Será también necesario que ustedes, señoras y señores delegados, conozcan el número de demandas finalmente incoadas ante el Tribunal.

De lo que los representantes del personal están seguros es de que, de no vislumbrarse la menor mejora tangible al término de esas reuniones, las federaciones del personal, incluido el Sindicato del Personal de la OIT, habrán de adoptar, en su ámbito de competencia, las medidas requeridas para obtener satisfacción a fin de que las condiciones de empleo sean

regidas por un órgano creíble, responsable, obligado a rendir cuentas y respetuoso con los principios fundamentales del diálogo social.

En conclusión, señoras y señores miembros del Consejo de Administración, este período que para la Organización debiera ser jubiloso, y de intensa celebración compartida, se ve considerablemente ensombrecido por importantes preocupaciones y muchas incertidumbres que asaltan a mis colegas.

El personal siempre ha manifestado su compromiso profundo y, digámoslo sin reparos, su cariño a esta institución, que es única en el mundo y cuyos objetivos no han perdido nobleza ni, sobre todo, vigencia, un siglo después de su fundación. Un siglo multiplicado por el número de años trabajados por todos los hombres y mujeres que han estado y están al servicio de estos objetivos, y que bien merecen el respeto y la atención de todos ustedes. Estoy convencida de que los miembros del personal, a quienes represento, no escatimarán esfuerzos — pese a todas las dificultades experimentadas este año y porque la superación personal es a veces necesaria en aras de causas superiores — para que, en 2019, la OIT resplandezca en el lugar que le corresponde. Sólo esperan que todas las partes interesadas e integrantes de esta Organización hagan lo propio.

Muchas gracias por su atención.

Catherine Comte-Tiberghien

30 de octubre de 2018