



## Consejo de Administración

326.ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016

GB.326/PFA/PV/Proyecto

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

*Advertencia: el presente documento es un proyecto y puede contener omisiones o errores. Sólo se publica a efectos de comprobación y rectificación. Las declaraciones que se atribuyen en el presente documento provisional a las personas citadas en él no comprometen su responsabilidad. La OIT queda exenta de toda responsabilidad respecto de cualquier error u omisión que pudiera figurar en el presente documento o que pudiera derivarse del uso del documento por terceros.*

### PROYECTO DE ACTAS

## Sección de Programa, Presupuesto y Administración

### Índice

	<i>Página</i>
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración.....	1
Primer punto del orden del día	
Aplicación del programa de la OIT en 2014-2015 (documento GB.326/PFA/1) .....	1
Segundo punto del orden del día	
Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.326/PFA/2).....	9
Tercer punto del orden del día	
Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (documento GB.326/PFA/3) .....	9
Cuarto punto del orden del día	
Seguro de salud posterior al cese en el servicio: Información actualizada (documento GB.326/PFA/4) .....	12
Quinto punto del orden del día	
Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones: Informe final sobre los progresos alcanzados en la Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2010-2015 y la estrategia de transición 2016-2017 (documento GB.326/PFA/5) .....	16
Sexto punto del orden del día	
Estrategia en materia de conocimientos 2010-2015: Logros, enseñanzas extraídas y camino a seguir (documento GB.326/PFA/6) .....	18
Séptimo punto del orden del día	
Otras cuestiones financieras Informe de los miembros gubernamentales del Consejo de Administración para el prorrateo de los gastos (documento GB.326/PFA/7/1).....	21

Segmento de Auditoría y Control.....	22
Octavo punto del orden del día Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (documento GB.326/PFA/8) .....	22
Noveno punto del orden del día Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2015 (documento GB.326/PFA/9) .....	23
Segmento de Personal .....	25
Décimo punto del orden del día Declaración de la representante del Sindicato del Personal .....	25
Undécimo punto del orden del día Estrategia y reforma en materia de recursos humanos: Información actualizada (documento GB.326/PFA/11) .....	25
Duodécimo punto del orden del día Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal (documento GB.326/PFA/12/1) .....	30
Informe sobre las conversaciones mantenidas con la Organización Europea de Patentes (OEP) sobre las medidas que se podrían tomar en el futuro para mejorar la gestión del volumen de trabajo del Tribunal (documento GB.326/PFA/12/2) .....	31
Composición del Tribunal (documento GB.326/PFA/12/3) .....	31
 <b>Anexos</b>	
I. Consejo de Administración de la OIT, PFA, 15 de marzo de 2016 Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal.....	33
II Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2017.....	38

## Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

### Primer punto del orden del día

#### Aplicación del programa de la OIT en 2014-2015 (documento GB.326/PFA/1)

1. *La Presidenta* invita al Consejo de Administración a que formule comentarios generales sobre el informe en su conjunto.
2. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores*, aunque reconoce que el informe contiene mucha información útil y da cuenta de algunos logros importantes, considera que su presentación no ayuda a hacerse una idea clara de las medidas que se han adoptado para hacer avanzar el trabajo decente a nivel de los países, de las dificultades que se han encontrado ni de los logros obtenidos. Para que el Consejo de Administración pueda ejercer con eficacia su función de gobernanza, el informe debería facilitar información más detallada sobre aquellas actividades que no han propiciado cambios sistemáticos y por qué. Dado que se trata del último informe sobre la aplicación del programa dentro del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, se esperaba más información sobre los logros obtenidos y las dificultades encontradas en la consecución de los cuatro componentes del trabajo decente y en la interacción de la OIT con otras organizaciones del sistema multilateral, así como un análisis más general de todo el período. Si la información se hubiese compendiado de manera más concreta habríamos tenido una visión más clara del desempeño de la Oficina, lo que nos permitiría mantener un debate mejor fundamentado. En los informes futuros se debería consagrar una sección a la participación de los trabajadores y de los empleadores en las actividades desarrolladas en el marco de cada resultado, las dificultades encontradas y los retos que quedan por superar, y ofrecer una panorámica general de la labor de promoción llevada a cabo por la Oficina en el marco del sistema multilateral. La presentación de las principales esferas de acción de la OIT ofrece sólo una instantánea de los temas, y deja sin resolver algunas cuestiones. Si la información proporcionada en el anexo se hubiese incluido en el cuerpo del informe se habría podido realizar un análisis más detallado.
3. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* elogia la mayor claridad del informe y el proceso de consulta transparente. Los principales objetivos definidos en el Programa y Presupuesto para 2014-2015 consistían en lograr, gracias a la reforma de la OIT, una mayor focalización, masa crítica, un uso óptimo de los recursos, un verdadero impacto y eficiencia, pero el informe presenta pocos datos que indiquen que la concentración de recursos y esfuerzos en las esferas de importancia decisiva (ACI) haya redundado en una mayor eficiencia o impacto. El método numérico para dar cuenta de las metas permite indicar claramente los niveles de logro pero no ofrece ninguna información en cuanto a la calidad de los resultados ni a su impacto. Un informe más detallado hubiera permitido evaluar mejor la realidad en el terreno.
4. *Hablando en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de China felicita a la OIT por la importante contribución que ha aportado a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible así como por la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo y los resultados positivos en relación con la mejora de la eficacia institucional en varios aspectos. Reconoce la función que desempeña el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) con respecto al desarrollo de la capacidad de los mandantes así como la mayor capacidad de respuesta de la OIT a los movimientos migratorios y a la crisis de los refugiados. Sin embargo, se debería establecer una distinción clara entre refugiados y migrantes. La OIT debería seguir prestando asistencia a Jordania y al Líbano y ampliar su apoyo a otros países de la región afectados por la crisis de los

refugiados. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible brinda una importante oportunidad a la OIT y la Oficina debería movilizar más recursos para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Asimismo, la OIT debería mantener sus alianzas de colaboración, en particular a nivel regional, a fin de aumentar su visibilidad, y buscar otras formas de dar a conocer sus logros y aprovechar las enseñanzas extraídas para integrarlas en futuros programas.

5. *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno de México felicita a la Oficina por la calidad del informe.
6. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe acoge con agrado el informe y felicita a la Oficina por los resultados alcanzados. Su grupo se siente especialmente satisfecho porque el 34 por ciento de las metas se alcanzaron en la región de África. Si bien la Oficina ha logrado incorporar elementos del Programa de Trabajo Decente en los ODS, el reto consistirá en capacitar a los mandantes para que puedan cumplir el objetivo 8 y llevar a efecto en los países otros elementos del Programa de Trabajo Decente que forman parte de los ODS. Es importante prevenir la deriva estratégica asegurándose de que la Organización siga centrada en su mandato fundamental e intensifique la coherencia de sus políticas para encarar los desafíos que plantea actualmente el mundo del trabajo.
7. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, un representante del Gobierno del Reino Unido dice que su grupo valora la calidad del informe y felicita a la Oficina por las medidas adoptadas para modificar ciertos aspectos y centrarse en las prioridades que el Consejo de Administración le había señalado. Acoge con especial satisfacción los progresos realizados con respecto a la puesta en marcha del mecanismo de examen de las normas, la contribución de la OIT en relación con los ODS y el G-20 así como el fortalecimiento de la base de conocimientos y la capacidad analítica. Encomia la sección del informe consagrada a las enseñanzas extraídas, que ilustra la manera en que la función de evaluación se ha incorporado en los procesos operativos de la OIT, por ejemplo en lo que respecta a la formulación y ejecución de su estrategia. Agradece la información facilitada con respecto a esferas en las que no se lograron las metas fijadas pero solicita que se proporcione más información sobre la manera en que las enseñanzas extraídas servirán de base para la ejecución futura. Deberían desplegarse mayores esfuerzos para difundir más ampliamente los logros obtenidos a fin de potenciar la visibilidad de la OIT, su función en la comunidad internacional y su pertinencia para los mandatos. El informe podría ser más accesible y adoptar un formato que genere un debate más profundo, lo que supone proporcionar más datos, gráficos e información visual, que permitan establecer comparaciones con tendencias y niveles de desempeño anteriores. Además, se podría facilitar más información sobre el impacto de las actividades de la OIT en las vidas de las personas y sobre los principales obstáculos encontrados.
8. *Un representante del Gobierno de China* insta a la OIT a que acelere la implementación de las reformas previstas en el Programa y Presupuesto.
9. *La Presidenta* declara abierto el debate de la parte I del informe (párrafos 1 a 115).
10. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* afirma que, dado que las ACI no cuentan con un marco de resultados, es difícil determinar sobre la base de las descripciones del informe en qué medida se han logrado los resultados u obtenido un impacto. En teoría, las ACI debían reforzar el trabajo en equipo, pero no se ha llevado a cabo la evaluación específica solicitada por los empleadores al respecto. En lugar de centrarse en el procedimiento, el informe debería destacar los logros. Se podría haber aprovechado mejor la información sobre las importantes deficiencias señaladas en los estudios de evaluabilidad que se proporciona en el párrafo 58. Habría que prestar más atención a las enseñanzas extraídas de las labores relativas al desarrollo de la capacidad con miras a la reforma de las políticas. El desarrollo

de la capacidad no es sólo un proceso técnico sino también un proceso orientado a la obtención de resultados y, si no es aceptado y dirigido por los propios mandantes es poco probable que sea sostenible. Además, si la Organización no tiene una idea clara de cuáles son sus objetivos y motivaciones, el desarrollo de la capacidad puede verse condenado al fracaso. La información relativa a los gastos y la ejecución presupuestaria indica una tasa de ejecución del 95 por ciento dentro del presupuesto ordinario aprobado. La Oficina debería proporcionar una explicación sobre todos los recursos no utilizados, sobre todo porque algunas actividades se están quedando sin recursos, lo que podría tener importantes repercusiones. Hay notables diferencias entre la cuantía asignada para respaldar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el presupuesto ordinario y la consignada en la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). La Oficina debería justificar esta diferencia y aclarar cuáles han sido los criterios utilizados para la ponderación de la distribución de los recursos de la CSPO. En cuanto a la eficacia institucional en el ámbito de la cooperación para el desarrollo, en el informe no se menciona que la Oficina no anticipó la adopción de medidas para responder a un cambio de prioridades de los donantes, como el provocado por la crisis de los refugiados; esto supone que algunas esferas de trabajo, como el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores, se han quedado sin recursos extrapresupuestarios destinados a financiar actividades de cooperación técnica, en particular en las regiones de América Latina y África.

11. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que hay que felicitar a la Oficina por los logros mencionados en la primera parte del informe, en particular por su influencia en el sistema multilateral. En cuanto a la ratificación de 39 normas internacionales del trabajo, convendría que en futuros informes se facilitase una lista de ratificaciones. Con todo, todavía quedan importantes retos que superar al final del bienio. En lo que respecta a los ámbitos en donde los resultados se sitúan muy por debajo de las metas establecidas, la explicación de la Oficina con respecto al indicador 14.1 parece ser demasiado optimista; en cuanto al indicador 3.4, el hecho de que no se haya alcanzado ni de lejos la meta establecida indica que es necesario desplegar mayores esfuerzos para dar a conocer mejor la Declaración sobre las EMN; y si bien la explicación de la Oficina en relación con el resultado 18 puede que sea en parte correcta, algunos de los convenios fundamentales siguen siendo los menos ratificados y la Oficina debería impulsar iniciativas con miras a lograr la ratificación universal de todos los convenios fundamentales. Con respecto a los resultados 14, 15, 16 y 17, habría sido útil que en las enseñanzas extraídas se hubieran mencionado los resultados logrados en los países citados. Algunas partes del informe son excesivamente optimistas; el Grupo no ha constatado progresos en relación con la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en las zonas francas industriales a diferencia de lo que se afirma en el informe. Habría deseado que se presentara más información sobre la manera en que la agrupación de las labores en cada ACI influyó en la capacidad de ejecución de la OIT gracias a la obtención de mayores sinergias y a la coordinación de los métodos de trabajo. El informe es selectivo en lugar de evaluar sistemáticamente los progresos. Las enseñanzas extraídas que se recogen en el recuadro 2 son muy importantes; ¿cómo se han aplicado estas enseñanzas en las actividades realizadas por la Oficina a nivel de los países? ¿Cómo se ha integrado la labor relativa a la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo en cada ACI? El orador considera positivo que se recurra en mayor medida a la tecnología en el Centro de Turín, en particular a las plataformas de aprendizaje en línea y los cursos en línea masivos y abiertos, y acoge con satisfacción la creación del portal de conocimientos de la OIT. Se debe seguir avanzando en los motores de búsqueda y otras herramientas, y la concertación de nuevos acuerdos con proveedores de servicios digitales debe estar en consonancia con las normas internacionales del trabajo. La Oficina debería ocuparse de las deficiencias señaladas en los estudios de evaluabilidad. En cuanto a la información financiera, señala que se pueden distribuir mejor los fondos entre los resultados. La mayor parte de los recursos de la CSPO se sigue destinando al empleo, a pesar de que es también el objetivo estratégico que más recursos recibe del presupuesto ordinario y de fondos extrapresupuestarios. El nivel de recursos de la CSPO asignado a las normas y

principios y derechos fundamentales en el trabajo es bajo en comparación con el asignado a otros resultados. Aunque es consciente de los motivos de la actual distribución de los recursos con cargo a la CSPO para actividades llevadas a cabo en el marco de las ACI, en el futuro debería haber una mejor distribución de los recursos para áreas temáticas que atraen menos contribuciones voluntarias que otras. Se agradecería que se facilitase más información sobre la cartera de proyectos de la OIT, en particular sobre la relación entre los proyectos a nivel de los países. Habría sido útil que se hubiera anexado al informe una lista de las 92 nuevas alianzas público-privadas que se firmaron en 2014-2015. Aunque se han comunicado progresos sobre la integración del Programa de Trabajo Decente en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y en los programas de la iniciativa Una ONU, hay que seguir esforzándose para asegurarse de que se abordan por igual las cuatro dimensiones del trabajo decente. Solicita más información sobre las medidas adoptadas para mejorar el funcionamiento de las reuniones regionales en la Américas y África y acoge con satisfacción la publicación del Marco de gestión del riesgo institucional de la OIT.

- 12.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe dice que los problemas que se destacan en el párrafo 6 exigirán sin duda que se les preste una atención continua. Se debería seguir promoviendo la cooperación con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial para asegurar que se situé al empleo en el epicentro de la política macroeconómica, y se deberían establecer alianzas de cooperación con los mandantes tripartitos nacionales y los ministros de finanzas y desarrollo. A pesar de la determinación expresada por muchos países africanos como Níger y Zambia de ratificar los instrumentos de la OIT, los resultados obtenidos que figuran en el cuadro 1 para el indicador 18.3 no son alentadores; sólo se alcanzó una de las 20 metas fijadas. Habida cuenta de los logros impresionantes que se observan en el cuadro 1 para el indicador 16.2, propone que se revise el proceso de fijación de metas para evitar que se establezcan metas demasiado bajas. En cuanto al Centro de Turín, solicita que se presente información desglosada por género y número de participantes pertenecientes a grupos vulnerables como personas con discapacidades y pregunta de qué manera se puede aumentar el bajo porcentaje de participantes procedentes de ministerios del trabajo. Sugiere que se descentralicen todavía más las actividades de formación del Centro de Turín trasladándolas a varios países de África. Se insta a la Oficina a que considere la posibilidad de designar un especialista en migración laboral para integrar los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente en África, dada la importancia estratégica de las cuestiones de migración laboral en la región. Se acoge con satisfacción la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios para financiar todos los ámbitos del Programa de Trabajo Decente así como el aumento de las fuentes de financiación nacionales. Destaca la importancia del enfoque de los PTDP y su pertinencia a nivel subregional. Se espera que la aplicación de los PTDP en la región se rija por la Declaración de la Unión Africana sobre Empleo, Erradicación de la Pobreza y Desarrollo Incluyente y por la Agenda 2063 de la Unión Africana. Aunque se ha avanzado en el programa de reforma, es posible que se experimente un cierto hastío dado que el proceso de reforma está llevando mucho tiempo. Si bien la reestructuración de las oficinas exteriores ha contribuido a armonizar la cobertura de la Oficina de la OIT con la de las estructuras regionales, el proceso debe ser transparente por lo que es necesario hacer participar y consultar más a los mandantes. Se insta a la Oficina a que resuelva los aspectos de la reforma del Consejo de Administración y de la Conferencia que siguen suscitando preocupación y que se señalan en el párrafo 110 del informe, y a que revise el Reglamento para las reuniones regionales.
- 13.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México señala que para el bienio estaban previstas 167 metas para las Américas. Examinados los resultados alcanzados, es importante tomar nota de los remarcables éxitos en la región en lo que atañe al resultado 16, con respecto al cual las metas fueron largamente superadas. Expresa su preocupación con respecto al resultado 18, que resultó globalmente por debajo de las metas trazadas. Reitera la voluntad del grupo de participar, con un espíritu constructivo y atento al

principio del tripartismo, en las discusiones relativas a la Iniciativa relativa a las normas. En cuanto a los informes *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias*, el *Informe Mundial sobre la Seguridad Social* y el *Informe Mundial sobre Salarios*, la incorporación del Programa de Trabajo Decente en los ODS brindará nuevas oportunidades cuando la Oficina empiece a recopilar datos estadísticos para medir los progresos. Apoya que se consoliden dichos informes mundiales y que se siga una periodicidad clara y establecida y señala la importancia de que las fechas de publicación no coincidan con las de otras actividades centrales de la OIT a fin de asegurarse de que los mandantes y los medios de comunicación puedan dedicarles la atención que se merecen. Se invita a la Oficina a que presente información clara sobre el vínculo entre el presupuesto ordinario y el presupuesto extraordinario. Celebra que se hayan firmado diez nuevas alianzas con países de ingresos medianos y con asociados en el ámbito de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Reitera la importancia que su grupo atribuye a la descentralización y a las actividades regionales que permiten ejecutar el programa de la Organización.

14. *Un representante del Gobierno de Pakistán* valora positivamente el amplio apoyo prestado por la OIT al PTDP 2010-2015 destinado a su país y que acaba de concluirse recientemente y espera seguir recibiendo la asistencia técnica de la OIT para la preparación y aplicación del próximo PTDP. El Gobierno de la provincia de Punjab promulgó en 2016 una ordenanza por la que se prohíbe el recurso al trabajo infantil en los hornos de fabricación de ladrillos de Punjab, con miras a eliminar esta práctica mediante un amplio mecanismo de inspección y control de esas fábricas.
15. *Una representante del Gobierno de Trinidad y Tabago* afirma que en contra de lo que se indica en el cuadro 10, el nuevo PTDP para su país todavía no se halla en proceso de elaboración. La afirmación de que los PTDP han seguido siendo una poderosa herramienta para fomentar el diálogo parece contradecir las conclusiones de una evaluación independiente de los PTDP realizada en el Caribe, que indica que los documentos relativos a los PTDP no logran presentar la labor y las actividades de cooperación técnica de la OIT como estrategias coherentes para promover el Programa de Trabajo Decente en los niveles nacional y subregional. Espera que se tengan presentes las recomendaciones realizadas en dicha evaluación para incrementar el logro de resultados a través de los PTDP en la subregión del Caribe.
16. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* acoge con agrado la lista de proyectos de investigación seleccionados reproducida en el recuadro 1, que pone de manifiesto que las actividades de investigación de la OIT están intrínsecamente vinculadas a los resultados del Programa y Presupuesto. Solicita información más detallada sobre los comités de expertos — por ejemplo, cómo se elige a sus miembros, si son comités permanentes o se establecen puntualmente para examinar determinados proyectos de investigación o qué relación mantienen con el Grupo de examen de las investigaciones. Se habría agradecido que se hubiese facilitado más información sobre las medidas que está adoptando la Oficina para subsanar las importantes deficiencias señaladas en los estudios de evaluabilidad y para asegurar que se apliquen las enseñanzas extraídas. Si bien acoge favorablemente la creciente diversificación de las fuentes de financiación extrapresupuestaria, insta a la Oficina a que se siga esforzando por mejorar la tasa de ejecución presupuestaria de los proyectos financiados con fondos extrapresupuestarios. Valora la importante contribución de la OIT a las labores del Grupo de Trabajo sobre Empleo del G-20 y la ampliación del diálogo que la OIT mantiene con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial y otras organizaciones internacionales.
17. *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que el gasto total consagrado a los resultados en 2014-2015 fue de cerca de 606 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que se ajusta al crédito presupuestario de 612 millones de dólares de

los Estados Unidos previsto para los objetivos estratégicos en el Programa y Presupuesto para 2014-2015. Los resultados publicados para 2014-2015 muestran un superávit presupuestario total de 11,9 millones de dólares de los Estados Unidos que, sin embargo, se vio contrarrestado por un déficit de ingresos de los Estados Miembros, lo que resulta en un déficit total de 15,4 millones de dólares de los Estados Unidos. La diferencia entre el importe presupuestado y el importe realizado de 6 millones de dólares de los Estados Unidos en el gasto correspondiente a los resultados explica en parte el superávit presupuestario total que asciende a 11,9 millones de dólares de los Estados Unidos. En efecto, como se previó y anunció al Consejo de Administración en marzo de 2015, las proyecciones de inflación formuladas en el presupuesto de 2014-2015 no se cumplieron. Por consiguiente, es normal que el nivel de gasto sea inferior a lo presupuestado.

18. *La Presidenta* declara abierto el debate de la parte II del informe (párrafos 116 a 284).
19. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* lamenta que en la ACI sobre la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente no se haya hecho referencia a las normas. Solicita que se facilite más información sobre el modelo de intervención para promover el empleo de los jóvenes que se ha contribuido a elaborar para la región de África. Ninguna de las recomendaciones de política que figuran en el párrafo 130 se refiere a los derechos, a pesar de que eran uno de los pilares fundamentales de las conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2012. Se sigue sin prestar suficiente atención a la negociación colectiva. En cuanto al párrafo 148, el orador expresa su preocupación por que el ejemplo que se da no refleja fielmente la realidad del país. Las reformas recientes introducidas en el sistema de fijación del salario mínimo en Indonesia eliminan los consejos salariales tripartitos descentralizados. El Gobierno ha reprimido violentamente las manifestaciones de trabajadores que protestaban por la implantación del nuevo sistema salarial. Aunque al parecer la OIT apoyó el nuevo sistema salarial del Gobierno, los datos disponibles indican que el Gobierno obvió aspectos fundamentales del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Desde la introducción de las reformas salariales, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y los sindicatos de Indonesia han solicitado la intervención de la Oficina en varias ocasiones, pero la respuesta que han recibido es que la Oficina no puede criticar a un Gobierno soberano. El orador solicita a la OIT que proponga una resolución que conduzca al establecimiento de un mecanismo de fijación de salarios acorde con los principios de la OIT y garantice los derechos de los trabajadores, en particular el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. De igual modo, el informe sobrevalora los logros de la OIT en lo que respecta a las condiciones de trabajo y los salarios en la industria pesquera de Tailandia. El alcance de la sección sobre trabajo infantil y diálogo social es bastante limitado. Aunque la sección sobre las principales actividades a nivel regional proporciona información clara y útil sobre los PTDP, las esferas prioritarias en cada región indican la ausencia de un enfoque integrado de la OIT basado en los cuatro objetivos estratégicos. En cuanto a la región de África, parece haber un desajuste entre los importantes resultados logrados en Sudáfrica que se mencionan en el párrafo 228 y el cuadro 9. El Grupo acoge con agrado el apartado sobre la observancia de los derechos laborales en la sección de la región de América Latina y el Caribe, pero habría agradecido que se hubiese facilitado información sobre el impacto de las misiones y la labor de las comisiones especiales en relación con la situación de los derechos laborales y que se hubiese indicado si los países han abordado realmente los problemas señalados por los órganos de control de la OIT. Seguía sin prestarse suficiente atención a los derechos en la región de los Estados árabes. En sus intervenciones futuras, la Oficina debería centrarse más en subsanar las deficiencias en materia de derechos laborales en esa región, incluidas las que experimentan los trabajadores migrantes en los países miembros del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG). En cuanto a la migración laboral en Asia, se debería prestar mayor atención a los derechos y se debería seguir utilizando preferentemente el término «migración laboral» en lugar de «movilidad laboral». Los países de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) son los que menos convenios fundamentales de la



OIT han ratificado en la región, y pese a los esfuerzos de los sindicatos por promover el trabajo decente para los trabajadores migrantes, siguen sin tener un estatuto formal en el sistema de la ASEAN. La investigación que se menciona en el párrafo 262 debería abarcar los derechos laborales además del empleo y de la protección social. La evaluación de los ejemplos que se ilustran en la sección sobre la Región de Europa y Asia Central debería haber sido más realista habida cuenta de la crisis que afecta a muchos países de la región. Las intervenciones de la OIT han permitido restaurar el diálogo social en varios países, como Grecia; sin embargo, el informe omite el deterioro de la situación de los derechos laborales en países como Armenia, Kazajstán, Kirguistán y Tayikistán, a raíz de la liberalización extrema de la legislación laboral. El próximo informe sobre la aplicación del programa debería contener una sección en la que se presente un análisis general del desempeño global de la Oficina con información sobre: los principales ámbitos de intervención; los logros y las dificultades encontradas en su cooperación con otras organizaciones y las labores de promoción; los países en los que más y en los que menos se ha avanzado y las razones que explican esa situación; los países en los que se han logrado progresos en las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente; y si la reforma y la introducción de nuevos métodos de trabajo en la Oficina han contribuido a lograr ese objetivo. La sección consagrada a la aplicación de la estrategia debería abarcar todas las esferas señaladas en el Programa y Presupuesto y proporcionar una panorámica general de cómo se ha abordado cada esfera, sobre la base de las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente. La sección relativa al apoyo prestado a los mandantes debería proporcionar información más detallada sobre la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y sobre los logros obtenidos y las dificultades encontradas en ese ámbito. La información debería complementarse con otra sección en la que se describan las actividades de promoción de la Oficina en el seno del sistema multilateral y ante otras organizaciones y los resultados de esa labor. Las secciones sobre las enseñanzas extraídas son útiles y deberían incluirse en los futuros informes. En el informe que se elabore para el próximo bienio se debería destacar también en qué medida los distintos resultados y las actividades emprendidas en las regiones han promovido la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

20. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* toma nota de que se ha reconocido que el fortalecimiento de las organizaciones es una de las principales esferas de acción de la OIT, por lo que cabe preguntar por qué no se han asignado suficientes recursos al logro de ese objetivo. Su Grupo desea que se facilite información desglosada de los recursos asignados a las actividades destinadas a apoyar a las organizaciones de empleadores y a las empresas sostenibles con cargo al presupuesto ordinario.
21. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe dice que el enfoque integrado que se ha aplicado para lograr los resultados, que constituyen la base de la labor de la OIT de este bienio, permitirá a la Oficina responder con mayor eficacia a las necesidades de la región de África. Acoge con satisfacción la iniciativa de la Oficina de centrarse en menos esferas de trabajo y confía en que ello contribuirá a obtener resultados concretos. Tras tomar nota del número considerable de resultados por país relativos a la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente que se centran en la región de África y de las numerosas iniciativas de la OIT en curso, insta a la Oficina a que divulgue las prácticas óptimas en la región, incluidas las prácticas para combatir el desempleo juvenil, que es una prioridad en la región. Acoge con agrado la adopción de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y dice que los Estados Miembros aguardan con interés recibir asistencia técnica para su aplicación. Su grupo espera que las enseñanzas extraídas de la utilización, a título experimental, de la guía práctica sobre inspección del trabajo en la economía informal en África Occidental se divulguen en otras partes de la región. Considera que convendría sincronizar mejor los informes sobre la aplicación del programa y los informes de evaluación.

22. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM)) da las gracias a los miembros del Consejo de Administración por las observaciones y orientaciones enriquecedoras que formularon durante el debate, que permitirán a la Oficina mejorar su desempeño en la aplicación del programa de la OIT para 2016-2017 y la calidad de los futuros informes sobre la aplicación del programa. En respuesta a los comentarios formulados durante el debate, desea hacer las siguientes puntualizaciones. En primer lugar, con respecto al contenido y formato del informe, la Oficina ha tenido en cuenta las anteriores indicaciones del Consejo de Administración y se ha esforzado por mejorar la calidad del informe sin introducir cambios radicales. El informe sobre la aplicación del programa no reemplaza a los informes de evaluación, ni pretende convertirse en un estudio de impacto. La finalidad del informe es proporcionar información sobre el desempeño de la Oficina durante el bienio a fin de que el Consejo de Administración pueda ejercer su función de gobernanza. Se ha modificado el formato para dar mayor prominencia a los logros obtenidos a nivel mundial y a los progresos realizados en la consecución de las metas establecidas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible entre otras esferas de actividad. En aras de la brevedad, no se han incluido en el informe todos los datos disponibles pero se puede consultar en línea abundante información complementaria. En segundo lugar, la Oficina ha actuado siguiendo las recomendaciones contenidas en los informes de evaluación y ha adoptado un nuevo enfoque que le permite identificar más fácilmente toda deficiencia en la aplicación del programa. En el recuadro 3 se presentan sucintamente las deficiencias que la Oficina está tratando de resolver. Las enseñanzas extraídas de la aplicación del programa en el bienio anterior han servido para elaborar la estrategia de aplicación del programa del bienio siguiente. En los programas futuros se tendrán en cuenta esas enseñanzas y los comentarios formulados en la presente reunión del Consejo de Administración. En tercer lugar, el orador recuerda que el Consejo de Administración adoptó un Marco de Políticas y Estrategias que se articula en torno a 19 resultados y que decidió no adoptar un marco por separado para las ACI introducidas en 2014-2015. En la medida de lo posible, las labores que se realicen y los resultados que se alcancen en el marco de las ACI deberían analizarse desde la óptica de dicho Marco. En cuarto lugar, el hecho de que algunos de los resultados señalados en el informe se sitúen muy por debajo de la meta establecida puede atribuirse a diversos factores, entre ellos, problemas políticos en los países de que se trate; dificultades relacionadas con el indicador; resultados y metas excesivamente ambiciosos; y dificultades para movilizar recursos. La Oficina es consciente de la necesidad de redoblar los esfuerzos en relación con los indicadores 2.3, 3.3 y 3.4, con respecto a los cuales ha obtenido escasos resultados en 2014-2015 en relación con la meta que se había fijado. En quinto lugar, reconoce la necesidad de asignar más recursos a las actividades de diálogo social. A raíz de la incorporación de las ACI como resultados en materia de políticas en el Programa y Presupuesto para 2016-2017, la Oficina ha tomado medidas para asegurarse de que las cuestiones relativas a las normas del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género y la no discriminación estén presentes en todas sus labores. Toma nota de las preocupaciones manifestadas en relación con la información facilitada sobre Indonesia en la sección sobre productividad y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas y sobre los PTDP en el Caribe. En sexto lugar, el programa de reforma de la OIT ya ha empezado a dar sus frutos y se han conseguido importantes avances, tendencia que continuará en los próximos años. El efecto positivo de la reforma ha quedado patente en la calidad del diálogo en el seno del Consejo de Administración y en las reuniones regionales, así como en las mejoras obtenidas en la gestión y la producción de documentos.

## **Resultado**

23. *La Oficina tomó nota de las observaciones y orientaciones formuladas por el Consejo de Administración.*

(Documento GB.326/PFA/1.)

## Segundo punto del orden del día

### Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.326/PFA/2)

24. El portavoz del Grupo de los Trabajadores y el portavoz del Grupo de los Empleadores respaldan el proyecto de decisión.

#### **Decisión**

25. *El Consejo de Administración delegó en su Mesa, para el período de la 105.ª reunión de la Conferencia (junio de 2016), la autoridad para desempeñar sus responsabilidades en virtud de lo dispuesto en el artículo 18 del Reglamento de la Conferencia, respecto a las propuestas que impliquen gastos durante el 75.º ejercicio económico, que finalizaría el 31 de diciembre de 2017.*

(Documento GB.326/PFA/2, párrafo 3.)

## Tercer punto del orden del día

### Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (documento GB.326/PFA/3)

26. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores observa con satisfacción el buen ritmo al que avanzan las obras, así como las medidas adoptadas con objeto de minimizar sus repercusiones para el personal. Aunque su Grupo está dispuesto a considerar la posibilidad de solicitar contribuciones voluntarias para financiar las obras restantes, el orador señala que las propuestas anteriores en esa dirección no han despertado mucho interés. En ese sentido, cabría sopesar la opción de imponer una contribución especial a los Estados Miembros. La suscripción de un préstamo comercial debe considerarse sólo como último recurso. Con objeto de evitar un incremento de los costos, convendría completar todas las obras de renovación sin interrupciones. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.*

27. *El portavoz del Grupo de los Empleadores acoge con agrado la información según la cual, a finales de 2016, habrá concluido la renovación del tercio sur del edificio y se habrá reubicado al personal. La propuesta de la Oficina de utilizar la parte correspondiente al edificio de la sede de la reserva de financiación a largo plazo del Fondo de Construcciones y Alojamiento para 2016-2017 y 2018-2019 para compensar el déficit provocado por los reducidos ingresos generados de la venta de los terrenos parece una opción razonable, especialmente, porque no repercute en las necesidades a largo plazo. Convendría disponer de información más detallada sobre las tres opciones propuestas para financiar las obras restantes, a saber: un préstamo comercial, contribuciones voluntarias y contribuciones de los Estados Miembros. Su Grupo apoya los dos primeros apartados del punto que requiere decisión, no obstante, prefiere conocer la posición de los gobiernos antes de pronunciarse sobre el tercero.*

28. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, un representante del Gobierno del Reino Unido afirma que su grupo toma nota con satisfacción de los progresos realizados desde la última reunión del Consejo de Administración. Asimismo, celebra el enfoque abierto, la cláusula*

de ahorros compartidos y el incesante compromiso de la Oficina de respetar el presupuesto original del proyecto. Si bien reconoce que el presupuesto total sigue estando dentro de los límites previstos en el plan de financiación aprobado por el Consejo de Administración, le preocupa que el costo efectivo para los Estados Miembros haya aumentado, debido, principalmente, a que se han recaudado menos ingresos de lo previsto. El orador encomia el acuerdo en virtud del cual la Oficina ha renunciado al derecho de arrendamiento sobre el terreno situado en *route de Ferney* y, a cambio, ha recibido derechos de plena propiedad de la mitad del terreno vendido. Por último, celebra la venta oportuna de ambas parcelas de terreno.

- 29.** El orador da las gracias a la Oficina por haber sopesado diversas opciones para financiar los costos de la extensión del proyecto, tal y como solicitó el grupo de los PIEM en la reunión de noviembre de 2015 del Consejo de Administración. No obstante, considera desalentador que las tres opciones propuestas se supediten a la financiación de los Estados Miembros. En ese sentido, la Oficina debería considerar otras alternativas. El grupo de los PIEM agradecería recibir información más detallada sobre las repercusiones financieras de la prorrogación de las obras adicionales. La Oficina debería tomar en consideración todas las opciones disponibles para sufragar costos o generar ingresos, entre ellas, el establecimiento de un orden de prioridad y/o la reducción del alcance de las obras adicionales, así como la identificación de fuentes de financiación adicionales, especialmente, entre las entidades no gubernamentales. Además, habría de identificar las obras excluidas del alcance del proyecto que considera esenciales. Por último, la Oficina debería someter al Consejo de Administración, en su próxima reunión, una propuesta encaminada a la creación de un comité especializado de miembros de la OIT, que realice un seguimiento del proyecto y asesore a la Oficina y al Consejo de Administración sobre su ejecución.
- 30.** Actualmente, el grupo de los PIEM está en contra de ahondar en opciones que entrañen la imposición de una contribución especial a los Estados Miembros. Habida cuenta de que las actuaciones excluidas del proyecto representan más de la mitad del proyecto original y que la supresión de cada una de ellas respondió a un motivo concreto, no conviene examinarlas como un paquete integral que ha de financiarse. El establecimiento de un orden de prioridad es esencial, y los elementos individuales pueden financiarse con recursos internos y ahorros cuando la necesidad apremie. El orador evoca la Resolución relativa al tratamiento de la prima neta devengada, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.<sup>a</sup> reunión (2008). El grupo agradecería que, en la reunión de noviembre de 2016 del Consejo de Administración, se presentase un nuevo informe sobre la evolución de la situación.
- 31.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe celebra el avance de las obras, así como el acuerdo alcanzado sobre la enajenación de las parcelas de terreno. El orador confía en que el Consejo de Administración tenga la oportunidad de adoptar una decisión con respecto a las tres opciones para obtener fondos adicionales que le ha propuesto la Oficina. El grupo apoya el proyecto de decisión.
- 32.** *Una representante del Gobierno de México* afirma que, dado el contexto actual de incertidumbre financiera y las dificultades por las que atraviesan muchos Estados Miembros, resulta importante que los trabajos de renovación se ajusten al límite presupuestario aprobado por el Consejo de Administración. En consonancia con lo manifestado por el representante del grupo de los PIEM, convendría valorar la prioridad de los trabajos que han quedado fuera del alcance del proyecto: la renovación del estacionamiento y de las zonas de servicios generales no es prioritaria. Cabe evaluar las necesidades reales del centro de conferencias teniendo presentes otros proyectos de renovación que abrirán la posibilidad de mayores espacios para reuniones en Ginebra, como es el caso del *Palais des Nations*. Su delegación considera que toda obra de renovación de esa parte del edificio debe ser financiada mediante contribuciones voluntarias u otros medios de financiamiento

innovadores. La oradora apoya la medida propuesta en el apartado *b)* del proyecto de decisión para financiar el déficit de 2,4 millones de francos suizos.

- 33.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) confirma que el apartado *b)* del proyecto de decisión alude únicamente al déficit de financiación provocado por los reducidos ingresos generados de la venta de los terrenos. Los «120 millones de francos suizos adicionales» que se mencionan en el informe resultan de una reevaluación de los 95-100 millones de francos suizos calculados 12 meses antes, cuando se decidió excluir ciertos elementos del alcance del proyecto, a fin de respetar el presupuesto original de 205 millones de francos suizos. En respuesta a la pregunta formulada por los PIEM, el orador sugiere que se reconsidere el orden de prioridad de las obras partiendo de los trabajos relativos a la seguridad y la salud, incluidas la sustitución del acristalamiento y la instalación de aislamiento adicional y salidas de emergencia en las oficinas y zonas comunes de los servicios generales y el centro de conferencias. A continuación, podrían figurar los trabajos mecánicos, eléctricos y de fontanería, seguidos de los acabados interiores y, en último lugar, el aparcamiento. Según cálculos muy aproximados, estas obras entrañarían un gasto de entre 25 y 30 millones de francos suizos en trabajos relacionados con la seguridad y la salud; entre 40 y 50 millones de francos suizos en trabajos mecánicos, eléctricos y de fontanería; entre 25 y 30 millones de francos suizos en acabados interiores, y 11 millones de francos suizos en la renovación del aparcamiento. El orador afirma que, si las obras de renovación adicionales se realizasen a la par que los trabajos actuales, podría ahorrarse algo más de 2,2 millones de francos suizos. Asimismo, pregunta al grupo de los PIEM qué fuentes de financiación no gubernamentales debería considerar la Oficina. Por último, recuerda a los presentes que el Consejo de Administración creó en su momento una subcomisión de construcciones encargada de supervisar el proyecto original y que, una vez concluido el proceso de planificación, fue reemplazada por los mecanismos de gobernanza vigentes en la Oficina, objeto de encomio en diversos informes de auditoría. El equipo de gestión del proyecto supervisa el día a día del proceso de renovación del edificio, el Comité de alto nivel de Gobernanza del Proyecto controla el proyecto en su totalidad, y la Oficina informa al Consejo de Administración en todas y cada una de sus reuniones.
- 34.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo está a favor del punto que requiere decisión que figura en el documento.

## **Decisión**

**35. El Consejo de Administración:**

- a) tomó nota del informe sobre los progresos realizados en el proyecto de renovación del edificio de la sede;*
- b) aprobó la utilización por el proyecto de renovación del edificio de la sede de las partidas contempladas en la parte IV del presupuesto ordinario con respecto a la reserva de financiación a largo plazo para tal efecto a la espera de que concluyera la renovación, y*
- c) solicitó al Director General que preparara y distribuyera a los Estados Miembros una lista de posibles paquetes de donaciones.*

(Documento GB.326/PFA/3, párrafo 31.)

## Cuarto punto del orden del día

### Seguro de salud posterior al cese en el servicio: Información actualizada

(documento GB.326/PFA/4)

36. *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que en el corrigendum (es decir, las versiones en español y francés publicadas con la signatura GB.326/PFA/4 (&Corr.)) se aclara que la propuesta formulada por el Grupo de Trabajo interinstitucional de las Naciones Unidas en relación con la financiación del pasivo del seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI) (tal como se señala en el documento sometido a examen) alude exclusivamente a la parte de las primas del seguro de salud que el empleador debe sufragar y no entraña deducciones de la nómina del personal. Según la información que acaba de recibir la Oficina, la Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas ha aprobado un conjunto de recomendaciones formuladas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP). Una de las principales recomendaciones de la CCAAP ha sido la de solicitar que el Grupo de Trabajo recabe más información con respecto a la afiliación a planes nacionales de salud como medio para reducir los pasivos de las organizaciones [correspondientes al ASHI]. En el documento objeto de examen se explica que esa medida no implicaría ninguna modificación de las prestaciones ni de las primas de las personas aseguradas. La CCAAP ha recomendado también que el Grupo de Trabajo siga examinando opciones para lograr una mayor reagrupación de los planes del seguro de salud, aunque parece reconocer que la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) tal vez no sea el instrumento más adecuado para llevar a cabo esa reagrupación. La CCAAP ha respaldado la celebración de nuevas negociaciones colectivas con proveedores de atención de salud así como, en la medida de lo posible, la armonización de las metodologías de evaluación contable. Si bien reconoce que cada organización debe determinar cuál es la mejor opción para disponer de recursos suficientes con los que financiar los pasivos del ASHI, la CCAAP ha reiterado su recomendación de que la Secretaría de las Naciones Unidas siga financiando los costos con cargo al presupuesto corriente. En las discusiones de la Quinta Comisión se ha planteado, entre otras cuestiones, la necesidad de que el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas siga estudiando formas de lograr una mayor transferibilidad interinstitucional de los planes de seguro de salud.
37. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* solicita aclaraciones con respecto a los párrafos 32 a 36 del informe. El 76 por ciento de los gastos de atención sanitaria cubiertos por la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP) de la OIT se realizan en Suiza y Francia, por lo que debería examinarse la posibilidad de que los ex funcionarios se acojan a los planes nacionales de seguro de salud de esos países. Su Grupo apoya todas las medidas idóneas que favorezcan la contención de gastos, en particular mediante la atención de salud preventiva y las negociaciones con proveedores de atención de salud. En relación con el apartado c) del proyecto de decisión, su Grupo ya ha expresado su apoyo a la introducción de un cargo imputable a la nómina y acoge favorablemente la confirmación de que ello no entrañará un incremento de las contribuciones del personal a la CSSP. Sin embargo, no queda claro si ese procedimiento podrá, por sí solo, resolver el problema del pasivo del ASHI puesto que, según se indica en el párrafo 36 y tal como se especificó en los debates de la Quinta Comisión, la Oficina deberá seguir financiando el pasivo del ASHI con cargo al presupuesto corriente y dicho pasivo no comenzará a disminuir hasta después de 2025 y tardará unos sesenta años en llegar a cero. Tal vez la imputación de un cargo a la nómina podría combinarse con otras soluciones. Agradecería que la Oficina ofreciera aclaraciones a ese respecto. Su Grupo respalda el proyecto de decisión.

38. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo apoya las medidas de contención de gastos mediante la atención de salud preventiva, la elaboración de una política sobre atención de salud preventiva por la Oficina y la celebración de nuevas negociaciones colectivas con proveedores de atención de salud. Especifica que dichas negociaciones no deberían dar lugar a gastos adicionales ni a una reducción de las prestaciones que reciben los miembros del personal. Se agradecen las aclaraciones ofrecidas a ese respecto. El Grupo de los Trabajadores respalda el apartado *a)* del proyecto de decisión, pero no considera necesario mantener el apartado *b)*, puesto que se refiere a cuestiones que quedan abarcadas en el examen más amplio que habrá de emprender la Oficina a tenor de lo dispuesto en el apartado *a)*. Su Grupo pide que se confirme que las opciones presentadas al Consejo de Administración en relación con la introducción de cambios en el Estatuto de la CSSP y, en particular, la afiliación a planes nacionales de seguro de salud, será el resultado de negociaciones conjuntas entre la Dirección y el Sindicato del Personal. La propuesta que figura en el apartado *c)* del proyecto de decisión implicaría un incremento del presupuesto de entre 40 y 50 millones de dólares de los Estados Unidos. Las contribuciones extraordinarias que tuvieran que aportar los Estados Miembros para reducir un pasivo teórico del ASHI no pueden entrañar recortes en los fondos destinados a programas y actividades esenciales de la OIT. Los cambios que se avecinan a resultas de la aplicación del derecho de los funcionarios de jubilarse a los 65 años pueden tener un efecto positivo en el pasivo del ASHI y deberán tenerse en cuenta en los futuros debates sobre la cuestión.
39. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe señala que los ex funcionarios deben estar debidamente cubiertos por el ASHI y que han de paliarse las deficiencias existentes en los planes nacionales a nivel mundial. La OIT debe encabezar los esfuerzos destinados a proteger los derechos adquiridos de los funcionarios jubilados y en activo. El grupo de África acoge con satisfacción la recomendación de determinar la viabilidad de colaborar con los Estados Miembros para conceder a los asegurados la posibilidad de disfrutar de la cobertura primaria en el marco del plan nacional, aunque ese enfoque no debe implicar que la financiación del pasivo se traslade en su totalidad a los Estados Miembros. Su grupo apoya la enmienda al proyecto de decisión presentada por el grupo de los PIEM.
40. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de España indica que la Oficina debe centrarse en buscar medios para financiar, contener y reducir el pasivo del ASHI, como están haciendo ya otros organismos de las Naciones Unidas. Desearía saber cuál es la cantidad estimada de los ahorros obtenidos gracias a la negociación colectiva con los proveedores de atención sanitaria y si es posible crear una reserva especial para el ASHI independientemente de la CSSP. Deben adoptarse medidas para lograr un mayor ahorro y eficiencia y para empezar a gestionar el pasivo del ASHI de la Organización de modo que pueda mantenerse bajo control y se consigan reducir los costos conexos. El grupo de los PIEM apoya las propuestas contenidas en los apartados *a)* y *b)* del proyecto de decisión y alienta a la Oficina a estudiar la posibilidad de adoptar las medidas reguladoras propuestas sin esperar a que finalicen los análisis en todo el sistema de las Naciones Unidas. Por lo que respecta al apartado *c)*, entiende que un cargo aplicado a la nómina recaería en el empleador y daría lugar a un incremento de los gastos de personal. Ante la falta de un plan específico para contener y financiar los gastos, el grupo de los PIEM no apoya este apartado del proyecto de decisión. Por tanto, sugiere que se supriman los apartados *c)* y *d)* y se reemplacen por el texto siguiente: «someta a la 328.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2016) propuestas concretas para financiar y contener el pasivo del seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI)».
41. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que a su grupo le preocupa el hecho de que, en 2014, la Organización registrara un activo neto negativo de más de 117 millones de dólares de los Estados Unidos y que el pasivo del ASHI se eleve a 1 100 millones de dólares. La Organización puede avanzar en la aplicación de

algunas medidas que permitan reducir el pasivo, como las negociaciones para el aprovechamiento de planes nacionales de seguro de salud y, particularmente, la celebración de negociaciones colectivas con los proveedores de atención sanitaria en Suiza. Es fundamental mantener consultas con los representantes del personal a este respecto. Agradecería conocer la cuantía de los ahorros que se conseguirían como resultado de la aplicación de esas medidas. El hecho de contar con una política armonizada en el sistema de las Naciones Unidas con respecto al ASHI reportaría ventajas. Al adoptar decisiones sobre la financiación del pasivo del ASHI, la Oficina debe aplicar medidas destinadas a aumentar la eficiencia y contener el gasto, teniendo presente la composición demográfica del personal de la OIT. En el documento que se examina no se han tenido en consideración los debates que se mantuvieron en la 322.<sup>a</sup> reunión, en los que se habló de la posibilidad de contar con diversas fuentes de financiación para una eventual reserva del ASHI, tales como la asignación de ahorros presupuestarios de la OIT o la asignación de los recursos excedentes al final de un bienio. Esas medidas permitirían minimizar el impacto en el presupuesto ordinario y, por ende, en las contribuciones de los Estados Miembros. Deberían reemplazarse los apartados *c*) y *d*) del proyecto de decisión por el siguiente texto: «presente al Consejo de Administración, en su 328.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2016), posibles opciones para la constitución de una reserva para el ASHI, incluyendo medidas concretas para aumentar la eficiencia y contener los costos, al tiempo que se examine el impacto positivo de las medidas en la reducción del pasivo del ASHI en la OIT.».

42. *El representante del Director General*, en respuesta al portavoz del Grupo de los Empleadores, dice que, en lugar de constituir una reserva para cubrir el pasivo existente del ASHI, la propuesta consiste en dejar que ese pasivo se reduzca gradualmente como consecuencia de la disminución natural del número de beneficiarios y, al mismo tiempo, financiar su crecimiento futuro. De esa forma se constituiría una reserva para sufragar el nuevo pasivo acumulado. Entre tanto, la Oficina seguirá sufragando el ASHI para los actuales jubilados con cargo al presupuesto corriente. Con excepción de la propuesta que figura en el apartado *c*), en el proyecto de decisión no se insta a efectuar cambios inmediatos. La propuesta formulada en el apartado *b*) no entraña ningún costo para los asegurados ni merma ninguna de sus prestaciones. Mediante la aplicación de una medida similar a los jubilados residentes en los Estados Unidos, la Secretaría de las Naciones Unidas en Nueva York ha reducido su pasivo total en unos 258 millones de dólares de los Estados Unidos. No obstante, y a falta de nuevos estudios sobre la cuestión, aún no está claro si sería posible aplicar ese enfoque al personal jubilado de la OIT que reside en otros países, y la Oficina tampoco puede actualmente proporcionar una estimación de los posibles ahorros. El retraso de la edad de la jubilación a los 65 años no entrañaría una reducción sustancial del pasivo del ASHI. El orador confirma que la Oficina ha asumido el compromiso con el Sindicato del Personal de celebrar consultas antes de adoptar cualquier decisión con respecto a los apartados *a*) y *b*). Aunque la Oficina no puede precisar la cuantía de los ahorros logrados a resultas de las negociaciones colectivas, los proveedores de atención sanitaria han acordado ofrecer reducciones de las tarifas de entre el 10 y el 15 por ciento. En virtud de la propuesta que se formula en el apartado *c*) se establecería una reserva especial para el ASHI, que se mantendría aparte de la CSSP. El Comité de Administración de la CSSP ha establecido un subcomité encargado de determinar las esferas en las que podrían aplicarse medidas de contención de gastos y está examinando diversas opciones, como la utilización de medicamentos genéricos y alternativas a la hospitalización.

43. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que, de aceptarse la fecha de noviembre de 2016 que se propone en las enmiendas presentadas por el grupo de los PIEM y el GRULAC, no se dispondría de tiempo suficiente para analizar las conclusiones de los próximos debates del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas encargado del ASHI. La mejor opción sería la de mantener el texto original del proyecto de decisión.

44. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo apoya el texto original.



45. *Un representante del Gobierno de España* indica que respalda la enmienda presentada por el GRULAC.
46. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que su grupo está dispuesto a cambiar la fecha que figura en su propuesta, que pasaría a ser marzo de 2017 en lugar de noviembre de 2017.
47. *Un representante del Gobierno de España* dice que apoya el cambio de fecha propuesto por el GRULAC.
48. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* pide que se aclare la diferencia técnica existente entre el texto original del apartado c) del proyecto de decisión y el proyecto de enmienda propuesto por el GRULAC.
49. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* pregunta si en las opciones a que se hace referencia en la propuesta del GRULAC se incluye la introducción de un cargo imputable a la nómina.
50. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que la aplicación de un porcentaje respecto a la nómina es una alternativa posible. En el proyecto de enmienda propuesto por el GRULAC no se respalda en este momento la creación de una reserva para financiar el ASHI.
51. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo apoya la propuesta de redacción del apartado c) presentada por el GRULAC, en la que se establece la fecha de marzo de 2017.
52. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* pregunta si la Oficina considera que en el plazo de un año habrá tiempo suficiente para celebrar consultas efectivas.
53. *El representante del Director General* señala que los debates que mantiene el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas encargado del ASHI probablemente no habrán concluido de aquí a marzo de 2017. Pese a ello, la Oficina podrá informar sobre las posibles medidas de contención de gastos y volver a someter las opciones de financiación que se hubieran propuesto hasta ese momento.
54. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo podría aceptar la versión del apartado c) propuesta por el GRULAC.

## **Decisión**

55. *El Consejo de Administración solicitó al Director General que:*
  - a) *velara por que la OIT continuara participando en la labor del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas encargado del seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI) en lo que respectaba al estudio de nuevas opciones para aumentar la eficiencia y contener gastos y a la formulación de propuestas concretas;*
  - b) *colaborara con otras organizaciones de las Naciones Unidas en el análisis de la viabilidad y los efectos de incluir en el Estatuto y Reglamento Administrativo de la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT (CSSP) el requisito de que los ex funcionarios, y las personas a su cargo, que estuvieran asegurados por la CSSP y que residieran en Suiza, Francia y los*

*Estados Unidos se afiliaran a los planes nacionales de seguro de salud de estos países, y*

- c) *presentara al Consejo de Administración, en su 329.ª reunión (marzo de 2017), posibles opciones para la constitución de una reserva para el ASHI, incluyendo medidas concretas para aumentar la eficiencia y contener los costos, al tiempo que se examinaba el impacto positivo de dichas medidas en la reducción del pasivo del ASHI en la OIT.*

(Documento GB.326/PFA/4 (&Corr.), párrafo 39, en su forma enmendada.)

## Quinto punto del orden del día

### **Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones: Informe final sobre los progresos alcanzados en la Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2010-2015 y la estrategia de transición 2016-2017**

(documento GB.326/PFA/5)

56. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala, en relación con el resultado 1 de la Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2010-2015, que la Oficina debería consolidar el despliegue de IRIS en las oficinas exteriores, reforzar el intercambio de conocimientos y la colaboración, y proseguir las actividades de formación del personal sobre el uso de nuevas tecnologías. Desea saber cuándo se adoptará una decisión en relación con la aplicación SharePoint de Microsoft y cuáles serían sus repercusiones. Por lo que respecta al resultado 2, la Oficina debería proporcionar más información sobre la reducción de los gastos relacionados con la tecnología de la información (TI) y garantías de que las medidas de reducción de gastos no afectarán a las condiciones de trabajo del personal. Señala que el establecimiento del Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información es una iniciativa positiva. En relación con el resultado 3, la Oficina debería proseguir la modernización de la infraestructura informática y el reforzamiento de la seguridad de la información y la gestión de los riesgos. Desea saber a cuánto ascendía el presupuesto para seguridad informática antes de que se reasignaran los 2,4 millones de dólares de los Estados Unidos con el fin de poder determinar el porcentaje de incremento que ha supuesto dicha reasignación. Acoge favorablemente la estrategia de transición propuesta para 2016-2017, aunque es preciso disponer de más información sobre los costos de aplicación. Expresa su apoyo al proyecto de decisión.
57. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* encomia el enfoque holístico aplicado por la OIT al proceso de modernización y normalización en materia de TI, así como las medidas de ahorro adoptadas por la Oficina para maximizar los limitados recursos disponibles. Sin embargo, considera preocupante que el nivel de los recursos asignados por la OIT a las actividades informáticas sea entre un 30 y un 40 por ciento inferior al de otras organizaciones similares, y pide a la Oficina que explique los motivos de esa diferencia. Si bien es esencial aprovechar al máximo los recursos existentes, la OIT y sus mandantes deberían poder beneficiarse de todas las posibilidades que ofrece la TI. Como ejemplo a ese respecto, señala que en algunas partes del edificio no se dispone de conexión Wi-Fi. Celebra que se hayan reasignado 2,4 millones de dólares de los Estados Unidos para reforzar la seguridad contra los ataques cibernéticos y que la estrategia de transición incluya un resultado específico

sobre seguridad de la información y gestión de los riesgos. Valora positivamente los cinco factores en los que se asienta la estrategia de transición propuesta, en particular los dos primeros, y apoya el proyecto de decisión.

58. *Hablando en nombre del Grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe felicita a la Oficina por el hecho de que la aplicación de los proyectos haya sido eficaz en función de los costos, lo que le ha permitido mantener un nivel de presupuesto operativo y de dotación de personal destinado a actividades informáticas inferior al de otras organizaciones similares. Por lo que respecta a la estrategia de transición, la Oficina debería dar prioridad a la implantación de todas las funciones de IRIS en la nueva oficina regional de Abiyán. Apoya el proyecto de decisión.
59. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá, tras tomar nota de las medidas de ahorro y del hecho de que los gastos de la OIT en materia de la TI son entre un 30 y un 40 por ciento inferiores a los de organizaciones similares, solicita estimaciones más detalladas sobre los ahorros realizados. La Oficina debería, dentro del límite de los recursos disponibles, acometer las mejoras previstas en la estrategia de transición. El Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información puede contribuir en gran medida al establecimiento de prioridades estratégicas de los servicios y soluciones en materia de la TI. La Oficina debería considerar la posibilidad de establecer una estructura de doble rendición de cuentas para el personal informático de las oficinas exteriores. Respalda el proyecto de decisión.
60. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías (INFOTEC)) señala que, aunque el cálculo de los gastos completos y la decisión relativa a la implantación de SharePoint tengan probablemente lugar en 2016, el proyecto en sí se llevará a cabo en el período de aplicación de la estrategia para 2018-2021. Se han adoptado unas 25 medidas específicas para reducir gastos, entre ellas las medidas que se enumeran en el documento objeto de examen, que han permitido una redistribución de los recursos. Algunos ejemplos representativos son los ahorros obtenidos a raíz de la centralización de la infraestructura informática en la sede, gracias a los cuales la Oficina ha podido a su vez financiar la centralización de la infraestructura en las oficinas exteriores y la centralización de los servicios de administración de la red local (LAN), que han permitido «liberar» 11 puntos focales de la TI a tiempo parcial y asignarlos a la realización de otras funciones en diferentes departamentos de la sede. El Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información ha otorgado prioridad estratégica a los proyectos que son sostenibles a largo plazo, lo que redundará en una utilización más efectiva de los recursos. La Oficina está subcontratando proveedores externos para completar, sin comprometer las condiciones de trabajo de los funcionarios, los equipos encargados de prestar un servicio de asistencia informática permanente, las 24 horas del día, en la sede y en las oficinas regionales. La inversión en seguridad de la información se ha multiplicado por cuatro. Conforme a las primeras estimaciones y la planificación inicial, la estrategia de transición incluye solamente aquellos elementos que pueden ponerse en práctica utilizando los recursos existentes. INFOTEC está usando los fondos asignados de manera eficiente y está examinando la manera de obtener financiación para iniciativas de gran calado. Se está instalando una red inalámbrica Wi-Fi en todo el edificio de la sede siguiendo el calendario de renovación del edificio. El Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información ya ha examinado el establecimiento de una estructura de doble rendición de cuentas para el personal informático de las oficinas exteriores, y el Departamento de Recursos Humanos está actualmente dando seguimiento a esa cuestión.
61. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* desea asegurarse de que la Oficina puede desempeñar sus funciones de forma óptima habida cuenta de que su presupuesto operativo en materia de la TI es entre un 30 y un 40 por ciento inferior al de otras organizaciones similares.

62. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que el problema de fondo es que la OIT no ha invertido lo suficiente en la TI durante muchos años, y la Oficina está tratando de ponerse al día gradualmente. Indudablemente, INFOTEC necesita más fondos para satisfacer las demandas justificadas en materia de la TI, lo cual se tendrá en cuenta en el próximo Programa y Presupuesto. Otros departamentos también deben prever en sus propios presupuestos asignaciones para gastos informáticos, y la Oficina está examinando diferentes modelos de financiación. Las iniciativas relativas a la TI requieren modalidades de financiación a largo plazo; sin embargo, la Oficina ha de elaborar planes de acuerdo con un presupuesto bienal. Es necesario examinar posibles opciones para el establecimiento de una reserva, con el fin de sufragar los proyectos a largo plazo.

### **Decisión**

63. *El Consejo de Administración tomó nota del informe final sobre los progresos alcanzados en la aplicación de la Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2010-2015 y refrendó la Estrategia de transición relativa a la tecnología de la información propuesta para 2016-2017, presentada en los párrafos 41 a 54 del documento GB.326/PFA/5.*

(Documento GB.326/PFA/5, párrafo 55.)

### **Sexto punto del orden del día**

#### **Estrategia en materia de conocimientos 2010-2015: Logros, enseñanzas extraídas y camino a seguir (documento GB.326/PFA/6)**

64. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* reconoce la importancia estratégica de fortalecer la capacidad de investigación de la Organización. La Estrategia en materia de conocimientos debería formar parte de un proceso bien fundamentado de formulación de políticas que: reconozca el papel capital de los análisis basados en datos empíricos, garantice que las investigaciones de la Oficina respondan a las necesidades de los mandantes y reconozca la contribución decisiva del Centro de Turín, dado que la formación y las competencias profesionales están estrechamente relacionadas con la investigación y el conocimiento. En consecuencia, a su Grupo le resulta desconcertante que la Estrategia en materia de conocimientos de la Oficina se trate como una mera cuestión operativa que depende del Director General, y que no es necesario consultar con el Consejo de Administración. Por esta razón, el Grupo de los Empleadores considera que se ha restringido su capacidad para pronunciarse sobre el informe y se limita a tomar debida nota del proyecto de decisión.
65. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que, habida cuenta de que para adoptar decisiones de políticas bien fundamentadas se requieren análisis y datos estadísticos de gran calidad, convendría aportar pruebas más sólidas de las mejoras en la aplicación de la Estrategia en materia de conocimientos. Dado que los informes de referencia, que gozan de gran visibilidad y se basan en sólidos trabajos de investigación, refuerzan la autoridad de la Organización en cuestiones laborales clave, su Grupo está a favor de que se elaboren informes semestrales sobre salarios y seguridad social. No obstante, el informe *Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo* no tiene un ámbito temático claramente definido, porque cada año aborda un tema diferente. En consecuencia, el orador pregunta qué medidas piensa adoptar la Oficina para hacer del informe una verdadera publicación de referencia, dado que los cambios de tema pueden acabar provocando que esos informes dejen de ser vistos como obras de referencia. Igualmente, pregunta si la elaboración de los informes correrá a cargo

de expertos de la OIT o si se asignarán los mismos temas a redactores de informes del Departamento de Investigaciones y cómo se garantizará la coherencia entre la labor de este último y la de los departamentos técnicos de la Oficina sobre un tema concreto. Los informes de referencia deberían someterse al debido examen tanto interno como externo para asegurar su conformidad con las prácticas académicas habituales. El orador solicita información adicional que demuestre que existe un interés creciente por las publicaciones de la OIT.

66. El portavoz del Grupo de los Trabajadores apoya que se haga hincapié en fortalecer la base de conocimientos estadísticos de la Oficina. Felicita a la Oficina por garantizar la inclusión de objetivos en materia de trabajo decente en los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y acoge con satisfacción la labor de seguimiento, en colaboración con los mandantes tripartitos, de la 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, así como la buena disposición de la Oficina para trabajar con otros órganos a fin de obtener datos e indicadores estadísticos de gran calidad para hacer un seguimiento de los progresos alcanzados en materia de trabajo decente.
67. El portavoz del Grupo de los Trabajadores solicita información sobre planes y recursos para hacer efectivo el potencial del portal de gestión de la información y los conocimientos (*Knowledge Management Gateway*) facilitando información más actualizada sobre países y para dar más difusión a las informaciones de la OIT. Igualmente, solicita más información sobre la naturaleza de las alianzas de colaboración propuestas con proveedores digitales. Dado que la fortaleza institucional de la Organización radica en su naturaleza tripartita, el Grupo de Trabajadores acogería con satisfacción toda iniciativa en la que se dé participación a las redes de conocimientos especializados y técnicos del movimiento sindical, además de las de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y las redes académicas.
68. *Hablando en nombre del grupo de países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos declara que el fortalecimiento de la capacidad de la Organización para elaborar análisis sólidos y basados en datos empíricos que sustenten la formulación de políticas sobre cuestiones clave no sólo refuerza la influencia de la Oficina en los debates regionales y mundiales, sino que también fomenta una mejor comprensión de cuestiones relevantes a nivel internacional. Desearía obtener más información sobre los problemas que plantea la aplicación de la Estrategia en materia de conocimientos y qué soluciones se han hallado. El grupo de los PIEM apoya firmemente los esfuerzos de la Oficina por mejorar la calidad y la pertinencia de sus investigaciones y sus análisis, potenciar su capacidad estadística y ampliar la colaboración entre la sede y las oficinas exteriores, así como con otras organizaciones. La asistencia técnica a los Estados Miembros para que mejoren la calidad y el volumen de sus estadísticas añadirá valor real en el contexto de los ODS. La evolución del mundo del trabajo conlleva retos y oportunidades para los que se seguirán necesitando investigaciones y análisis empíricos y fiables. Por ese motivo, una de las prioridades para el período 2018-2021 debería ser formular debidamente y aplicar correctamente una estrategia en materia de conocimientos. La oradora apoya el proyecto de decisión.
69. *Un representante del Gobierno del Brasil* manifiesta que su país apoya el método de gestión de los conocimientos señalado en el informe y observa que el fortalecimiento de su base de conocimientos era uno de los pilares del programa de la Organización para el bienio 2014-2015. Dado que los ODS incorporan objetivos en materia de trabajo decente, la base de datos que utiliza la Organización para sus investigaciones y análisis debe convertirse en un instrumento verdaderamente universal y hay que armonizar la investigación y las estadísticas a fin de mejorar la comparabilidad entre países. Con ese fin, también es fundamental utilizar bases analíticas que cubran los mismos períodos de tiempo y empleen el mismo método de recopilación de datos, y divulgar los coeficientes de ponderación y las memorias de cálculo. Dado que en una de las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se hace referencia al Pacto Mundial para el Empleo, el orador entiende que este

último seguirá sirviendo como referencia. Utilizar datos de fuentes primarias y que disponen de información actualizada, como las instituciones nacionales, mejorará la fiabilidad de las estadísticas y hará que los mandantes se sientan más identificados con los informes que se publiquen. Por último, habría que mejorar el acceso a las investigaciones de la OIT en los países no anglófonos publicándolas en un gran número de idiomas. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 70.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe dice que, a fin de que los conocimientos generados por la Organización tengan un efecto positivo en las políticas y las prácticas nacionales, regionales y mundiales, la próxima estrategia debería aspirar a seguir mejorando la pertinencia y la calidad de estos conocimientos y el acceso a ellos. Las consultas y los intercambios de información constantes entre la Oficina y los mandantes le permitirán enterarse de las lagunas en materia de conocimientos y de los requisitos específicos de las distintas regiones, y generar de este modo informaciones más adaptadas a las necesidades de los mandantes. A fin de garantizar la calidad y la fiabilidad de las investigaciones y la información, la próxima estrategia debería fortalecer los mecanismos para mejorar los análisis y la objetividad de los informes y las publicaciones de la OIT. Unos mecanismos de evaluación entre pares más amplios y más exhaustivos en los que participen universidades de renombre de todo el mundo garantizarán la calidad de estos documentos. Unos vínculos más sólidos entre el Centro de Turín y universidades nacionales e instituciones regionales fomentarán la generación y la difusión de conocimientos. El informe podría haber dedicado más espacio a las lecciones extraídas y a los beneficios derivados de los logros obtenidos con la Estrategia en materia de conocimientos. Dada la escasa atención que se presta en el informe a una estrategia de transición clara para el bienio 2016-2017, en particular habida cuenta de las consultas nacionales en curso acerca del futuro de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, el orador desea saber cómo prevé abarcar ese período la Oficina.
- 71.** *Un representante del Director General* (Consejero especial de la Directora General Adjunta de Políticas en Asuntos Económicos y Sociales), en respuesta a las observaciones formuladas durante el debate, señala que el informe abarca el período de transición entre ciclos de planificación. Se realizará un esfuerzo para incorporar todas las sugerencias a la nueva Estrategia en materia de conocimientos. La coordinación de la labor, tanto a distintos niveles como externa, es, efectivamente, vital y ha sido el eje de las iniciativas adoptadas por la Oficina en los últimos años. Esta colaboración ampliada dentro de la Oficina y con los mandantes tripartitos y los académicos proseguirá, y se incluirá en la nueva Estrategia en materia de conocimientos. En lo que respecta a la calidad de los informes, la Oficina se ha dotado de una nueva política de publicaciones que contiene directrices específicas sobre el examen entre pares de los informes de referencia, entre ellos el informe *Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo*. La Oficina mantendrá informados a sus miembros de todo avance a este respecto. Se ha establecido un grupo de trabajo encargado de la coordinación interna de los datos para velar por la calidad y la coherencia de las estadísticas entre los distintos departamentos, informes y publicaciones. Se han realizado avances significativos en materia de coordinación y actualización de las estadísticas en el portal de gestión de la información y los conocimientos y la Oficina se está esforzando por mejorar la información relacionada con las políticas.

## **Decisión**

- 72.** *El Consejo de Administración tomó debida nota de la aplicación de la Estrategia en materia de conocimientos 2010-2015 y solicitó al Director General que tuviera en cuenta sus orientaciones en la preparación del nuevo plan estratégico para 2018-2021.*

(Documento GB.326/PFA/6, párrafo 28.)

## Séptimo punto del orden del día

### Otras cuestiones financieras

#### **Informe de los miembros gubernamentales del Consejo de Administración para el prorrateo de los gastos** (documento GB.326/PFA/7/1)

73. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores y el portavoz del Grupo de los Empleadores apoyan los proyectos de decisión.*
74. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, una representante del Gobierno de los Estados Unidos solicita a la Oficina que proporcione información actualizada al Consejo de Administración en su 328.ª reunión (noviembre de 2016) acerca de las medidas adoptadas para sufragar con cargo a la actual línea presupuestaria, los costos de las actividades que no estaban presupuestadas anteriormente y fueron aprobadas por el Consejo de Administración para 2016-2017.*

#### **Decisiones**

##### Cálculo de la contribución de las Islas Cook

75. *El Consejo de Administración decidió proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo que la contribución de las Islas Cook al presupuesto de la OIT correspondiente al período posterior a su adhesión a la Organización en 2015 y para 2016 se basara en una tasa de prorrateo anual del 0,001 por ciento.*

(Documento GB.326/PFA/7/1, párrafo 3.)

##### Cálculo de la contribución del Reino de Tonga

76. *El Consejo de Administración decidió proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo que, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, la contribución del Reino de Tonga al presupuesto de la OIT correspondiente al período posterior a su adhesión a la Organización en 2016 se basara en una tasa de prorrateo anual del 0,001 por ciento.*

(Documento GB.326/PFA/7/1, párrafo 6.)

##### Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2017

77. *El Consejo de Administración decidió proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo que, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptara el proyecto de escala de prorrateo para 2017 que figuraba en la columna 3 del anexo del documento GB.326/PFA/7/1, a reserva de los ajustes que pudieran ser necesarios si se*

*produjera un nuevo cambio en el número de Miembros de la Organización antes de que la Conferencia procediera a la adopción de la escala recomendada.*

(Documento GB.326/PFA/7/1, párrafo 10.)

## **Segmento de Auditoría y Control**

### **Octavo punto del orden del día**

#### **Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente**

(documento GB.326/PFA/8)

- 78.** *La Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) destaca que el informe del Comité es un documento de transición que abarca la labor realizada después de su último informe por los miembros anteriores y por los nuevos miembros. Es alentador observar que se han hecho avances en la aplicación de las recomendaciones formuladas por el Comité. La reunión de enero de 2016 fue muy útil porque permitió que todos los miembros del nuevo Comité definieran una posición común con respecto a los desafíos que afronta la Organización. El formato del informe ha sido revisado para resaltar la importancia que el Comité atribuye al curso dado a sus recomendaciones.*
- 79.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores, en relación con la recomendación 1 del Comité, pregunta si realmente se podría incluir una auditoría de los procesos relacionados con los recursos humanos en su plan de auditoría revisado para 2017. Puede aceptar la recomendación 2 pero, con respecto a la recomendación 3, considera necesario consultar al Sindicato del Personal como parte del examen de los procesos operativos. Por lo que se refiere a la recomendación 4, la dirección de la OIT debería ser responsable del seguimiento de las recomendaciones de auditoría, y la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) debería evaluar si el cumplimiento de estas recomendaciones es adecuado.*
- 80.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que la recomendación 1 es particularmente pertinente a la luz del examen de los procesos operativos y como parte de la evaluación de riesgos que se ha de efectuar en 2016. En relación con la recomendación 4, pregunta si la IAO tiene la capacidad de participar de forma más amplia en el seguimiento de las respuestas de la dirección a sus recomendaciones, y solicita a la Oficina que se asegure de que la IAO cuenta con recursos suficientes para desempeñar sus funciones actuales y funciones más amplias eventualmente. Sigue causando grave inquietud la constante y elevada incidencia de denuncias de fraude y otras irregularidades. La Oficina debería explicar cómo piensa encarar este problema y si se han previsto recursos suficientes para investigar estas denuncias. En relación con las recomendaciones previas del IOAC, la Oficina debería redoblar sus esfuerzos para garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos para incorporar la gestión de riesgos en el conjunto de la OIT, y velar por el seguimiento de las recomendaciones del IOAC.*
- 81.** *Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno de Zimbabwe expresa su apoyo a las cuatro recomendaciones del IOAC y solicita a la Oficina que brinde el apoyo necesario para la aplicación de las mismas, además de información actualizada sobre los progresos alcanzados al respecto en futuras reuniones del Consejo de Administración.*
- 82.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, un representante del Gobierno de los Estados Unidos expresa su apoyo a las cuatro recomendaciones, y señala en particular las*



recomendaciones 2 y 4. El hecho de que siga habiendo un número elevado de denuncias de fraude y otras irregularidades es ciertamente un motivo de preocupación. Es necesario contar con una unidad de investigación de la IAO dotada de los recursos y la capacidad de respuesta adecuados, y la Oficina debería implementar la recomendación 2 en función de los recursos disponibles. Para resolver esta cuestión es necesario realizar esfuerzos adicionales, como un programa de formación para cuestiones de ética. En relación con la recomendación 4, el orador pregunta en qué consistiría una participación más amplia de la IAO en el seguimiento de las respuestas de la dirección, quién se encarga actualmente de este cometido y si el Comité ha detectado alguna insuficiencia en este aspecto que requiera modificar la práctica vigente. Pregunta también cómo se articularía la recomendación 4 con la propuesta de cambiar la Carta de Auditoría de 2010, por la que se suprimiría la referencia al cumplimiento de la labor de supervisión interna del mandato de la IAO; y por último, por qué la recomendación 2 de 2012 no se ha aplicado aún en su totalidad.

- 83.** *Un representante del Director General (Auditor Interno Jefe) afirma que se ha considerado incluir una auditoría sobre el desempeño de los recursos humanos en el marco de la evaluación de riesgos del plan para el bienio 2016-2017. Sin embargo, no se consideró necesario realizarla en esa fase en vista de que se va a realizar un examen exhaustivo de los procesos del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) en el marco del examen de la consultora McKinsey sobre los procesos operativos de la OIT. Esta posibilidad se reconsiderará una vez que se haya actualizado la evaluación de riesgos a finales de 2016. En relación con el aumento de las denuncias, subraya que el resultado de las investigaciones es impredecible; si bien el número de denuncias registradas disminuyó en 2014 con respecto a 2013, ha vuelto a aumentar en 2015. Este incremento podría indicar que los funcionarios son cada vez más conscientes de la política antifraude de la OIT. No todas las denuncias relativas a la IAO han desembocado en investigaciones exhaustivas, y no todas han resultado fundadas. En los casos aludidos se mezclan las faltas administrativas con las conductas fraudulentas.*
- 84.** *La Presidenta del IOAC dice que el procedimiento actual para dar curso a las recomendaciones de auditoría interna es exhaustivo. No obstante, la IAO tan sólo emprende auditorías de seguimiento cuando éstas se plantean en la evaluación de los riesgos. Con esta recomendación se propone que la IAO se involucre más sistemáticamente en el propio procedimiento, pues se considera lo más adecuado.*

## **Resultado**

- 85.** *La Oficina tomó nota de las observaciones y orientaciones formuladas por el Consejo de Administración respecto del informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) y sus recomendaciones, que figuran en el documento GB.326/PFA/8.*

(Documento GB.326/PFA/8.)

## **Noveno punto del orden del día**

### **Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2015 (documento GB.326/PFA/9)**

- 86.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores destaca la importancia de la recomendación de la IOAC relativa a las auditorías que se realizan en las oficinas exteriores de las evaluaciones*

del desempeño. Habida cuenta de que la gestión del desempeño reviste una importancia crucial para la consecución de los objetivos de la OIT, le preocupa que los funcionarios competentes desconozcan la aplicación informática de supervisión que pueden utilizar para ayudarlos a completar el ciclo del desempeño y realizar el seguimiento oportuno. El orador señala el hecho de que en las oficinas exteriores no se elaboran informes financieros al término de los seminarios y talleres de los proyectos de cooperación para el desarrollo, y recalca que es importante que la Oficina realice un seguimiento del proceso de reembolso de la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT (CSSP). Los empleadores agradecerían recibir más información sobre posibles medidas para reducir los gastos de la CSSP, tales como la cesión de la administración a terceros, y alientan a la Oficina a que siga explorando esta opción.

- 87.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa que, si bien no se han identificado deficiencias significativas en los sistemas de control interno de la OIT, la IOAC ha señalado la necesidad de mejorar ciertas esferas clave del proceso de reembolso de la CSSP. Se está dando curso a las recomendaciones del grupo de trabajo que el Director General creó en mayo de 2015 con el mandato de examinar el funcionamiento de la CSSP, lo cual debería solventar las cuestiones evocadas en el informe de la IOAC. Con respecto al incremento del número de denuncias de fraude, agradece la posible explicación que presenta el informe, y el hecho de que la Oficina haya aceptado las recomendaciones formuladas por la IOAC para mejorar la ética y proteger a las personas que denuncian irregularidades. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 88.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe insta a la Oficina a poner en práctica medidas proactivas para reducir al mínimo el número de denuncias de fraude. El orador espera que la dirección aplique cabalmente y a tiempo todas las recomendaciones de auditoría, con el objetivo de reforzar los sistemas de gobernanza de la Oficina. Su grupo refrenda la versión revisada de la Carta de Auditoría Interna y la nueva Carta de Investigación propuestas, y apoya el proyecto de decisión.
- 89.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Países Bajos recomienda que la Oficina y el grupo de trabajo sometan a examen la CSSP, y mantengan un estrecho contacto con otras organizaciones multilaterales a fin de intercambiar experiencias. El orador aguarda con interés que la Oficina de Ética actualice la política de la OIT en materia de protección de los denunciantes de irregularidades, y que se elabore un programa de formación conexas. Habida cuenta de que algunas de las investigaciones que realizó la IOAC en 2015 tenían que ver con cuestiones de ética, la Oficina debería dar prioridad a las actividades de formación sobre estas cuestiones y sensibilizar más a los funcionarios. Por otro lado, cabe seguir reforzando los controles internos en las oficinas exteriores. El orador agradecería recibir información sobre las siete recomendaciones de la IOAC que la Oficina no ha abordado.
- 90.** Con respecto a las enseñanzas extraídas de las investigaciones, el orador considera que convendría dedicar una atención especial a las cuestiones del uso personal de los equipos informáticos propiedad de la OIT y el uso profesional de los equipos informáticos privados. El Auditor Interno Jefe debería ahondar en este tema y la Oficina debería reflexionar sobre la forma en que afronta los riesgos permanentes en materia de seguridad y continuidad de la actividad institucional. Su grupo refrenda la versión revisada de la Carta de Auditoría Interna y la nueva Carta de Investigación.
- 91.** *Un representante del Director General (Auditor Interno Jefe)* señala que la mención de los equipos informáticos y el fortalecimiento de las políticas fue incluido en el apartado de las enseñanzas extraídas porque las investigaciones realizadas no permitieron encontrar ninguna política clara que determine a qué sitios web se puede acceder desde los equipos propiedad de la OIT, y el uso creciente de los teléfonos inteligentes y las tecnologías de la información

acarrea mayores riesgos de seguridad. La política y sus repercusiones han de formularse con mayor claridad. En cuanto a la Carta de Auditoría Interna, el cometido principal de la IOAC consiste en efectuar auditorías y formular recomendaciones. La responsabilidad de aplicarlas recae en el personal directivo. Dado que la OIT trabaja en un entorno mundial, se ha delegado en la Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas la responsabilidad de coordinar y dar seguimiento a los informes que han de presentar los directivos competentes sobre la aplicación de las observaciones de auditoría interna. La IOAC examina dichos informes una vez que han sido completados y lleva a cabo auditorías de seguimiento, basadas en sus criterios de evaluación de riesgos, para hacer verificaciones de las medidas notificadas en los mismos.

92. *Otro representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas) afirma que cuatro de las siete recomendaciones que la Oficina no aceptó eran idénticas a otras ya expresadas en informes individuales y están relacionadas con la ubicación geográfica de las cuentas bancarias de los colaboradores externos. El resto de las recomendaciones estaban relacionadas con un problema de clasificación en una oficina concreta; con el intercambio de información a través de un sitio Plone; y, por último, con un método de muestreo adoptado para mecanismos de control interno. El auditor interno aceptó la explicación que ofreció la Oficina para justificar por qué no aceptó estas recomendaciones.*

### **Decisión**

93. *El Consejo de Administración tomó nota del informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2015 y aprobó la versión revisada de la Carta de Auditoría Interna de la OIT y la nueva Carta de Investigación de la OIT presentadas en el documento GB.326/PFA/9.*

(Documento GB.326/PFA/9.)

## **Segmento de Personal**

### **Décimo punto del orden del día**

#### **Declaración de la representante del Sindicato del Personal**

94. La declaración de la representante del Sindicato del Personal figura en el anexo I.

### **Undécimo punto del orden del día**

#### **Estrategia y reforma en materia de recursos humanos: Información actualizada**

(documento GB.326/PFA/11)

95. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores toma nota con satisfacción de una serie de resultados positivos alcanzados a través de procesos de negociación, a saber, los procedimientos de contratación y selección adoptados sobre la base de un convenio colectivo; la política de movilidad; el convenio colectivo en materia de protección de la maternidad; la nueva política en materia de acoso; y la puesta en marcha del sistema de gestión del desempeño. Insta a la Oficina y al Sindicato del Personal a que realicen progresos*

similares con respecto a la política de contratación, el examen del Acuerdo de reconocimiento y procedimiento, y la conclusión del proceso consultivo sobre la aplicación del examen de la estructura exterior. Dice que es indispensable elaborar un enfoque más equitativo en lo tocante a la política de contratación, y que todos los miembros del personal deberían beneficiarse de condiciones de servicio decentes. Deberían existir mecanismos que permitan ofrecer contratos permanentes a un cierto número de miembros del personal, así como condiciones de servicio decentes para el personal que, por determinadas razones operativas, trabaja con contratos de duración determinada. La aplicación de una política contractual escalonada para el personal con contratos vinculados a proyectos garantizaría la ejecución eficaz de los programas de cooperación para el desarrollo. Acoge con satisfacción que se hayan facilitado los medios de acceso de los asegurados a la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), pero considera que habría que dedicar una atención particular a la mejora de las operaciones y los servicios de la Caja. Por lo que respecta al examen de los procesos operativos, la puesta en práctica de los cambios que se proponen requerirá la participación del Sindicato del Personal en razón de las repercusiones que ello tendrá en los procedimientos de trabajo. Está de acuerdo en que las resoluciones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas deberían examinarse en el seno de la Oficina y con el Sindicato del Personal a fin de garantizar una aplicación gradual de las nuevas disposiciones relativas al conjunto integral de la remuneración y a la edad obligatoria de separación del servicio. El orador respalda el proyecto de decisión.

**96.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* acoge con agrado los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015. El orador solicita información más detallada sobre una serie de cuestiones: los resultados específicos que esperan obtenerse en el período de transición de 2016-2017 y la manera en que se obtendrán; los mecanismos nuevos e innovadores para acelerar el desarrollo de la capacidad de liderazgo de los dirigentes de la OIT; de qué manera la Oficina prevé identificar, atraer y gestionar talentos en funciones fundamentales; cómo va a propiciar la movilidad geográfica y funcional del personal; por qué razón el nivel de cumplimiento del Marco de Gestión del Desempeño sigue planteando problemas y cómo tiene previsto resolverlos; y la labor realizada con respecto a la política de contratación. Por otra parte, es necesario hacer mayores esfuerzos para mejorar la gobernanza interna y la rendición de cuentas, en particular en torno a las funciones del personal y de los mandantes y, en conformidad con el mandato de la OIT, ofrecer asesoramiento imparcial y basado en datos empíricos sobre cuestiones de política en un contexto de evolución rápida del mundo del trabajo. El orador respalda el proyecto de decisión.

**97.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía solicita información adicional sobre los problemas que surgieron durante la aplicación de la estrategia y las medidas adoptadas para solucionarlos. Habida cuenta de que la región africana está insuficientemente representada en el personal de la OIT, considera que la búsqueda de una representación geográfica equilibrada ampliaría el capital cultural, los conocimientos especializados y la base de conocimientos de la Oficina y fomentaría las oportunidades de desarrollo de la capacidad de liderazgo. El orador propone modificar el proyecto de decisión de modo que incluya los siguientes puntos: integrar la promoción de la diversidad geográfica en las prioridades en materia de recursos humanos para el bienio 2016-2017 mediante proyectos específicos; prestar asistencia a los pasantes de países no representados o insuficientemente representados; e integrar la promoción de la diversidad geográfica como uno de los resultados de la Estrategia en materia de recursos humanos para 2018-2021.

**98.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la República de Corea valora positivamente las mejoras realizadas por la Oficina en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. Sin embargo, manifiesta su decepción por el hecho de que en 2015 no hubiera mejorado el desequilibrio regional en la dotación de personal de la Oficina. El

porcentaje de personal no lingüístico de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores procedente de los Estados árabes y de la región de Asia y el Pacífico había disminuido un 6,3 por ciento; además, en 2015 se habían nombrado 17 nuevos funcionarios de países europeos, mientras que el mismo año se habían nombrado cuatro de la región de Asia y el Pacífico. En la contratación debería darse prioridad a los conocimientos técnicos y no a las competencias lingüísticas de los candidatos. Aunque se espera que el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio incida en la diversidad del personal, su grupo considera que la Oficina debería tomar más en serio el desequilibrio regional y encontrar una solución al problema. El orador insta a la Oficina a que aplique las medidas que propuso en el párrafo 13, a) y b), del documento GB.320/PFA/13, y espera que en la reunión del Consejo de Administración que tendrá lugar en marzo de 2017 se proporcionen datos actualizados que indiquen una mejora considerable respecto a la diversidad del personal. Para finalizar, indica que su grupo apoya el proyecto de decisión.

**99.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá insta a la Oficina a seguir adelante con la Estrategia en materia de recursos humanos, pese a las dificultades que plantea la aplicación de una estrategia amplia como ésta en un plazo relativamente corto. Solicita información sobre las esferas de importancia decisiva y los principales problemas en materia de aplicación. Su grupo apoya la nueva política de movilidad y desearía que en futuras reuniones se facilitara información sobre la tasa de movilidad geográfica y las consecuencias financieras de dicha política. Lamenta que no se hayan hecho avances en lo tocante a la proporción de mujeres que ocupan puestos en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, especialmente en la categoría P.5 y superiores, e insta al Director General a que promueva un mejor equilibrio de género en las composiciones del personal. La escasez de recursos exige una mejora permanente de la calidad y eficiencia del trabajo y por eso su grupo acoge con agrado los esfuerzos desplegados para mejorar la gobernanza interna y la rendición de cuentas. Quisiera saber cómo rinde cuentas el personal directivo en las tareas de planificación, seguimiento y evaluación del desempeño individual, en particular con respecto a las actividades de cooperación técnica. Toma nota con satisfacción de las relaciones constructivas entre la Dirección y el personal. Su grupo celebra la oportunidad de obtener información sobre la aplicación por parte de la OIT de la decisión adoptada por la Asamblea General en el sentido de aumentar a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio, y solicita a la Oficina que en la reunión de marzo de 2017 facilite información sobre las repercusiones de esta decisión para las finanzas y la planificación de la fuerza de trabajo. El desarrollo de los recursos humanos debería seguir estando estrechamente vinculado con los objetivos y prioridades estratégicos de la OIT. Como ya se dispone de gran parte de las herramientas pertinentes, la OIT debería centrar su atención en la aplicación de la estrategia y aprovechar las enseñanzas extraídas al elaborar el nuevo plan estratégico para 2018-2021. El orador apoya el proyecto de decisión.

**100.** *Un representante del Gobierno de China* valora positivamente los esfuerzos desplegados por la OIT a fin de alcanzar los cuatro resultados interrelacionados de la Estrategia en materia de recursos humanos. Espera que los recursos disponibles se utilicen para mejorar la gestión del desempeño, propiciar la movilidad y aumentar las calificaciones del personal. Le preocupa la escasa representación de los países en desarrollo en la composición del personal de los puestos de dirección y de la categoría de servicios orgánicos, y considera que habrá que abordar esta cuestión mediante la adopción de políticas eficaces de contratación, selección y movilidad. La Oficina debería celebrar consultas con el personal y los mandantes en relación con la estrategia para 2018-2021 a fin de asegurarse de que el personal de la OIT está en condiciones de cumplir el mandato de la Organización.

**101.** *Una representante del Gobierno de la República de Corea* toma nota de los esfuerzos desplegados por la Oficina en 2014-2015 para mejorar los procedimientos de contratación, aumentar el número de mujeres en la composición del personal, y revisar las descripciones genéricas de puestos para funcionarios de las categorías de los servicios orgánicos nacionales

y de los servicios generales en las oficinas exteriores. La oradora apoya el plan de la Oficina para ampliar la cartera en materia de oportunidades de formación profesional, definir más precisamente las funciones y responsabilidades de los miembros del personal, y llevar a cabo un examen de los procesos operativos con el objeto de aumentar la eficiencia y responder más eficazmente a las necesidades de los mandantes. Estima que es importante potenciar la diversidad del personal de la OIT. La oradora apoya el proyecto de decisión.

- 102.** *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD)) dice que seguirá promoviéndose el diálogo social que ha hecho posible muchas de las mejoras recientes que conciernen directamente al personal. Las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal a raíz de las resoluciones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas serán objeto de un proceso de consulta con el Sindicato del Personal antes de someterlas al Consejo de Administración para su aprobación. La razón por la que el documento GB.326/PFA/11 quizás dé la impresión de no ser suficientemente detallado es que su finalidad es ofrecer una descripción general de los logros obtenidos y las enseñanzas extraídas, así como de las prioridades para el período de transición entre las estrategias. En cuanto a la rendición de cuentas, señala que los directivos han sido evaluados por sus superiores jerárquicos de conformidad con criterios especiales como la competencia administrativa en el marco del sistema de gestión del desempeño de la OIT. También están disponibles mecanismos para abordar situaciones de bajo rendimiento y conducta indebida que podrán utilizarse cuando sea necesario. Con respecto al equilibrio de género, es cierto que las mujeres se encuentran insuficientemente representadas en los puestos de categoría P.5, pero el número de mujeres en la categoría D.2 ha aumentado de forma considerable. Además, las mujeres representan la mayor parte del personal de la categoría P.4, lo que permite prever promociones a la categoría P.5 en el futuro. En cuanto a la movilidad, los movimientos de personal entre los lugares de destino han aumentado un 60 por ciento desde la adopción de los nuevos procedimientos de contratación y selección. Más adelante la Oficina facilitará información sobre la movilidad del personal y las repercusiones financieras que ello conlleva, así como sobre las repercusiones financieras y en la planificación de la fuerza de trabajo del aumento a 65 años de la edad obligatoria de separación del servicio.
- 103.** Con respecto a la diversidad geográfica de los miembros del personal, HRD ha puesto en marcha numerosas iniciativas para aumentar el número de candidatos calificados procedentes de países no representados o insuficientemente representados, que consisten por ejemplo en publicar las vacantes en la prensa nacional e internacional de determinados países, colocar anuncios en los sitios web de contratación de las Naciones Unidas, y entablar diálogos con varias misiones con sede en Ginebra. Además, la Oficina ha participado en ferias de empleo en diferentes países y ha producido vídeos en varios idiomas sobre el trabajo en la OIT. Estas iniciativas han atraído a un mayor número de candidatos, pero aún no han permitido obtener los resultados esperados y hay que seguir avanzando. El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC), dedicará próximamente una reunión especial a la cuestión de la movilidad geográfica. Por otra parte, la Oficina está estudiando los criterios financieros, jurídicos y operativos de un programa especial destinado a los jóvenes de países no representados o insuficientemente representados, y confía poder ponerlo en marcha. El orador señala que es indispensable trabajar en colaboración con los mandantes tripartitos a fin de potenciar la movilidad geográfica del personal de la OIT.
- 104.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* reconoce la importancia de la diversidad geográfica. Ahora bien, aparte del equilibrio de género, la situación socioeconómica también es un criterio que debe tenerse en cuenta para garantizar la diversidad, habida cuenta de que algunos candidatos con la experiencia requerida podrían no haber tenido acceso a pasantías o planes de estudio de posgrado. En vista del compromiso de la Oficina de promover la diversidad geográfica, el orador apoya el proyecto de decisión original.

105. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo también comprende las inquietudes que suscita la representación geográfica. Dice que resulta alentadora la información sobre la colaboración entre la Oficina y las misiones con sede en Ginebra, así como sobre las demás iniciativas para potenciar la diversidad geográfica del personal. Sin embargo, en la selección de personal es sumamente importante tener en cuenta las competencias y otros criterios. La discusión pone claramente de manifiesto que la Oficina es consciente de que es necesario garantizar una amplia representación geográfica y, al mismo tiempo, el cumplimiento de otros criterios. Por este motivo su Grupo apoya el proyecto de decisión original.
106. *Hablando en nombre del grupo de África*, el representante del Gobierno de Etiopía señala que la explicación de la Oficina responde a la preocupación formulada por su grupo acerca de la representación geográfica; observa, sin embargo, que la finalidad de la enmienda propuesta es garantizar que el proyecto de decisión sea más preciso y establezca plazos definidos. El orador propone un texto alternativo donde se indica que integrar la promoción de la diversidad geográfica será uno de los resultados de la Estrategia en materia de recursos humanos para 2018-2021.
107. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que el texto alternativo continúa dando prioridad a un factor específico de una estrategia para potenciar la diversidad.
108. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que el texto propuesto no establece plazos definidos en el proyecto de decisión; en su opinión simplemente da prioridad a la diversidad geográfica sobre otros criterios igualmente válidos y podría resultar contraproducente.
109. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá reitera el apoyo de su grupo al proyecto de decisión original.
110. *Hablando en nombre del grupo de África*, el representante del Gobierno de Etiopía retira la propuesta de enmienda para facilitar el consenso, en el entendimiento de que se tendrá en cuenta la preocupación formulada por su grupo.
111. *El Director General* asegura que la Oficina seguirá adelante con las medidas en curso para mejorar la representación de los países que actualmente no están representados o que están insuficientemente representados y que las cuestiones relacionadas con la representación geográfica se tendrán en cuenta al elaborar el nuevo plan estratégico para 2018-2021.

## **Decisión**

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

- a) *tomó nota de los progresos realizados tanto en la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015 como en la aplicación de la reforma del Director General relativa a la gestión de los recursos humanos, y tomó nota asimismo de la descripción a grandes rasgos de las prioridades en materia de recursos humanos para el bienio 2016-2017;*
- b) *tomó nota de la intención de aplicar las decisiones relativas al conjunto integral de la remuneración del sistema común de las Naciones Unidas a partir del 1.º de enero de 2017, y*
- c) *solicitó al Director General que presentara para su examen en 2017 la nueva Estrategia en materia de recursos humanos para 2018-2021.*

(Documento GB.326/PFA/11, párrafo 30.)

## Duodécimo punto del orden del día

### Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

#### Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal (documento GB.326/PFA/12/1)

- 113.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* indica que su Grupo apoya las propuestas de enmienda al artículo XII del Estatuto del Tribunal y a su anexo, así como el proyecto de decisión. Su Grupo toma nota de que se ha aplazado el examen de las condiciones de admisión de nuevas organizaciones a fin de debatir con mayor detenimiento sus diversos aspectos.
- 114.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que es importante estudiar posibles mecanismos para asegurar que los trabajadores del sistema internacional tengan el mismo nivel de acceso a vías de recurso que el que tienen los trabajadores a nivel nacional. Todas las organizaciones que reconocen la jurisdicción del Tribunal deberían establecer y mantener un sistema funcional de vías de recurso internas. Su Grupo espera que se celebren nuevas consultas con las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal en torno a las condiciones de admisión de nuevas organizaciones. Precisa que cualquier requisito en este sentido no debería aplicarse con efecto retroactivo. El Grupo de los Trabajadores no apoyará ninguna propuesta que pueda suprimir el acceso a la justicia a los miembros del personal de organizaciones como la Organización Europea de Patentes (OEP). El Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 115.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía señala que su grupo apoya el proyecto de decisión, en el entendimiento de que el Tribunal definirá en su Reglamento las modalidades de presentación de los recursos de interpretación, ejecución y revisión de los fallos.
- 116.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos señala que en el Estatuto del Tribunal debería incluirse con carácter urgente una disposición que establezca que las organizaciones que deseen reconocer la competencia del Tribunal deberán contar con vías de recurso internas que sean eficaces. En respuesta a las inquietudes expresadas en relación con la carga de trabajo del Tribunal, el orador propone limitar el examen de los recursos de interpretación, de ejecución o de revisión de un fallo a que se hace referencia en la enmienda propuesta al artículo VI del Estatuto, de modo que el Tribunal sólo pueda ejercer ese poder en circunstancias excepcionales. El grupo apoya el proyecto de decisión.
- 117.** *Un representante del Director General (Consejero Jurídico)* confirma, en relación con la propuesta formulada por el grupo de los PIEM a propósito del artículo VI, que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal, el examen de los recursos de revisión de un fallo sólo es admisible en circunstancias excepcionales y por motivos estrictamente limitados. En cambio, no ocurre lo mismo en el caso del examen de los recursos de interpretación o de ejecución. Ahora bien, si el Consejo de Administración estimara que la expresión «en circunstancias excepcionales» debería insertarse en el artículo VI, la Oficina tendría que consultar con el Tribunal. El orador indica que la Oficina continuará celebrando consultas exhaustivas con el Tribunal, las organizaciones que han reconocido la competencia de éste y las asociaciones de personal interesadas en relación con nuevas propuestas para



mejorar ciertos aspectos del funcionamiento del Tribunal, en particular el punto pendiente relativo a las condiciones de admisión de nuevas organizaciones.

### **Decisión**

- 118.** *El Consejo de Administración aprobó el proyecto de resolución que figuraba en el anexo del documento GB.326/PFA/12/1, relativo a las enmiendas al Estatuto del Tribunal y a su anexo, para su posible adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 105.ª reunión (junio de 2016).*

(Documento GB.326/PFA/12/1, párrafo 15.)

### **Informe sobre las conversaciones mantenidas con la Organización Europea de Patentes (OEP) sobre las medidas que se podrían tomar en el futuro para mejorar la gestión del volumen de trabajo del Tribunal (documento GB.326/PFA/12/2)**

- 119.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores declara que su Grupo ha tomado nota con preocupación de las cifras que se presentan en el párrafo 7, las cuales indican que entre noviembre de 2015 y febrero de 2016 se recibieron 48 nuevas demandas contra la OEP. Señala que, a la luz de la información presentada por la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) sobre los ataques y despidos recientes contra representantes sindicales por parte de la administración de la OEP, estas demandas no tienen nada de sorprendente. El Grupo apoya el proyecto de decisión.*
- 120.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores señala que, pese a las iniciativas emprendidas por la OEP para racionalizar las vías de recurso internas, no se ha producido una reducción inmediata del número de demandas presentadas por funcionarios de la OEP ante el Tribunal Administrativo de la OIT. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.*
- 121.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, un representante del Gobierno de los Estados Unidos toma nota de las iniciativas de la OEP para reducir el volumen de demandas presentadas ante el Tribunal y declara que su grupo apoya el proyecto de decisión.*

### **Decisión**

- 122.** *El Consejo de Administración tomó nota del informe relativo a las conversaciones entre la Oficina y la Organización Europea de Patentes, y solicitó al Director General que prosiguiera activamente esas conversaciones y presentara un informe actualizado en su 329.ª reunión (marzo de 2017), a más tardar.*

(Documento GB.326/PFA/12/2, párrafo 11.)

### **Composición del Tribunal (documento GB.326/PFA/12/3)**

- 123.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores y el portavoz del Grupo de los Trabajadores declaran que sus Grupos apoyan el proyecto de decisión.*

124. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos declara que su grupo apoya la propuesta de renovar el mandato del Sr. Frydman y del Sr. Rouiller.
125. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía declara que su grupo también apoya el proyecto de decisión.

### **Decisión**

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

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

*Decide*, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, renovar los mandatos del Sr. Frydman (Francia) y del Sr. Rouiller (Suiza) por un período de tres años.

(Documento GB.326/PFA/12/3, párrafo 4.)

## Anexo I

### Consejo de Administración de la OIT, PFA, 15 de marzo de 2016 Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal

Señora Presidenta,

Señor Director General,

Señoras y señores delegados,

Estimados colegas aquí presentes:

Tengo el honor y el placer de dirigirme hoy a todos ustedes como Presidenta del Sindicato de la OIT, que representa al 70 por ciento de los funcionarios que trabajan en la sede y en las oficinas exteriores.

Este ejercicio de comparecencia ante ustedes que realizo periódicamente tiene por objeto informarles de la posición de los representantes del personal con respecto a diversas recomendaciones dimanantes de la dirección que tienen consecuencias en las condiciones de empleo y de trabajo de todo el personal.

El procedimiento presupone, en general, la existencia de un diálogo social en el seno de la Organización, así como la celebración de debates, consultas e incluso negociaciones con anterioridad a las reuniones.

Sin embargo, hoy, en mi calidad de representante del personal, voy a comenzar refiriéndome a un problema que concierne al documento GB.326/PFA/4 (&Corr.), relativo al seguro de salud posterior al cese en el servicio.

En primer lugar, les informo de que ese documento fue objeto de un debate en la tarde de ayer antes de que el Sindicato del Personal hubiera podido exponer su posición al respecto. El azar parece haber acertado con la organización del orden del día de la PFA, sobre todo si lo que se quiere es silenciar al personal.

En segundo lugar, y contrariamente a las afirmaciones tan desconcertantes que pude escuchar ayer por la tarde y casi me hacen caer de la silla, les aseguro que no ha habido ninguna consulta formal sobre esa cuestión con los representantes del personal.

Por tanto, y dado que se ha hecho todo lo posible por tratar de acallar mi voz como representante del personal, no me queda otra opción que comunicarles hoy, a posteriori, hecho que lamento, la posición del Sindicato sobre la cuestión y sobre los proyectos de decisión que ya han sido aprobados. ¡Buen ejemplo de diálogo social en el seno de la OIT!

Las propuestas contenidas en el mencionado documento son cruciales para la sostenibilidad y el futuro del sistema de seguridad social del personal de la OIT. Sin embargo, algunas de ellas socavan los principios básicos de la seguridad social y, lo que es peor, alientan a examinar opciones de financiación que son totalmente inaceptables para el personal. Esas opciones, que se reflejan principalmente en el apartado *b)* del párrafo 39 del proyecto de decisión, comportan elementos de discriminación por razón de edad y nacionalidad y niegan el principio de solidaridad entre generaciones y entre personas enfermas y sanas, que es la base de los sistemas de seguridad social. Asimismo, pasan por alto el hecho de que las contribuciones del empleador son salarios diferidos, y vulneran los acuerdos de sede que supeditan la no sujeción de las organizaciones a los regímenes nacionales de seguridad social a la garantía de que apliquen a su personal disposiciones al menos igual de favorables. En resumen, en virtud de esas opciones, supuestamente sin riesgo, se propugna en particular que el peso de la carga financiera se transfiera al personal, y se expulse del sistema de protección social a una parte de sus asegurados jubilados que

cuestan más caros, arrojándolos a las fauces de ávidas aseguradoras privadas. Es bien sabido que los regímenes nacionales no aceptan asegurar a ninguna persona a partir de cierta edad, sobre todo si antes no ha cotizado a esos regímenes.

Para concluir con el tema de este documento en cuyo examen me he detenido, aun cuando la suerte ya esté echada, les informo de que el Sindicato ha indicado, si bien no se menciona expresamente en el texto de la decisión adoptada, que toda nueva decisión que pudiera adoptarse sobre esta cuestión deberá ir acompañada, cuando menos, de consultas reales con el personal. Puesto que no tengo constancia de que la dirección haya asumido un auténtico compromiso a ese respecto, espero que ésta recordará las discusiones que tuvieron lugar ayer. De lo contrario, les aseguro que se las recordaré en el momento oportuno.

Ante tal situación, el Sindicato del Personal se plantea hoy dos preguntas:

¿Debe seguir creyendo la afirmación del Director General de que la concertación y la negociación colectiva continuarán siendo la piedra angular del diálogo social interno, cuando un documento tan importante para el personal no ha sido siquiera objeto de consultas?

¿Debe entender que los principios fundamentales, en particular los relativos a la protección social, preconizados por la Organización, no se aplican a su propio personal?

Como bien saben, la administración pública internacional constituye una categoría aparte de otras funciones públicas, y los organismos de las Naciones Unidas, en virtud de su Constitución y del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, tienen el deber de garantizar una cobertura social universal a sus funcionarios. Esa cobertura está siendo actualmente recortada por todos lados. La Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT (CSSP) ha soportado de lleno las consecuencias de una gestión administrativa absolutamente errática en el pasado y de la falta de decisiones y medidas de buena gobernanza, consecuencias que podrían haberla conducido más de una vez al abismo. Como dice un refrán francés para ilustrar la idea de que todo pretexto es bueno para deshacerse de alguien molesto: «cuando uno quiere ahogar a su perro, dice que tiene la rabia». Y les puedo garantizar que en este momento también el personal tiene rabia. Rabia por no contar con servicios y prestaciones que estén a la altura de sus contribuciones; rabia por recibir los reembolsos de los pagos en unos plazos que están en el límite de lo aceptable; rabia, particularmente en el caso de los colegas de las oficinas exteriores, por no poder ser hospitalizados al no tener forma de demostrar que están asegurados; rabia porque se ha arrebatado deliberadamente al personal el poder de decisión en el seno del Comité de Administración de la CSSP a lo largo de los años.

Pese a que, a raíz de las recomendaciones de un grupo de trabajo, el Director General ha prometido recientemente destinar recursos humanos, técnicos y financieros para que la Caja funcione adecuadamente, esas mejoras llegan con retraso y es difícil que convengan a nuestros colegas asegurados, sobre todo a los que trabajan en las oficinas exteriores. El personal espera no sólo promesas, sino también acciones, porque la situación apremia.

La Caja del Seguro de Salud del Personal existe desde hace muchos años. El personal exige que se adopten todas las medidas necesarias para que la mejora de su gobernanza y su gestión administrativa garanticen su sostenibilidad y eficacia; también espera que las decisiones que ustedes adoptaron ayer por la tarde vayan en la dirección adecuada y no provoquen la ruina de la Caja.

Lamentablemente, la Caja del Seguro de Salud no es el único mal que aqueja a los funcionarios hoy en día: la situación que están viviendo nuestros colegas jubilados recientemente no es mucho más halagüeña. Desde hace alrededor de un año, todos los funcionarios que se jubilan tienen que esperar un promedio de entre cuatro y seis meses para empezar a recibir la pensión. Y yo les pregunto, señoras y señores delegados, ¿quién puede permitirse una espera de entre cuatro y seis meses para cobrar la pensión? La implantación de una nueva herramienta informática, que es la razón aducida, no es la única explicación. Según la información que hemos recibido del personal de la Caja Común de Pensiones del

Personal de las Naciones Unidas, hay graves problemas de gobernanza y no existen medios suficientes para asegurar su buen funcionamiento.

Comprenderán ustedes que el personal está muy preocupado por esa situación y por todos los ataques que está sufriendo su protección social, que día a día van mermando sus derechos adquiridos y que les ha hecho asumir, a lo largo de los años, una carga financiera cada vez más pesada, impidiendo al mismo tiempo que algunos de ellos disfruten de sus beneficios en el futuro. Los hombres y las mujeres a los que represento, personal en activo y jubilados actuales y futuros, no lo van a tolerar, y las acciones que estamos llevando a cabo actualmente en la OIT y en las federaciones de sindicatos y asociaciones del personal son parte de esa contraofensiva, y van a continuar.

Paso ahora a otra cuestión, la relativa al Tribunal Administrativo de la OIT, que se aborda en un documento para decisión, concretamente el GB.326/PFA/12/1.

Ese documento ha atraído la atención de los representantes del personal. Éste ha tomado nota de las explicaciones relativas al artículo II, que suscitaba inquietud entre las asociaciones y sindicatos del personal de otras organizaciones. De hecho, la idea de que algunos solicitantes pudieran quedar desasistidos, en caso de que el Tribunal decidiera dejar de aceptar las reclamaciones de las organizaciones que no reúnan las condiciones suficientes en materia de justicia interna, sería preocupante. Si van a celebrarse nuevas discusiones, habrá que volver a tener en cuenta las opiniones de las asociaciones y sindicatos del personal de todas las organizaciones.

Por lo que se refiere a la supresión del artículo XII, comprendemos las razones invocadas — entre otras, el anacronismo y la falta de igualdad ante la justicia —, pero no obstante planteamos la cuestión fundamental de la doble instancia, un elemento indispensable de los derechos de defensa en la justicia actual. Aunque las modificaciones que se propone introducir en el artículo VI constituyen un avance positivo, sólo responden en parte a esa problemática.

Además, y reiterando lo ya señalado en mi intervención de noviembre de 2015 a este respecto, una revisión del Reglamento del Tribunal contribuiría sin duda a modernizar esa venerable institución, revisión sobre la cual las asociaciones y los sindicatos del personal han formulado ya algunas propuestas, que por el momento han quedado en letra muerta. El Sindicato del Personal de la OIT se suma a los llamamientos urgentes lanzados por sus homólogos de otras organizaciones para que tenga lugar cuanto antes una amplia concertación individual y colectiva en la que participen todos los actores.

Por último, deseo referirme al documento GB.326/PFA/11, que contiene la Estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015 del Departamento de Recursos Humanos. Se trata de un documento en el que se hace un balance de los últimos cinco años, y los representantes del personal tienen el deber de exponerles su punto de vista.

Quizá recuerden que el año 2010 había empezado francamente mal. Era la época en que la dirección pensaba que bastaba con invitar a un café en el décimo piso de este edificio a todos los representantes del personal, llegados de los distintos rincones del mundo, para calmar sus preocupaciones legítimas. Eso dio lugar a una movilización del personal de la OIT que no se había visto en muchos años.

Afortunadamente para la Organización y para sus funcionarios, se han producido numerosos cambios desde entonces, y se han logrado avances en el ámbito de las relaciones profesionales internas, pero el incidente relacionado con la ausencia de consultas sobre el documento GB.326/PFA/4 (&Corr.), que consideramos grave, nos lleva a revisar a la baja nuestro grado de satisfacción y a redoblar la vigilancia, sobre todo de cara a la futura negociación de la política contractual. Aún hay departamentos en la Organización que parecen totalmente impermeables, cuando no refractarios, a la cultura del diálogo social, y eso hay que corregirlo.

Asimismo, el Departamento de Recursos Humanos, al hacer su balance, no ahonda en el hecho de que en estos últimos cinco años se han sucedido de forma constante las reformas dentro de la Organización, y también fuera de ella, en el marco impuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional. El personal ha tenido muy a menudo dudas en cuanto a la secuencia y la coordinación de esas reformas, pero también respecto a su finalidad, pues en la mayor parte de los casos no han respondido a sus expectativas. Esas reformas se han calcado de las prácticas seguidas en el sector privado y no se ajustan a los mandatos de las organizaciones internacionales. Además, las restricciones económicas hacen que se alejen cada vez más de los principios constitucionales básicos de estas organizaciones. La reforma del conjunto de las prestaciones promovida por la Comisión de Administración Pública Internacional y adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, cuyo objetivo en un principio era la simplificación, se convirtió — lo cual no nos sorprende — en un ejercicio de erosión en toda regla de las prestaciones y de las medidas de fomento de la contratación y la movilidad, dirigido de manera especialmente injusta a algunas categorías de personal vulnerables.

Aunque el futuro que se vislumbra dista de ser halagüeño, los representantes del personal de la OIT continuarán luchando por mejorar el marco interno de las relaciones laborales, a fin de que sirva de ejemplo a todo el sistema de las Naciones Unidas. Cuanto mayor sea el lugar que ocupe la concertación en una empresa, mayor será la motivación del personal y mayor será también la eficacia del grupo en su conjunto. De hecho, resulta interesante — por no decir evidente — observar en ese documento la medida en que los avances y los éxitos logrados son proporcionales al grado de concertación que el Departamento de Recursos Humanos alcanzó con el Sindicato. Y eso se aplica tanto a la contratación y la selección del personal como a la mejora de las condiciones de trabajo; cabe citar, por ejemplo, los pactos colectivos firmados con los representantes del personal sobre la protección de la maternidad y contra el acoso, que han permitido que exista un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

En cambio, en los casos en que no se ha consultado debidamente a los representantes del personal, la situación ha sido muy distinta y a menudo mejorable. Por lo que se refiere a la gestión y la promoción de la carrera profesional, no se ha demostrado aún que la adquisición y el desarrollo de instrumentos electrónicos para respaldar esa gestión, presentados como condiciones indispensables para entrar en la modernidad, hayan resultado útiles, debido a la incompatibilidad de esos instrumentos y a que no se ha realizado ninguna evaluación adecuada para determinar su eficacia. Además, el hecho de que siga habiendo prácticas administrativas y órganos arcaicos (dada su total ausencia de transparencia y de respeto del derecho a la defensa, como el Comité de Informes o el proceso opaco del reconocimiento de los méritos), y también prácticas irregulares que propician la desigualdad en cuanto a las perspectivas de carrera entre los miembros del personal, en función de su situación contractual o su sexo, contribuye a la insatisfacción latente del personal.

Lo mismo sucede con todos los programas de formación, la mayoría de los cuales se han desarrollado de forma unilateral y sin ningún tipo de concertación con los representantes del personal, pues hace más de cinco años que el Comité Paritario de Formación no se reúne. De hecho, los representantes del personal no cesan de pedir que vuelva a funcionar.

Debo hacer referencia también al ejercicio de clasificación de los puestos en las oficinas exteriores, que se ha venido planteando una y otra vez desde que se inició la movilización del personal en 2010 y que finalmente dio comienzo en 2015. El personal no permitirá que ese ejercicio se convierta en un proceso de racionalización disfrazada para nuestros colegas de las oficinas exteriores, «supervivientes» exangües de las tres reformas de las estructuras introducidas desde 2010 y cuyas unidades han quedado reducidas a la mínima expresión, por lo que algunos programas ya no son capaces de garantizar sus servicios básicos. El Sindicato del Personal velará en particular por que los acuerdos en materia de asignación de puestos que ha firmado con la dirección se apliquen al pie de la letra.

Podría hacer observaciones detalladas sobre cada capítulo de este documento, pero les ahorraré la letanía e iré al grano. Dados todos los cambios y reformas vividos por el personal en los últimos años, pero también los cambios futuros, sobre todo los relacionados con el examen de los procesos administrativos, cuyo propósito parece distar mucho de los principios básicos promovidos y defendidos por nuestra Organización, debemos permanecer alertas. Porque no se trata — como escuché decir ayer en esta casa con cierta estupefacción — de cambiar el ADN de la OIT y su cultura. Para empezar, los cambios no se decretan, sino que se llevan a cabo o al menos se respaldan. En segundo lugar, ¿no es precisamente la propia cultura de la OIT el elemento más valioso que hay que conservar? ¿No sería mejor utilizar con buen criterio los principios fundamentales de nuestra Organización, esto es, el derecho a la protección social, el derecho a un empleo decente y el derecho a la justicia y al diálogo social, a fin de construir una estructura sobre la que edificar cualquier programa o estrategia interna futura?

Por último, y para seguir en este espíritu de diálogo, les pediré que velen por que los representantes del personal participen plenamente en la estrategia futura para los recursos humanos. Esos representantes están convencidos de que sólo así podrá la OIT alcanzar con serenidad y eficacia sus objetivos, y al mismo tiempo negociar con su personal condiciones de empleo y de trabajo ejemplares, equitativas y progresistas, en definitiva, dignas de la esencia y el propósito de su mandato.

Muchas gracias.

## Anexo II

## Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2017

Estado	OIT	ONU	OIT	Incremento o (disminución) diferencia entre las cols. 3 y 1 Col. 4 %
	Contribuciones	Contribuciones	Proyecto de escala para	
	2016	2016-2018	2017	
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	
	%	%	%	
1 Afganistán	0,005	0,006	0,006	0,001
2 Albania	0,010	0,008	0,008	(0,002)
3 Alemania	7,145	6,389	6,392	(0,753)
4 Angola	0,010	0,010	0,010	-
5 Antigua y Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
6 Arabia Saudita	0,865	1,146	1,147	0,282
7 Argelia	0,137	0,161	0,161	0,024
8 Argentina	0,432	0,892	0,893	0,461
9 Armenia	0,007	0,006	0,006	(0,001)
10 Australia	2,075	2,337	2,338	0,263
11 Austria	0,798	0,720	0,720	(0,078)
12 Azerbaiyán	0,040	0,060	0,060	0,020
13 Bahamas	0,017	0,014	0,014	(0,003)
14 Bahrein	0,039	0,044	0,044	0,005
15 Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
16 Barbados	0,008	0,007	0,007	(0,001)
17 Belarús	0,056	0,056	0,056	-
18 Bélgica	0,999	0,885	0,885	(0,114)
19 Belice	0,001	0,001	0,001	-
20 Benin	0,003	0,003	0,003	-
21 Bolivia, Estado Plurinacional de	0,009	0,012	0,012	0,003
22 Bosnia y Herzegovina	0,017	0,013	0,013	(0,004)
23 Botswana	0,017	0,014	0,014	(0,003)
24 Brasil	2,936	3,823	3,825	0,889
25 Brunei Darussalam	0,026	0,029	0,029	0,003
26 Bulgaria	0,047	0,045	0,045	(0,002)
27 Burkina Faso	0,003	0,004	0,004	0,001
28 Burundi	0,001	0,001	0,001	-
29 Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-
30 Camboya	0,004	0,004	0,004	-
31 Camerún	0,012	0,010	0,010	(0,002)
32 Canadá	2,986	2,921	2,922	(0,064)
33 Chad	0,002	0,005	0,005	0,003
34 Chile	0,334	0,399	0,399	0,065
35 China	5,151	7,921	7,924	2,773
36 Chipre	0,047	0,043	0,043	(0,004)
37 Colombia	0,259	0,322	0,322	0,063
38 Comoras	0,001	0,001	0,001	-
39 Congo	0,005	0,006	0,006	0,001
40 Corea, República de	1,995	2,039	2,040	0,045
41 Costa Rica	0,038	0,047	0,047	0,009
42 Côte d'Ivoire	0,011	0,009	0,009	(0,002)
43 Croacia	0,126	0,099	0,099	(0,027)
44 Cuba	0,069	0,065	0,065	(0,004)
45 Dinamarca	0,675	0,584	0,584	(0,091)
46 Djibouti	0,001	0,001	0,001	-
47 Dominica	0,001	0,001	0,001	-
48 Ecuador	0,044	0,067	0,067	0,023



Estado	OIT	ONU	OIT	Incremento o
	Contribuciones	Contribuciones	Proyecto de escala para	( disminución )
	2016	2016-2018	para	diferencia entre
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	las cols. 3 y 1
	%	%	%	Col. 4
				%
49 Egipto	0,134	0,152	0,152	0,018
50 El Salvador	0,016	0,014	0,014	(0,002)
51 Emiratos Árabes Unidos	0,595	0,604	0,604	0,009
52 Eritrea	0,001	0,001	0,001	-
53 Eslovaquia	0,171	0,160	0,160	(0,011)
54 Eslovenia	0,100	0,084	0,084	(0,016)
55 España	2,975	2,443	2,444	(0,531)
56 Estados Unidos	22,000	22,000	22,000	-
57 Estonia	0,040	0,038	0,038	(0,002)
58 Etiopía	0,010	0,010	0,010	-
59 Ex República Yugoslava de Macedonia	0,008	0,007	0,007	(0,001)
60 Fiji	0,003	0,003	0,003	-
61 Filipinas	0,154	0,165	0,165	0,011
62 Finlandia	0,519	0,456	0,456	(0,063)
63 Francia	5,596	4,859	4,861	(0,735)
64 Gabón	0,020	0,017	0,017	(0,003)
65 Gambia	0,001	0,001	0,001	-
66 Georgia	0,007	0,008	0,008	0,001
67 Ghana	0,014	0,016	0,016	0,002
68 Granada	0,001	0,001	0,001	-
69 Grecia	0,638	0,471	0,471	(0,167)
70 Guatemala	0,027	0,028	0,028	0,001
71 Guinea	0,001	0,002	0,002	0,001
72 Guinea Ecuatorial	0,010	0,010	0,010	-
73 Guinea-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
74 Guyana	0,001	0,002	0,002	0,001
75 Haití	0,003	0,003	0,003	-
76 Honduras	0,008	0,008	0,008	-
77 Hungría	0,266	0,161	0,161	(0,105)
78 India	0,666	0,737	0,737	0,071
79 Indonesia	0,346	0,504	0,504	0,158
80 Irán, República Islámica del	0,356	0,471	0,471	0,115
81 Iraq	0,068	0,129	0,129	0,061
82 Irlanda	0,418	0,335	0,335	(0,083)
83 Islandia	0,027	0,023	0,023	(0,004)
84 Islas Cook <sup>1</sup>	-	-	0,001	0,001
85 Islas Marshall	0,001	0,001	0,001	-
86 Islas Salomón	0,001	0,001	0,001	-
87 Israel	0,396	0,430	0,430	0,034
88 Italia	4,450	3,748	3,750	(0,700)
89 Jamaica	0,011	0,009	0,009	(0,002)
90 Japón	10,839	9,680	9,684	(1,155)
91 Jordania	0,022	0,020	0,020	(0,002)
92 Kazajstán	0,121	0,191	0,191	0,070
93 Kenya	0,013	0,018	0,018	0,005
94 Kirguistán	0,002	0,002	0,002	-
95 Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
96 Kuwait	0,273	0,285	0,285	0,012
97 Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
98 Letonia	0,047	0,050	0,050	0,003
99 Líbano	0,042	0,046	0,046	0,004
100 Liberia	0,001	0,001	0,001	-
101 Libia	0,142	0,125	0,125	(0,017)
102 Lituania	0,073	0,072	0,072	(0,001)
103 Luxemburgo	0,081	0,064	0,064	(0,017)

**GB.326/PFA/PV/Proyecto**

Estado	OIT	ONU	OIT	Incremento o (disminución) diferencia entre las cols. 3 y 1
	Contribuciones	Contribuciones	Proyecto de escala para	
	2016	2016-2018	para	
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	
	%	%	%	Col. 4
				%
104 Madagascar	0,003	0,003	0,003	-
105 Malasia	0,281	0,322	0,322	0,041
106 Malawi	0,002	0,002	0,002	-
107 Maldivas, República de	0,001	0,002	0,002	0,001
108 Malí	0,004	0,003	0,003	(0,001)
109 Malta	0,016	0,016	0,016	-
110 Marruecos	0,062	0,054	0,054	(0,008)
111 Mauricio	0,013	0,012	0,012	(0,001)
112 Mauritania	0,002	0,002	0,002	-
113 México	1,843	1,435	1,436	(0,407)
114 Moldova, República de	0,003	0,004	0,004	0,001
115 Mongolia	0,003	0,005	0,005	0,002
116 Montenegro	0,005	0,004	0,004	(0,001)
117 Mozambique	0,003	0,004	0,004	0,001
118 Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
119 Namibia	0,010	0,010	0,010	-
120 Nepal	0,006	0,006	0,006	-
121 Nicaragua	0,003	0,004	0,004	0,001
122 Níger	0,002	0,002	0,002	-
123 Nigeria	0,090	0,209	0,209	0,119
124 Noruega	0,852	0,849	0,849	(0,003)
125 Nueva Zelandia	0,253	0,268	0,268	0,015
126 Omán	0,102	0,113	0,113	0,011
127 Países Bajos	1,655	1,482	1,483	(0,172)
128 Pakistán	0,085	0,093	0,093	0,008
129 Palau	0,001	0,001	0,001	-
130 Panamá	0,026	0,034	0,034	0,008
131 Papua Nueva Guinea	0,004	0,004	0,004	-
132 Paraguay	0,010	0,014	0,014	0,004
133 Perú	0,117	0,136	0,136	0,019
134 Polonia	0,922	0,841	0,841	(0,081)
135 Portugal	0,474	0,392	0,392	(0,082)
136 Qatar	0,209	0,269	0,269	0,060
137 Reino Unido	5,182	4,463	4,465	(0,717)
138 República Árabe Siria	0,036	0,024	0,024	(0,012)
139 República Centroafricana	0,001	0,001	0,001	-
140 República Checa	0,386	0,344	0,344	(0,042)
141 República Democrática del Congo	0,003	0,008	0,008	0,005
142 República Democrática Popular Lao	0,002	0,003	0,003	0,001
143 República Dominicana	0,045	0,046	0,046	0,001
144 Rumania	0,226	0,184	0,184	(0,042)
145 Rusia, Federación de	2,439	3,088	3,089	0,650
146 Rwanda	0,002	0,002	0,002	-
147 Saint Kitts y Nevis	0,001	0,001	0,001	-
148 Samoa	0,001	0,001	0,001	-
149 San Marino	0,003	0,003	0,003	-
150 San Vicente y las Granadinas	0,001	0,001	0,001	-
151 Santa Lucía	0,001	0,001	0,001	-
152 Santo Tomé y Príncipe	0,001	0,001	0,001	-
153 Senegal	0,006	0,005	0,005	(0,001)
154 Serbia	0,040	0,032	0,032	(0,008)
155 Seychelles	0,001	0,001	0,001	-
156 Sierra Leona	0,001	0,001	0,001	-
157 Singapur	0,384	0,447	0,447	0,063
158 Somalia	0,001	0,001	0,001	-

Estado	OIT	ONU	OIT	Incremento o
	Contribuciones	Contribuciones	Proyecto de escala	( disminución )
	2016	2016-2018	para	diferencia entre
	Col. 1	Col. 2	2017	las cols. 3 y 1
	%	%	Col. 3	Col. 4
	%	%	%	%
159 Sri Lanka	0,025	0,031	0,031	0,006
160 Sudáfrica	0,372	0,364	0,364	(0,008)
161 Sudán	0,010	0,010	0,010	-
162 Sudán del Sur	0,004	0,003	0,003	(0,001)
163 Suecia	0,961	0,956	0,957	(0,004)
164 Suiza	1,048	1,140	1,141	0,093
165 Suriname	0,004	0,006	0,006	0,002
166 Swazilandia	0,003	0,002	0,002	(0,001)
167 Tailandia	0,239	0,291	0,291	0,052
168 Tanzania, República Unida de	0,009	0,010	0,010	0,001
169 Tayikistán	0,003	0,004	0,004	0,001
170 Timor-Leste	0,002	0,003	0,003	0,001
171 Togo	0,001	0,001	0,001	-
172 Tonga <sup>2</sup>	-	0,001	0,001	0,001
173 Trinidad y Tabago	0,044	0,034	0,034	(0,010)
174 Túnez	0,036	0,028	0,028	(0,008)
175 Turkmenistán	0,019	0,026	0,026	0,007
176 Turquía	1,329	1,018	1,019	(0,310)
177 Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
178 Ucrania	0,099	0,103	0,103	0,004
179 Uganda	0,006	0,009	0,009	0,003
180 Uruguay	0,052	0,079	0,079	0,027
181 Uzbekistán	0,015	0,023	0,023	0,008
182 Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183 Venezuela, República Bolivariana de	0,627	0,571	0,571	(0,056)
184 Viet Nam	0,042	0,058	0,058	0,016
185 Yemen	0,010	0,010	0,010	-
186 Zambia	0,006	0,007	0,007	0,001
187 Zimbabwe	0,002	0,004	0,004	0,002
TOTAL	100,000	99,969	100,000	(0,000)

<sup>1</sup> Las Islas Cook no son actualmente miembro de las Naciones Unidas. La escala de prorrateo propuesta se basa en las contribuciones de las Islas Cook en otros organismos especializados de Naciones Unidas. (Documento GB.326/PFA/GMA/1.)

<sup>2</sup> El Reino de Tonga se incorporó a la Organización de las Naciones Unidas el 14 de septiembre de 1999 y se convirtió en Estado Miembro de la OIT el 24 de febrero de 2016. (Documento GB.326/PFA/GMA/2.)