

Anexo I

Discurso de apertura del Director General (lunes 28 de octubre de 2019)

Les doy la bienvenida a la 337.^a reunión del Consejo de Administración, que se celebra a finales del año del centenario de la OIT.

Se trata de una coyuntura y un contexto particulares e importantes para los debates que mantendremos en las dos próximas semanas; creo que sería útil tener presente esta circunstancia para reflexionar al inicio de nuestras labores.

Todos estaremos de acuerdo en que hemos logrado un éxito considerable y único con la celebración del centenario. El Consejo de Administración adoptó decisiones tendentes a centrar nuestra labor ante todo en el futuro del trabajo, y gracias a unos procesos de preparación exigentes y ambiciosos — empezando por la celebración de diálogos tripartitos a nivel nacional, después en nuestra Comisión Mundial, y luego en las negociaciones de la reunión de la Conferencia de este año — con objeto de adoptar una Declaración sobre el Futuro del Trabajo; todo ello demuestra que esas decisiones estaban ampliamente justificadas.

El resultado es que la OIT puede entrar en su segundo siglo de existencia con confianza y determinación. Todos podemos celebrar estas buenas noticias.

Son buenas noticias porque la OIT ha cobrado muchísima visibilidad este año.

Buenas noticias porque la Organización se ha beneficiado del extraordinario compromiso que han demostrado sus mandantes, algo que se puede ver directamente en muchísimos Estados Miembros.

Y buenas noticias porque nuestro mandato y nuestras actividades han recibido un fuerte espaldarazo político en las más altas esferas; un apoyo que expresaron no menos de 34 Jefes de Estado y de Gobierno en la reunión de la Conferencia del centenario y que ha resonado en otros muchos lugares, así como en las filas de nuestros mandantes trabajadores y empleadores.

Pero lo que es más importante todavía, lo más fundamental, es que el centenario ha brindado a la OIT la oportunidad de afirmar su liderazgo, su mandato, sus conocimientos especializados y sus valores en relación con algunas de las cuestiones estratégicas más acuciantes y fundamentales de nuestros tiempos: las que afectan al futuro del trabajo y, por tanto, al futuro de nuestras sociedades y de todos nosotros. Esta es una oportunidad que hemos sabido aprovechar.

A este respecto, quisiera señalar a la atención del Consejo de Administración la resolución que adoptó la Asamblea General de las Naciones Unidas el día 16 de septiembre de 2019 sobre el centenario de la Organización Internacional del Trabajo. Es un texto que dice mucho con gran concisión: empieza por una expresión de agradecimiento por el histórico papel que desempeñan la Organización Internacional del Trabajo y sus mandantes tripartitos, y luego acoge con beneplácito la Declaración y alienta su aplicación. Solicita, en particular, a los fondos, programas, organismos especializados e instituciones financieras de las Naciones Unidas, que consideren integrar el contenido de la Declaración como parte del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible con objeto de fundamentar la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países. También alienta a los Estados Miembros a aplicar en el plano nacional los principios enunciados en la Declaración.

Podría seguir detallando otras consideraciones, pero lo que quiero destacar es que la Declaración ha abierto oportunidades nuevas y notables a la OIT, tanto a nivel internacional (y todos sabemos lo que esto significa a la luz de nuestras muchas discusiones sobre la reforma de las Naciones Unidas) como a nivel nacional.

Ahora de lo que se trata es de saber si seremos capaces de aprovechar estas oportunidades, y esto es, por encima de todo, lo que el Consejo de Administración debe tener presente cuando pase a examinar los puntos inscritos en su orden del día. Los verdaderos retos de nuestro centenario no terminan con este año, sino que empiezan ahora y nos acompañarán en los años venideros. Mucho se espera de nosotros y grande es también la atención que, por extensión, suscita el potencial del tripartismo y del multilateralismo. Estas son las responsabilidades que acompañan a las oportunidades generadas por el éxito de nuestro centenario. Y en este punto quisiera añadir que tuvimos un muy buen comienzo el viernes pasado gracias a una productiva reunión del Consejo del Centro de Formación de Turín.

Por estas razones, permítanme que me detenga sobre los puntos que se dispone a examinar el Consejo de Administración y que se derivan directa o indirectamente de la Declaración del Centenario y de la reunión de la Conferencia de este año.

El punto más sustantivo es el programa de trabajo para 2020-2021, que abordaré más adelante, pero hay mucho más.

En las negociaciones de la Declaración no hubo acuerdo sobre la propuesta de consagrar la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental en el trabajo. Ahora bien, en la Resolución conexas adoptada por la Conferencia se pide al Consejo de Administración que examine lo antes posible propuestas a este respecto. Por consiguiente, tenemos ante nosotros una Hoja de ruta con plazos definidos para cumplir con este cometido, que podría culminar en un documento final de la Conferencia en 2021. No deberíamos subestimar las dificultades políticas y técnicas que plantea esta cuestión, y aún menos la importancia de las realidades que están en juego en el mundo del trabajo. Cada año cerca de 2,7 millones de personas mueren por el trabajo que hacen o que han hecho.

En la propia Declaración se expresa el deseo de democratizar la gobernanza de la OIT mediante una representación equitativa de todas las regiones y de consagrar el principio de igualdad entre los Estados Miembros, y en la Resolución que la acompaña se exhorta al Consejo de Administración a que haga lo necesario para consolidar definitivamente la democratización del funcionamiento y de la composición de los órganos rectores de la OIT.

Estas disposiciones ponen sobre la mesa cuestiones que llevamos largo tiempo examinando, especialmente en lo que respecta a la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT, acerca del cual se presentan informes periódicos en cada reunión del Consejo de Administración. En vista de las decisiones de la Conferencia, se plantea el interrogante de qué más se podría hacer con respecto al Instrumento de Enmienda de 1986 y qué otras medidas podrían adoptarse para alcanzar los objetivos acordados. Para examinar estas cuestiones, se propone constituir un grupo de trabajo tripartito, al que se encargará la presentación de un informe al Consejo de Administración en su reunión de octubre-noviembre de 2020.

Además de la Declaración del Centenario, la Conferencia adoptó un nuevo convenio igualmente importante: el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que es el primer convenio acompañado de una recomendación que se adopta desde 2011. Me ha impresionado la enorme repercusión que ha tenido la adopción de estos instrumentos, no sólo entre los mandantes tripartitos, sino a un nivel más amplio. Todas las partes reconocen su importancia y confían en que se ratifiquen y apliquen ampliamente lo antes posible. Por este motivo, considero que la estrategia de promoción que se presenta en esta reunión merece toda su atención, dado que sienta las bases de una acción nacional e internacional que responderá a una importante demanda.

Permítanme ahora referirme de nuevo a la propuesta de programa de trabajo y marco de resultados para 2020-2021, y aprovecho esta oportunidad para recomendar formalmente su aprobación. Como bien recordarán, en esta ocasión hemos aplicado un procedimiento extraordinario para adoptar el Programa y Presupuesto. Aunque la Conferencia aprobó el presupuesto en junio, se decidió que el programa no se finalizaría hasta la reunión de octubre-noviembre del Consejo de Administración, precisamente para poder tener en cuenta los resultados de la reunión del centenario.

El punto que quisiera destacar emana directamente de esta decisión: el eje vertebrador del programa propuesto, compuesto por los ocho resultados en materia de políticas, ha sido formulado deliberadamente para transformar las disposiciones de la Declaración del Centenario en acciones operativas. Esto es fundamental para mantener vivo el espíritu del centenario y hacer realidad las oportunidades a las que me he referido antes.

Por lo tanto, los resultados reflejan las inversiones previstas en el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas contenido en la Declaración, a saber, inversiones: en la capacidad de las personas, para ayudarlas a superar con éxito las transiciones a lo largo de su vida laboral; en las instituciones del trabajo, a fin de que los resultados del mercado laboral sean socialmente aceptables, y en la sostenibilidad de los puestos de trabajo futuros, con trabajo decente para todos.

Los resultados en materia de políticas 1 y 2 constituyen los cimientos necesarios de todo el programa, al promover las capacidades de los mandantes tripartitos de la OIT y su consiguiente interacción en un diálogo social eficaz y al proporcionar un corpus de normas internacionales del trabajo pertinentes, sustentado en un mecanismo de control reconocido, que son las bases normativas esenciales de toda la labor que lleva a cabo esta Organización, centrada en los valores.

Los resultados 3 y 4 abordan la forma de configurar las transiciones económicas, sociales y medioambientales, que son y serán fundamentales para el futuro del trabajo, y la promoción de empresas sostenibles, teniendo siempre presente la consecución del pleno empleo y del trabajo decente para todos.

Los resultados 5 y 6 se basan en el imperativo de la adquisición de competencias y del aprendizaje permanente, que son cruciales para que las personas puedan aprovechar las oportunidades generadas por los cambios en el mundo del trabajo, y que a la vez renuevan el programa para la igualdad de género, a fin de empoderar por igual a todas las personas sin que nadie se quede atrás.

Y, por último, los resultados 7 y 8 abordan los principales desafíos relacionados con la promoción de una protección adecuada y eficaz para todos en un entorno laboral en transformación y cada vez más diversificado, de modo que se puedan afrontar los cambios con condiciones laborales verdaderamente humanas y en un contexto de seguridad humana integral.

Con respecto a la asignación de recursos, observarán que el documento que tienen ante ustedes incluye la propuesta de distribución del presupuesto estratégico acordado entre los distintos resultados en materia de políticas, e integra las asignaciones procedentes del presupuesto ordinario con aquellas que se espera obtener de recursos extrapresupuestarios. Hemos intentado asegurar un equilibrio satisfactorio entre los distintos resultados en materia de políticas, invirtiendo especialmente en los resultados relacionados con las competencias profesionales y las cuestiones de género, a la luz de lo dispuesto en la Declaración del Centenario.

Esta propuesta de programa de trabajo es un programa de acción que aborda las oportunidades y los desafíos que el futuro del trabajo tiene ante sí. Es el inicio de una andadura que deberá proseguir más allá de los dos próximos años. Combina la continuidad y el cambio, porque hay cosas de las que la OIT siempre deberá ocuparse, pero también nuevas realidades que debe afrontar y cambiar. Se trata de un programa de justicia social y de trabajo decente, adaptado a las realidades de hoy y a las de mañana.

Cabe observar, asimismo, que estos resultados en materia de políticas integran los ejes de política transversales del pasado bienio (sobre las normas, la no discriminación, el diálogo social y la sostenibilidad ambiental) y, al mismo tiempo, se basan directamente en las siete iniciativas para el centenario que han demostrado ser tan importantes — creo — para dirigir la atención de la OIT hacia las cuestiones cruciales en el futuro. Por supuesto, el contenido sustantivo de las iniciativas seguirá ocupando un lugar central en la labor de la OIT. La iniciativa relativa a las normas constituye un buen ejemplo. Otro ejemplo es la forma en que la iniciativa para poner fin a la pobreza ha servido para armonizar el programa de la OIT con la aplicación de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, una armonización que se ha reforzado en esta propuesta de programa, como se observa muy claramente en el apéndice II.

De hecho, el marco general de resultados que aquí se presenta incluye importantes innovaciones, de conformidad con el constante compromiso de la OIT con la pertinencia, el impacto y la rendición de cuentas. La finalidad es lograr un mejor seguimiento y medición de los logros mediante una «teoría del cambio» con respecto al trabajo decente, que se aplica a tres niveles: el nivel del impacto, que aborda la perspectiva a más largo plazo del logro de la justicia social mediante el trabajo decente; el nivel de los resultados, que se centra en los elementos fundamentales a medio plazo; y el nivel de los productos, que se refiere a las propias iniciativas de la OIT a lo largo del bienio. Este enfoque a tres niveles para cambiar y mejorar la vida de las personas es idóneo para reforzar el seguimiento y la rendición de cuentas a ustedes — nuestros mandantes — sobre lo que ha hecho la OIT y con qué propósito.

Nuestros compromisos a este respecto están estrechamente relacionados con nuestra correspondiente responsabilidad de seguir esforzándonos por lograr una eficiencia y una calidad óptimas en nuestro trabajo y una gobernanza transparente y equitativa. Como antes, los tres resultados funcionales propuestos se han formulado partiendo de los logros obtenidos hasta la fecha y procurando mejorarlos aún más. Se trata de cuestiones donde no hay un punto de llegada definitivo; y donde la consigna sigue siendo la de mejorar constantemente, junto con el imperativo de adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo. También desearía señalar a la atención del Consejo de Administración los importantes vínculos entre estos resultados funcionales y otros puntos incluidos en su orden del día, por ejemplo, el programa de investigación, la mejora del funcionamiento de la Conferencia y varios puntos relacionados con los recursos humanos.

Confío plenamente en que el Consejo de Administración apreciará la conveniencia del programa de trabajo propuesto para el buen seguimiento de nuestro centenario. Aunque también hemos de ser conscientes de la necesidad de complementar su aplicación con otros enfoques innovadores. Volveremos a la cuestión de la coherencia de las políticas internacionales y del fortalecimiento de los acuerdos institucionales entre la OIT y otras organizaciones internacionales en el próximo mes de marzo. Además, he quedado impresionado, como dije al comienzo de mi discurso, por el extraordinario nivel de interés en las cuestiones relativas al futuro del trabajo que el centenario ha generado fuera del círculo estricto de nuestros mandantes tripartitos. Una consecuencia de esto es que se nos han abierto nuevas y estimulantes posibilidades de explorar y establecer alianzas innovadoras con empresas, con fundaciones, con la comunidad académica, en el sistema internacional. Sin embargo, no estoy convencido de que nuestros procesos o nuestros reflejos actuales sean enteramente propicios al pleno aprovechamiento de tales oportunidades, y esto también es una cuestión que tal vez convendría retomar.

El hecho de que se haya aprobado un presupuesto en junio no me dispensa por completo de abordar los asuntos de naturaleza estrictamente financiera. Tal como encomendó el Consejo de Administración, las fuentes de ahorros para financiar la contribución de la OIT al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas se indican en el párrafo 301 del anexo informativo núm. 1 del Programa y Presupuesto, mientras que las repercusiones financieras del fallo del Tribunal Administrativo de la OIT con respecto al índice de ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra se tratan en otro documento presentado al

Consejo de Administración. En este último caso, dado que la propuesta consiste en absorber los costos en que se ha incurrido mediante ahorros, no se propone ningún ajuste al programa.

Por supuesto, hay muchos asuntos que el Consejo de Administración habrá de tratar que no he mencionado explícitamente y que no me propongo abordar de forma exhaustiva.

Baste decir que tenemos un número bastante considerable de puntos relativos a países específicos en nuestro orden del día: Guatemala, Qatar y Myanmar figuran entre ellos. También tendremos el informe anual sobre el programa reforzado de cooperación para el desarrollo destinado a los territorios árabes ocupados y, además, he de recordar que, en septiembre, la Comisión de Encuesta establecida el año pasado para examinar la queja con arreglo al artículo 26 contra la República Bolivariana de Venezuela adoptó su informe, que transmití al Gobierno el día 27 de dicho mes. Según lo estipulado en la Constitución, el Gobierno tiene tres meses para informar al Director General de su aceptación o rechazo de las recomendaciones del informe. Así pues, confío en que, para nuestra próxima reunión, hayamos recibido la respuesta y estemos en posición de retomar este asunto.

Además de estos temas tan importantes y delicados que, como suelo decir, han de tratarse mediante una buena combinación de principios y de perseverancia, tendremos también que abordar otros temas no menos importantes que, en algunos casos, figuran en el orden del día del Consejo de Administración desde hace bastante tiempo, siendo pues anteriores al centenario. Estoy refiriéndome a la labor en curso sobre las cadenas mundiales de suministro, la estrategia integrada sobre los déficits de trabajo decente en el sector del tabaco, nuestros esfuerzos para promover la diversidad en la composición del personal de la OIT y, por supuesto, el mecanismo de examen de las normas.

Estos asuntos nos son ya muy familiares; estamos habituados a ellos, conocemos sus posibilidades y sus dificultades, sabemos lo que nos gusta y lo que nos disgusta al respecto y, por supuesto, nos preocupan.

Pero al igual que para las cuestiones más recientes que han surgido del centenario, es tarea de todos tratar de lograr resultados consensuados mediante el diálogo respetuoso y el espíritu de conciliación, porque también en este caso se exigirá mucho de nosotros; las expectativas son altas y necesitamos demostrar cómo el multilateralismo y el tripartismo, singularmente combinados en esta Organización, pueden y deben ser eficaces.

Gracias a ese espíritu, estoy convencido de que este Consejo de Administración, bajo la dirección de todos ustedes, atravesará con gran éxito el momento clave de la historia de la OIT que estamos viviendo. Ahora bien, como ya he recordado, aunque los actos del centenario están casi por concluir, la presente reunión no marca el acto final. Ese honor recaerá más bien en la 14.^a Reunión Regional Africana, que se celebrará en Abiyán en diciembre. Permítanme decir a todos los miembros africanos, y a usted, señor Presidente, que me complace en gran medida participar en tan pertinente colofón a este gran año.

Anexo II

Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (30 de octubre de 2019)

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

Se acerca el final de este año del centenario de nuestra Organización, aunque todavía están previstos algunos actos importantes de aquí a diciembre. Ciertamente ha sido un año muy especial. Presente en foros de todo el mundo, en los despachos reservados de los grandes dirigentes, ante la Asamblea General de las Naciones Unidas, aventurándose incluso a organizar hace quince días una jornada de puertas abiertas, la OIT ha salido de su reserva habitual para dar mayor visibilidad a sus actividades y su función, esto es, hacer avanzar la justicia social y promover el trabajo decente. La adopción de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y de una norma internacional pendiente desde hace años sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ha demostrado que la OIT es y seguirá siendo un actor fundamental en los esfuerzos para responder a los desafíos políticos, económicos, sociales y ambientales de los próximos años.

Ha sido, sin ninguna duda, una labor colectiva de la Organización en la que cada cual ha desempeñado un papel específico. Creo que el personal se siente muy orgulloso de haber participado en esta aventura del centenario, de haber demostrado sus competencias y contribuido a que la Organización pudiera lucirse en una oportunidad tan especial como ésta, sin ahorrar esfuerzos y dispuesto a dedicar a su tarea numerosas horas extraordinarias en la sede y en las oficinas exteriores. No se trata de reivindicar algo que se le debe al personal que represento sino simplemente de pedir que se reconozca la labor que realiza, de manera que las decisiones que van a tomarse en esta sala en los próximos días no se tomen a costa suya. Este año ha sido emocionante pero también muy exigente. Mis colegas, que han trabajado con entusiasmo, ahora mismo acusan el agotamiento del esfuerzo que han venido realizando. Han hecho milagros para lograr que la celebración del centenario fuera un éxito, pero desde hace años trabajan en un régimen de austeridad encubierto para estar a la altura de las expectativas de los mandantes. Esta forma de trabajar supone un costo importante en términos de fatiga en el trabajo, problemas de salud y absentismo laboral, que va en aumento en esta Organización. La OIT está al servicio de sus mandantes y debe contar con los medios para realizar los objetivos que éstos le imponen, aunque sin sacrificar al personal en el altar del ahorro.

Ello me lleva naturalmente a los primeros documentos de esta reunión que deseo comentar, los documentos [GB.337/PFA/1/2](#) y [GB.337/PFA/INF/2](#), los cuales siguen siendo objeto de discusiones que he escuchado con atención. El tema es tan importante que el Sindicato no puede eludirlo de ninguna manera.

El hilo conductor de ambos documentos es el fallo núm. 4134 del Tribunal Administrativo de la OIT con respecto a las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) relativas al índice del ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra, emitido el 3 de julio de 2019. A modo de observación preliminar, el Sindicato desea destacar como positivo el hecho de que, tras conocer esta decisión, la administración no ha escatimado esfuerzos para ejecutarla en los plazos establecidos y de conformidad con los compromisos adquiridos.

No obstante, el Sindicato observa con cierta sorpresa que en el documento [GB.337/PFA/1/2](#) relativo a las repercusiones financieras de dicha decisión se alude en varias ocasiones a la financiación de «gastos imprevistos» y a las repercusiones que ello tendrá en

el presupuesto de la OIT. El Sindicato del Personal no suele adentrarse en el intrincado terreno de las hipótesis presupuestarias por temor a perderse en una terminología reservada a los iniciados, pero la lectura de este documento le ha obligado a plantearse algunas preguntas.

En primer lugar, se pregunta por qué razón, cuando en el párrafo 6 se hace referencia a una serie de medidas de ahorro que inciden en las condiciones de trabajo del personal, no se ha sometido esta cuestión a un diálogo social interno como naturalmente hubiera cabido esperar. A este respecto, para evitar caer una vez más en las mismas discusiones sobre la falta de diálogo social interno, el Sindicato pide claramente que, así como se espera que el personal asista a innumerables cursos sobre la gobernanza y las normas de conducta o a cursos variopintos sobre la seguridad informática relacionados con la gestión de los riesgos, todo funcionario de grado P.5 y superior, en las oficinas exteriores o en la sede, participe en una actividad de formación obligatoria sobre la negociación colectiva y el diálogo social y que, de lo contrario, se lo considere un riesgo cierto y suplementario para la Organización. Dado que el fallo que iba a emitir el Tribunal Administrativo de la OIT no se consideró un riesgo, los representantes del personal tienen que preguntarse cuál es la verdadera utilidad de la gestión de los riesgos en el seno de la Organización. ¿Por qué razón no se previeron, desde marzo de 2019, la hipótesis presupuestaria más pesimista para la Organización y las medidas correctivas aplicables en caso de que ésta no se concretara? Por último, los representantes del personal se preguntarán durante mucho tiempo por qué la OIT toleró que se le impusieran y sigue tolerando que se le impongan decisiones incoherentes, por no llamarlas no decisiones, que tienen graves repercusiones en su presupuesto y sus relaciones de trabajo, y cuyas víctimas a fin de cuentas son las mismas: las trabajadoras y los trabajadores de esta Organización que jamás han rebajado sus normas de calidad para servir a los mandantes, a menudo en detrimento de su salud.

Con respecto a la decisión del Tribunal Administrativo de la OIT y sus consecuencias, es el momento de hacer una aclaración: antes de remitirse a un tribunal administrativo, el personal de la OIT luchó con valentía durante dos años junto con los sindicatos de otras organizaciones a fin de que los principios y los valores que defienden las Naciones Unidas fueran también los del órgano técnico de la Organización encargado de determinar las condiciones de empleo. El personal había reclamado vehementemente a las instancias de toma de decisiones del más alto nivel una reforma de la CAPI que respondiera a esa necesidad de transparencia y de rigor. Pedía que el método para determinar los salarios en la sede y en las oficinas exteriores permitiera obtener resultados estables, previsibles y transparentes, que son la garantía de una buena gobernanza. Todas estas peticiones legítimas no han conducido a nada. Cuando finalmente la justicia emite un fallo, éste se pone en tela de juicio de forma escandalosa en el microcosmos onusiano, como pudo constatarse en la reunión de la CAPI celebrada en Viena este verano. El Sindicato del Personal también está muy preocupado por el giro que en este momento están tomando los acontecimientos en Nueva York en el seno de la Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Aferrándose a una interpretación descabellada del fallo en cuestión, algunos intentan modificar la norma cuando ésta no los favorece, mientras que otros intentan desacreditar un tribunal administrativo cuya reputación e independencia están fuera de toda duda. Cabe recordar que la Asamblea General no es un órgano de apelación de los fallos emitidos por los tribunales administrativos. El respeto del debido proceso debe guiar las acciones de todos los protagonistas. Como también se indicaba en el fallo núm. 4134 del Tribunal Administrativo de la OIT: «la Asamblea General debe tener en cuenta el objetivo para el que se estableció todo el sistema de ajustes por lugar de destino, esto es, dar efecto al principio *Noblemaire* [...] Su objetivo no es obtener ahorros mediante la reducción de los costos salariales».

Ante tanta ceguera, que espero no sea deliberada, en este año del centenario voy a permitirme citar una vez más a Albert Thomas, uno de los padres fundadores de la OIT. En 1921, en un discurso pronunciado ante la Asociación Internacional para el Progreso Social,

señaló que no había que dar al mundo la impresión de que la inteligencia humana era débil e incapaz de organizar la sociedad según la justicia, que era soberana y tenía que triunfar.

El Sindicato del Personal también tomó nota del documento [GB.337/PFA/2](#) sobre la renovación del edificio de la sede. De nuevo quisiera señalar a la atención del Consejo de Administración el hecho de que la fase 2 del proyecto de renovación no se limita únicamente a las salas de reunión, sino que abarca asimismo las plantas inferiores del edificio, donde trabajan muchos de nuestros colegas y en donde las normas de seguridad, higiene y bienestar ya no son las mismas que tienen los trabajadores que se reintegran a despachos nuevos en los pisos superiores. Por razones de equidad, el Sindicato pide que las obras de la fase 2 comiencen cuanto antes, de modo que todos los miembros del personal se beneficien rápidamente de las mismas condiciones. En este documento se hace referencia al alquiler de oficinas a otra organización. A este respecto, los representantes del personal quisieran ante todo asegurarse de que, al calcular el espacio que se reserva al personal de la OIT, se han tenido en cuenta las proyecciones de la fuerza de trabajo y el hecho de que hay que garantizar oficinas provisionales a otros colegas durante las obras de la fase 2 del proyecto de renovación.

En lo que concierne a la renovación de otros edificios de la OIT fuera de la sede, el Sindicato del Personal acoge con satisfacción las decisiones preventivas, rápidas e inequívocas adoptadas recientemente por el Director General, en colaboración con todas las partes interesadas, con el fin de garantizar la seguridad y salud en el trabajo de nuestros colegas de la Oficina Regional de Bangkok hasta que se hayan resuelto todas las dudas. Acaban de informarnos que otras organizaciones de las Naciones Unidas que tienen sus oficinas en el mismo edificio van a aplicar las mismas medidas preventivas. La reforma del sistema de las Naciones Unidas a la que se ha sumado la OIT también debe traducirse en una coordinación eficaz al más alto nivel cuando se trata de riesgos inmediatos para sus propios trabajadores. Los acontecimientos más recientes tienden a demostrar que ello es posible. El Sindicato del Personal también toma nota con satisfacción de las medidas preventivas adoptadas recientemente en Beirut y en Santiago a raíz de la delicada situación sociopolítica en ambas capitales. Es sumamente importante que todos los miembros del personal, independientemente de su lugar de destino, reciban la misma atención en materia de salud, higiene y seguridad y salud en el trabajo.

Con respecto al documento [GB.337/PFA/11](#), titulado «Composición y estructura del personal de la OIT: plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT», el Sindicato del Personal desea formular las siguientes observaciones al Consejo de Administración. Conviene recordar que el Sindicato ya ha negociado las disposiciones para promover una mayor diversidad en la Oficina y está totalmente a favor de que se introduzcan mejoras suplementarias si fuera necesario. Ahora bien, sobre este punto es necesario hablar con toda franqueza: ¿Cuál es la finalidad de esta iniciativa? ¿Que determinados Estados Miembros estén representados por un número suficiente de sus nacionales a cambio del dinero que aportan, o propugnar una verdadera diversidad Norte-Sur, una diversidad étnica, lingüística, de género y orientación sexual, y de perfiles socioprofesionales asociada a una verdadera voluntad de inclusión? Los representantes del personal, quienes a diario se ven confrontados con la problemática de la diversidad por el hecho de participar en los diferentes órganos paritarios internos, estiman que la cuestión de la diversidad no se limita a la representación geográfica vinculada a un pasaporte o a las contribuciones financieras de los Estados Miembros. Aunque está totalmente de acuerdo con que es necesario mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT, el Sindicato del Personal rechaza esta visión simplista y mercantil de la problemática que se plantea, que deja de lado una visión más ambiciosa para obtener una fuerza de trabajo competente pero asimismo variada desde todo punto de vista y capaz de aprovechar el ADN tripartito de la OIT. Además, es necesario hacer hincapié en otras consideraciones. El plan de acción que figura en el anexo sólo se refiere al personal con cargo al presupuesto ordinario, cuando más del 40 por ciento del personal trabaja ahora en proyectos de cooperación técnica. Estos proyectos son financiados por donantes que tienen la responsabilidad de asegurar la diversidad en sus contrataciones,

algo que en realidad no ocurre. Por si fuera poco, nada impide a la administración cubrir ciertos puestos por medio de nombramientos directos. ¿Por qué no se han utilizado los mecanismos que ya existen para que la composición del personal de la Organización refleje verdaderamente todo el abanico de la diversidad? Por último, ¿de qué valen las medidas propuestas en vista del retraso de la edad de jubilación a los 65 años y de otras propuestas como la congelación de la contratación que figuran en otros documentos de esta reunión del Consejo de Administración?

Como habrán comprendido, este documento plantea dificultades al Sindicato del Personal: se pide a los mandantes de la OIT que aprueben un plan de acción que el Sindicato calificaría más bien de esquema de plan de acción, ya que se dirige sólo a una parte del personal, no es incluyente ni toma en consideración toda la dimensión de la problemática y parece haber sido elaborado de manera un poco precipitada aunque con plazos claramente establecidos, pese a la indicación contenida en el párrafo 4 según la cual las consultas con los representantes del personal siguen en curso.

La mejora de la diversidad en el seno de la OIT merece algo mejor y requiere tiempo. La diversidad no se decreta y tampoco se resuelve con el monedero.

El último documento sobre el que el Sindicato del Personal desearía formular algunas observaciones es el que se refiere a las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal. El Sindicato reitera que es indispensable que los funcionarios internacionales cuenten con un sistema de justicia administrativa independiente y eficaz al que puedan remitirse. Reitera asimismo que las asociaciones y los sindicatos del personal deberían poder expresar su opinión cuando sus respectivas organizaciones deciden retirar el reconocimiento de la competencia del Tribunal. El Sindicato participó en una jornada de consulta, que debería haberse celebrado hace mucho tiempo, organizada por el Tribunal Administrativo de la OIT y a la que se hace referencia en el párrafo 14 del documento. En esa reunión, el Sindicato expresó verbalmente y por escrito todas sus preocupaciones en relación con el funcionamiento del Tribunal. Confía pues en que este ejercicio no haya sido un mero trámite, y que se tengan en cuenta sus preocupaciones y sus propias solicitudes de enmienda al Estatuto del Tribunal, al igual que las de los demás representantes de asociaciones y federaciones de personal de las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal, a fin de que el Tribunal pueda realizar de la mejor manera posible, y durante mucho tiempo todavía, la noble tarea que le corresponde.

Antes de finalizar mi intervención quisiera dar las gracias por haberme concedido el tiempo para exponer las opiniones y preocupaciones del personal. La posibilidad de expresar los puntos de vista de cada cual no es algo privativo de esta Organización del sistema de las Naciones Unidas, pero en cualquier caso es la más activa y sobre todo la más antigua: en efecto, tengo el placer de anunciar que un centenario va a seguir a otro, pues 2020 marcará el centenario de la creación del Sindicato del Personal de la OIT. La celebración de este centenario se centrará en los hombres y las mujeres que han aportado una contribución decisiva para dar proyección y otorgar su especificidad a esta Organización dentro del sistema de las Naciones Unidas. Se centrará asimismo en su modelo de diálogo social interno — que aunque no siempre resulte eficaz sigue siendo sin embargo un modelo al que el personal concede mucha importancia — a fin de que pueda convertirse en una realidad para el conjunto del sistema común de las Naciones Unidas.

¡La próxima cita en 2020! Muchas gracias por su atención.

Anexo III

Respuesta del Director General relativa al debate sobre el Programa de trabajo y marco de resultados para 2020-2021 (lunes, 4 de noviembre de 2019)

Es el momento de dar mi respuesta a las cuestiones planteadas durante el debate de la semana pasada sobre las propuestas relativas al programa de trabajo de la OIT para 2020-2021, que les presenté en el documento GB.337/PFA/1/1. Señor Presidente, me ha facilitado usted en gran medida la tarea con el resumen de la discusión que hizo el martes pasado, en el que constataba el apoyo general del Consejo de Administración a las propuestas. En efecto, la transcripción muestra explícitamente que todos los grupos gubernamentales más el Grupo de los Trabajadores estaban en aquel momento dispuestos a apoyar el proyecto de decisión y, por consiguiente, también el Programa de trabajo y marco de resultados propuesto.

No obstante, el Grupo de los Empleadores planteó objeciones importantes, tanto al contenido del programa como al modo en que se ha preparado, y también hubo un número considerable de comentarios y preguntas de otros miembros relativas a la asignación de recursos, al proceso presupuestario y al marco de resultados que requieren respuesta.

Permítanme pues tratar ahora una serie de cuestiones y después dar la palabra, con su permiso, Sr. Presidente, a mis colegas, el Sr. Greg Vines, Director General Adjunto, y el Sr. Mohui Jiang, Director de PROGRAM, quienes abordarán algunos de los temas más específicos que se plantearon.

En primer lugar, me referiré a algo que considero esencial: el requisito más importante que ha de satisfacer el programa para los próximos dos años es reflejar fielmente y dar cumplimiento al contenido de la Declaración del Centenario, cuyo valor, según he podido observar, celebran todos los mandantes con creciente entusiasmo.

Creo que todo el mundo estará de acuerdo en que la tarea de dar cumplimiento a la Declaración durará, inevitablemente, más de un bienio. Sin embargo, es imperativo comenzar ahora sobre buenas bases y, con la excepción que ya he mencionado, el debate de la semana pasada ha dejado claro que los ocho resultados en materia de políticas propuestos proporcionan la orientación que necesitamos, para satisfacción de este Consejo de Administración. Se considera que estos resultados son una traducción fidedigna de la Declaración en términos de acción. Eso es, en definitiva, lo más importante, y por ello me abstendré de proponer modificación o adición alguna a esos ocho resultados.

He de abordar con más detalle dos objeciones que se plantearon respecto de estos resultados.

La primera es que incluyen indebidamente cuestiones que no deberían figurar en ellos, sencillamente porque no se mencionan en la Declaración del Centenario. En palabras del portavoz del Grupo de los Empleadores, «no ha lugar a incluir en el Programa y Presupuesto cuestiones a las que no se hace referencia en la Declaración, como, por ejemplo, las empresas multinacionales». Además, adujo que ello podría suponer el riesgo de dispersarnos y de mermar el valor añadido de la labor que nos propusimos realizar.

Este punto es importante porque, de hecho, estamos tratando de afinar nuestros objetivos y nuestras prioridades y de lograr mayor impacto, y consideramos que la Declaración es una herramienta para ello. Sin embargo, como dije en mi intervención inicial, el programa de trabajo propuesto es — y debería ser, en mi opinión — una combinación razonable de continuidad y de cambio, porque hay tareas que la OIT asume desde siempre y debe seguir asumiendo.

Esta búsqueda del equilibrio puede terminar siendo un «rompecabezas», por recurrir a una expresión que hemos utilizado mucho esta última semana, y los rompecabezas pueden ser complicados. En efecto, tras defender el lunes la idea de que las empresas multinacionales no tenían que figurar en el programa, el Grupo de los Empleadores declaró el jueves, con la misma elocuencia y con toda precisión, qué debía hacer la OIT con respecto a estas empresas. Y todo ello sin haber entrado todavía en el tema de las cadenas mundiales de suministro. Lo que quiero decir es que, cuando analizamos más de cerca estas cuestiones, el rompecabezas no se presta a soluciones binarias expeditivas. Confío, por consiguiente, en que el Consejo de Administración reconocerá que lo que se propone respecto de las empresas multinacionales — las cuales, por cierto, están manifestando un interés creciente en la labor de la OIT — es fruto de una consideración ponderada de nuestras responsabilidades, y no de la «fascinación ideológica» que el portavoz del Grupo de los Empleadores atribuye a la Oficina.

La segunda objeción tiene que ver con la distribución de los recursos entre los diferentes resultados en materia de políticas, pues preocupa que estén repartidos de forma muy desigual. En realidad, hemos hecho un esfuerzo particular por asignar recursos del presupuesto ordinario a los resultados con menor dotación presupuestaria. Mencione esto en relación con el resultado 5, relativo a las competencias laborales, y con el resultado 6, sobre género, en mi intervención inicial. La consecuencia de esos esfuerzos es que este programa conseguiría un equilibrio más equitativo entre los resultados del que existía hasta este momento. Aunque el resultado 1, sobre mandantes tripartitos fuertes, figura claramente en primer lugar en términos de asignación de recursos, no me consta que haya apoyo para la transferencia de recursos de éste a otros resultados. Repito que este bienio debería considerarse el inicio de un proceso y, por tanto, la asignación de recursos podría muy bien evolucionar con el tiempo.

En lo que respecta a los recursos extrapresupuestarios, para los que los ingresos estimados presentan aún mayores disparidades, he de decir que, obviamente, la Oficina no está en posición de decidir por sí sola en qué han previsto invertir esos fondos nuestros asociados para el desarrollo. No obstante, haremos cuanto esté en nuestra mano para movilizar recursos a fin de subsanar toda falta de financiación, y el Consejo de Administración tendrá oportunidad de volver a esta cuestión cuando examinemos la estrategia de cooperación para el desarrollo de la OIT en su próxima reunión. En todo caso, hay razones para esperar — y esto es positivo — que el impulso generado por la Declaración del Centenario para las nuevas prioridades nos ayude a avanzar a este respecto.

Otra objeción que he de abordar, planteada una vez más por el Grupo de los Empleadores, es más de procedimiento que de fondo. Se ha afirmado que la preparación del programa propuesto no constituyó un proceso consultivo y que ello ha incidido negativamente en su contenido. Recordaré los hechos ante el Consejo de Administración.

El 28 de junio — una semana después del final de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo — se iniciaron consultas oficiosas con las secretarías de los Grupos sobre el posible alcance de los resultados en materia de políticas. A ellas siguió una ronda de consultas oficiales con los tres Grupos, celebrada del 15 al 17 de julio. El 1.º de agosto se envió un resumen del proyecto de resultados en materia de políticas a fin de recabar comentarios. Volvieron a celebrarse consultas oficiosas con los Grupos sobre dicho resumen del 2 al 6 de agosto. El programa de trabajo propuesto se publicó el 16 de septiembre, y el 8 de octubre se celebró una ronda más de consultas oficiosas. Lamento tener que cansar a los presentes con todas estas fechas, pero lo cierto es que, cualesquiera que sean las deficiencias de las propuestas, no se deben a la ausencia de consultas. Fue un proceso preparatorio intensivo, con numerosas consultas e igualdad de oportunidades para todos, llevado a cabo de buena fe y, en mi opinión, también con éxito.

Antes de pasar a cuestiones de fondo más específicas, permítanme abordar algunos asuntos relativos al proceso presupuestario subyacente al programa propuesto, en particular a la luz de algunos comentarios que se formularon sobre la relación entre el presupuesto

estratégico y el presupuesto operativo. Quizás convenga aquí adoptar una perspectiva histórica para ver en qué dirección ha estado moviéndose nuestra Organización desde hace varios bienios.

Digo esto porque el proceso de aprobación del Programa y Presupuesto que hemos realizado este año es en realidad el último paso de un largo recorrido, iniciado por mi predecesor bajo la dirección y orientación del Consejo de Administración, a fin de que el presupuesto de la OIT se presente conforme a las mejores prácticas actuales. La presupuestación estratégica se introdujo como primer paso hacia un presupuesto plenamente basado en los resultados y, en última instancia, también una gestión basada en los resultados, que está reconocida como la mejor práctica en el sector público y se ha generalizado hoy día en el sistema de las Naciones Unidas.

Sabemos que todavía no lo hemos logrado, pero hemos avanzado mucho, y creo que debemos continuar. Así pues, los numerosos ofrecimientos por parte de los Miembros gubernamentales, y en particular los pertenecientes a este Consejo de Administración, de trabajar con nosotros y ayudarnos a seguir mejorando son más que bienvenidos. Se ha tomado nota de los comentarios y las sugerencias de todos ustedes y pronto tendremos oportunidad de seguir adelante, cuando iniciemos el proceso relativo al Programa y Presupuesto para 2022-2023 en sólo unos meses. Es alentador que los progresos logrados hasta el momento se hayan reconocido de forma periódica, y podemos garantizarles nuestro compromiso constante de no escatimar esfuerzos para satisfacer plenamente las expectativas de gobernanza que ustedes han puesto en nosotros.

Éste es el contexto en el que el Consejo de Administración — acertadamente, en mi opinión — centra su examen y sus orientaciones en materia de estrategias y gobernanza, atribuyendo a la Oficina sus responsabilidades para dar curso y cumplimiento a las decisiones estratégicas de los aquí presentes. Mis colegas y yo asumimos dicha tarea a través de la asignación de los recursos del presupuesto estratégico aprobado a los diferentes productos y unidades organizacionales. Posteriormente les informamos de nuestro desempeño respecto de dicha tarea al final de cada bienio, en la memoria sobre la aplicación del programa.

Fue alentador para mí escuchar las muchas intervenciones de la semana pasada que, directa o indirectamente, reconocieron la adecuada separación de estas funciones complementarias, así como las mejoras que se están llevando a cabo. Creo, de verdad, que es importante que continuemos respetando esta separación, como fundamento de una buena gobernanza y rendición de cuentas. Quisiera asegurar una vez más al Consejo de Administración que las orientaciones y sugerencias concretas que se han formulado serán de suma ayuda en el momento de ejecutar el programa de trabajo propuesto.

El Consejo de Administración reconocerá que el presupuesto adoptado en junio por la Conferencia está en perfecta consonancia con este enfoque estratégico. Además, el nuevo marco de resultados, con sus tres niveles de planificación y sus indicadores respectivos para el seguimiento de los progresos, reflejo de la teoría del cambio aplicada, constituye un cambio decisivo en lo que respecta a la forma en que la Oficina rinde cuentas a los mandantes.

Este marco responde asimismo a toda una serie de decisiones y orientaciones pasadas: la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada por la Conferencia en 2016, por ejemplo, y los informes sucesivos del Auditor Externo, entre ellos, el informe de evaluación institucional realizado por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN). Así pues, creo que no cabe la menor duda de que estamos avanzando conforme a lo que hemos decidido y no dando vuelta atrás, lo cual nos alejaría de las mejores prácticas y nos haría caer de nuevo en algunas de las deficiencias del pasado.

Dicho lo anterior, y para que ustedes dispongan de absolutamente todos los datos al respecto, acaba de distribuirse una nota de información en la sala que explica con más detalle la relación entre la presupuestación estratégica y la operativa.

Llegados a este punto, señor Presidente, desearía pedir a nuestro Director General Adjunto, Sr. Vines, y al Director de PROGRAM, Sr. Jiang, que tomen la palabra brevemente para responder a algunas cuestiones y preguntas específicas planteadas por los miembros del Consejo de Administración la semana pasada, y presentar asimismo la nota de información. Tras sus intervenciones, volveré a hacer algunos comentarios. Con su venia, señor Presidente.

[Intervenciones del Sr. Vines y del Sr. Jiang.]

Tras estas explicaciones exhaustivas, permítanme ir concluyendo con algunos comentarios más sobre una serie de asuntos relativos a determinados resultados en materia de políticas.

Comenzaré con el primer resultado propuesto, «Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo», al que se han asignado más recursos que a ningún otro, y por una buena razón: todos nosotros reconocemos su importancia capital. La objeción a este respecto, expresada con cierta firmeza por los empleadores, es que combinar productos para los trabajadores y para los empleadores, para la administración del trabajo y para el diálogo social dentro de un solo resultado es inadecuado y contrario a compromisos previamente asumidos.

Quisiera demostrarles que ninguna de esas afirmaciones resiste en realidad a un examen razonable. Durante la reunión de la Conferencia, y antes de la aprobación del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y de la adopción de la Declaración del Centenario, el Grupo de los Empleadores me pidió que les asegurara que las actividades para los empleadores no se verían afectadas negativamente por los ahorros que nos vimos obligados a introducir en la Cartera de Políticas para cubrir el aumento de las contribuciones al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, y que esas actividades se mantendrían presupuestadas dentro de una partida autónoma, independientemente del formato adoptado, y no serían «integradas» en otras partidas. Esa garantía fue dada y ha sido respetada en mis propuestas.

En mi opinión, no puede decirse que haya un conflicto con respecto al volumen de recursos, aunque posteriormente el portavoz del Grupo de los Empleadores haya pedido que los recursos en cuestión sean no sólo protegidos, sino también incrementados. No obstante, entiendo que, a pesar de lo que claramente se establece en el producto 1.1, permanece el sentimiento de que su ubicación dentro del resultado 1 representa un acuerdo incumplido y una promesa rota.

Francoamente, esto resulta desconcertante, porque convertir el producto 1.1 en un resultado independiente, por ejemplo, no tendría ningún efecto real, o por lo menos ninguno que yo — o ni siquiera el Grupo de los Empleadores — hayamos podido identificar. Se ha aducido que el resultado 1, tal como se ha propuesto, crearía confusión; si ello se refería al personal de la OIT, estoy en posición de ofrecer garantías de que no será así. También se ha afirmado que el papel de las organizaciones de empleadores quedaría relegado al de mero interlocutor en el diálogo social y nada más. Sin embargo, eso no es en absoluto lo que se establece en el producto 1.1, ni en el resultado 1. De hecho, el Grupo de los Trabajadores no se ha hecho eco de estas preocupaciones, a pesar de que, objetivamente, cabría pensar que ambos Grupos compartan los mismos intereses. No obstante, los trabajadores pusieron de relieve una cuestión con respecto al resultado 1, a saber, que en los párrafos relativos a los productos 1.2 y 1.4 y a un indicador asociado parecen confundirse la negociación colectiva, por un lado, con el diálogo social y otras formas de cooperación en el lugar de trabajo, por otro. Tal como ha reconocido mi colega, Sr. Jiang, ha de quedar claro que la negociación colectiva debería distinguirse como un derecho fundamental, y ser tratada en consecuencia. De igual forma, convengo con el Grupo de los Trabajadores en que el requisito fundamental que ha de cumplir la legislación del trabajo es garantizar el pleno respeto de todos los

principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que en ningún caso su finalidad puede ser definida según otras consideraciones. Permítanme pues afirmar de forma unívoca que este es el principio que guiará todo el trabajo técnico de la OIT en este ámbito.

Por último, voy a volver a dos temas importantes que fueron objeto de muchos comentarios, el de las competencias laborales y el aprendizaje permanente, que es objeto del resultado 5, y el de la productividad, que guarda estrecha relación con el resultado 4, pero tiene implicaciones más generales.

Con respecto al primero, el establecimiento de este nuevo resultado recabó mucho apoyo entre los miembros del Consejo de Administración, pero detecté cierta frustración por el nivel de recursos previsto para el mismo y el grado de ambición de los indicadores correspondientes, que algunos miembros consideraron demasiado modestos. A ese respecto, permítanme reconocer la gran importancia atribuida a las competencias laborales y al aprendizaje permanente en la Declaración del Centenario, así como la necesidad de que la OIT vaya desarrollando progresivamente sus actividades, cuantitativa y cualitativamente hablando, según vayamos avanzando. Repito que este bienio es sólo el inicio del proceso.

En ese sentido, les recuerdo que el Consejo de Administración acaba de tomar la decisión de inscribir un punto relativo a una discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia. En mi opinión, ello brinda una oportunidad ideal e inmediata de avanzar rápida y decisivamente en la dirección que queremos. Y no olvidemos que ello irá seguido en 2021 de la primera discusión del punto de carácter normativo relativo al aprendizaje. Éstos serán hitos importantes en el camino que hemos de seguir e indican que el enfoque estratégico para el establecimiento del orden del día de la Conferencia está ya dando frutos.

Por último, he estado muy atento, señor Presidente, a lo que se ha dicho respecto de la productividad. El Grupo de los Empleadores ha dejado claro que se trata de una prioridad de primer orden para ellos y ha pedido una estrategia integral para abordar esta cuestión, a la luz de lo establecido en la Declaración del Centenario. Ciertamente, no se trata de una preocupación exclusiva de un solo grupo.

Tras reflexionar un poco sobre las implicaciones al respecto — en mi opinión, numerosas y complejas —, estoy convencido de que se necesita un examen más profundo de la función de la OIT en lo que atañe a la productividad — qué deberíamos y no deberíamos hacer —, de forma que nuestro papel distintivo quede bien delimitado y se desarrolle dentro de los parámetros del mandato de la OIT.

Por esta razón, quisiera informar con bastante antelación al Consejo de Administración de que dedicaré la Memoria que presentaré a la próxima reunión de la Conferencia, cuyo tema es una de las pocas decisiones que puedo tomar yo solo, a la cuestión de la productividad y el trabajo decente. Pienso que, al abordar cuestiones de importancia estratégica para la OIT en el momento oportuno, estas Memorias han demostrado su valor en los últimos años y ayudado a la Organización a avanzar en la dirección acertada. Espero que sea también el caso en lo que respecta a la cuestión de la productividad en la reunión de la Conferencia del próximo año.

Sobre la base de estas respuestas, que espero estén de acuerdo conmigo en considerar exhaustivas, y de las aclaraciones proporcionadas, confío en que el Consejo de Administración estará ahora en posición de aprobar el programa de trabajo propuesto. Muchas gracias por su atención.