



Consejo de Administración

346.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Actas de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Índice

	Página
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración	3
1. Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 (GB.346/PFA/1)	3
2. Cuestiones relativas a los locales de la OIT	28
2.1. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.346/PFA/2/1).....	28
Decisión	28
2.2. Información actualizada sobre los locales de la Oficina Regional de la OIT para África y de la Oficina de País para Côte d'Ivoire, Benin, Burkina Faso, Malí, Níger y Togo en Abiyán (GB.346/PFA/2/2).....	29
Decisión	29
3. Examen del marco de ciberseguridad de la OIT (GB.346/PFA/3)	29
Decisión	29
4. Informe de situación relativo a la elaboración de la estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación en toda la Organización (GB.346/PFA/4)	30
Decisión	36
5. Otras cuestiones financieras	36

Segmento de Auditoría y Control	36
6. Informe de evaluación anual 2021-2022 (GB.346/PFA/6 (Rev. 1)).....	36
Decisión	41
7. Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (GB.346/PFA/7 (Rev. 1))	42
Decisión	44
8. Resumen de los resultados de la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT (GB.346/PFA/8).....	45
Decisión	48
9. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.346/PFA/9)	49
Decisión	50
Segmento de Personal	50
10. Discurso del Presidente del Sindicato del Personal	50
11. Enmiendas al Estatuto del Personal (GB.346/PFA/11)	50
Evaluación de los funcionarios de la OIT designados como miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países.....	50
Decisión	52
12. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas (GB.346/PFA/12 (Rev. 1))	52
Decisión	58
13. Otras cuestiones de personal: Novedades relativas a la determinación por la Comisión de Administración Pública Internacional del ajuste por lugar de destino (GB.346/PFA/13 (Rev. 1))	58
Decisión	64

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

1. Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 (GB.346/PFA/1)

1. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 se hayan formulado en torno al eje central del logro de la justicia social, y respalda la creación de la Coalición Mundial para la Justicia Social con el fin de contribuir a la reducción de las desigualdades, ya que este es el objetivo último y la razón de ser de la OIT. Ante el aumento de las desigualdades y el descontento, la Organización debe ir más allá de la teoría y plasmar los compromisos asumidos por escrito en medidas concretas. Su grupo apoya la propuesta de elaborar un informe en el que se analice la situación a escala mundial de la justicia social, que debe basarse en la labor llevada a cabo hasta el momento con respecto a los indicadores de trabajo decente.
2. Si bien es cierto que sería preciso actualizar algunas normas obsoletas y que podría ser conveniente adoptar normas nuevas, no es necesario modernizar el sistema normativo de la OIT como tal. Más bien, la Organización debería tener la firme determinación de hacer que el sistema funcione. La cooperación tripartita y la negociación colectiva desempeñan un papel crucial a ese respecto. Debería hacerse referencia a la promoción activa de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en todos los resultados y en el marco de resultados en su conjunto. El Grupo de los Trabajadores acoge con agrado la inclusión de actividades y productos relativos al desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales en todas las propuestas de Programa y Presupuesto, así como la atención prestada al establecimiento de alianzas, en particular con instituciones financieras y organizaciones comerciales internacionales.
3. En relación con la propuesta de considerar la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión como una prioridad transversal, el orador pide que se aclare de qué manera garantizará efectivamente la Oficina que en todos los resultados se tengan en consideración las cuestiones de género. Asimismo, pide que se confirme que un departamento o unidad específicos de la OIT se seguirá ocupando de toda la labor relativa a la igualdad. Los conocimientos especializados al respecto no deberían reducirse a un único proyecto. Al redactar los documentos, debería respetarse la terminología acordada en las últimas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, por lo que debería decirse, por ejemplo, «formas de trabajo inseguras» en lugar de «formas de trabajo nuevas o diversas».
4. En cuanto a las propuestas relativas al resultado 1, el Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción las campañas de ratificación a escala mundial, en particular las relativas al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como la campaña a nivel de los países para promover el ejercicio del derecho de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva. Los exámenes que se realicen con anterioridad a la ratificación no deberían obstaculizar, sino acelerar, la ratificación y la aplicación efectiva de las normas. Cabría explicar más claramente en qué consiste la modernización del sistema normativo de la OIT. Sería importante incluir las normas internacionales del trabajo como elemento primordial de la Coalición Mundial para la Justicia Social. En cuanto al producto 1.5 sobre la labor sectorial, el orador pide que se preste más atención, y se destinen más recursos, al seguimiento y la promoción de las directrices y conclusiones adoptadas en las reuniones sectoriales.

5. El orador valora positivamente el establecimiento de un programa específico para seguir reforzando la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el marco del resultado 2. La Oficina debería explicar cómo se financiará este programa y de qué modo complementará las actividades previstas en el marco de dicho resultado. El objetivo de mejorar la eficacia y la capacidad de representación de las organizaciones de trabajadores debería estar basado en el pleno respeto de la libertad sindical. El orador pide a la Oficina que intensifique la labor de creación de capacidad de las organizaciones de trabajadores para apoyar las campañas y actividades de promoción de los sindicatos y aumentar su representatividad.
6. El orador indica que, aun cuando habría sido adecuado fusionar los resultados 3 y 4, valora positivamente la reformulación del resultado 3 en el contexto más amplio de la política de empleo. Pide que se aclare el significado de «instituciones del trabajo, como las instituciones de diálogo social», a que se hace referencia en el párrafo 67. En cuanto al párrafo 69, solicita que se vuelva a redactar el texto para reflejar las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo y a la discusión general sobre las desigualdades. El desarrollo personal, el acceso a la cultura y la ciudadanía activa se deberían reconocer también como factores importantes en materia de competencias y aprendizaje permanente. Celebra la prioridad acordada a la economía rural en el marco del producto 3.3, puntualizando que debería hacerse más hincapié en el derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical. La promoción del Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11) es fundamental, por lo que debería añadirse una referencia a este convenio. El Grupo de los Trabajadores agradecería disponer de más información sobre la campaña en línea para incrementar la tasa de ratificación y la aplicación efectiva del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).
7. En el resultado 4, se debería enumerar la lista completa de los elementos necesarios para crear un entorno favorable a las empresas sostenibles. Pide que se aclare el significado de «acción colectiva» en los párrafos 101 y 102. Asimismo, pide a la Oficina que armonice la redacción de esa sección y la descripción de las actividades previstas con los elementos fundamentales de una estrategia integral para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro, adoptados recientemente. Las herramientas que ofrece la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) serían más eficaces para abordar la diligencia debida en las cadenas de suministro. El párrafo 102 también debería incluir una referencia explícita al diálogo entre empresas y sindicatos en el marco de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales teniendo en cuenta dichos elementos fundamentales. Al abordarse la cuestión de las ganancias derivadas del aumento de productividad debería tomarse en consideración la fijación de salarios y la negociación colectiva. También es importante que cuando se adopten modelos empresariales circulares se tengan en cuenta cuestiones como la producción y el consumo sostenibles.
8. Con respecto al resultado 5, el Grupo de los Trabajadores acoge con agrado la estrategia integral para promover un entorno de trabajo seguro y saludable, así como la labor propuesta en relación con los salarios y con el tiempo de trabajo. Sin embargo, el establecimiento de un vínculo directo entre las transferencias sociales y el ingreso mínimo vital socava el concepto de salario mínimo vital. Insta a la Oficina a mantener separados el concepto de salarios y el de protección social y a eliminar el término «ingreso mínimo vital» del Programa y Presupuesto hasta que esté claramente definido. En el marco de la labor en materia de salarios también se debería abordar la cuestión del impago de salarios, los retrasos en el pago y el pago de salarios insuficientes, así como la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95). Por lo que respecta al producto 5.3, señala que

los esfuerzos que se desplieguen para extender la protección laboral no deberían ir dirigidos únicamente a los trabajadores más vulnerables, por lo que propone que en el título relativo a este producto se incluya una mención a los trabajadores que se enfrentan al riesgo de la inseguridad.

9. El orador señala que, aunque su grupo apoya el resultado 6, en particular el establecimiento de un posible nuevo mecanismo de financiación de la protección social, los esfuerzos deben centrarse en la adecuación de la protección social para garantizar la seguridad de los ingresos. Acoge con agrado el resultado 7, en particular el objetivo de promover la coherencia de las políticas. Los cinco programas de acción son importantes para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales planteados en el contexto mundial. Su grupo valora positivamente la renovada colaboración con las instituciones financieras internacionales. Sería esencial integrar la promoción, la ratificación, la aplicación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en los programas de acción.
10. Por lo que respecta a los catalizadores propuestos, el orador solicita más información sobre la propuesta de crear un centro dedicado a la evaluación de las políticas públicas, la utilización de metodologías innovadoras para producir y analizar datos estadísticos, la labor analítica sobre nuevos marcos y herramientas para promover la adopción de normas estadísticas, y el proceso revisado de actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 2008 en el marco del catalizador A. La Oficina debería aclarar cuál es la función del mecanismo de innovación y si existe algún solapamiento con respecto a la labor que realizan otros departamentos de la OIT. En cuanto al catalizador B, el orador solicita más información sobre el análisis de la pertinencia y la repercusión de las reuniones regionales. La Oficina debería evitar la toma de decisiones a través de medios electrónicos y garantizar que los documentos tengan la misma calidad en todos los idiomas. Por lo que respecta al catalizador C, sería útil saber si la digitalización de los procesos internos reduciría el número de miembros del personal.
11. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que la configuración de un nuevo contrato social mundial para reforzar el mandato de justicia social de la OIT es la piedra angular de la visión estratégica del nuevo Director General. Se requerirá información detallada al respecto, en particular sobre la manera de llevar a cabo esa tarea y sobre el papel que desempeñará la Organización en la labor conexas que se ha venido promoviendo en el contexto del sistema de las Naciones Unidas.
12. En el marco del resultado 1, se hace referencia al papel fundamental de las normas internacionales del trabajo. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario) se afirma que las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo. Estos deberían ser los principios rectores del sistema de control del cumplimiento de las normas de la OIT. Debería prestarse más atención a las necesidades de las empresas sostenibles en la elaboración, la promoción y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo; ello contribuiría a un mayor equilibrio y aceptación de las normas y de las conclusiones y recomendaciones del sistema de control de las normas. La necesidad de contar con una seguridad jurídica en relación con las disposiciones de los convenios de la OIT requiere tanto claridad jurídica como una aceptación generalizada del significado de los términos y disposiciones de los convenios. Las definiciones claras, el diálogo social y un amplio consenso entre los mandantes son elementos de importancia fundamental. El Grupo de los Trabajadores confía en el liderazgo del nuevo Director General para aunar los

esfuerzos de los mandantes tripartitos, los órganos de control y la Oficina con la finalidad de encontrar soluciones prácticas con carácter prioritario.

13. En cuanto a la diligencia debida en las cadenas de suministro, la respuesta no consiste necesariamente en la elaboración de una nueva norma; lo esencial es reforzar la capacidad institucional de los países para garantizar que las estrategias que se están aplicando y los sistemas que las sustentan sean sostenibles. El reforzamiento de las instituciones laborales nacionales ayudaría a atajar las causas fundamentales del incumplimiento de las normas nacionales e internacionales y de la informalidad. Para ello, es necesario un nivel adecuado de inversión en el desarrollo de la capacidad de los mandantes. La oradora insta a la Oficina a reflejar adecuadamente en el Programa y Presupuesto de qué manera se desarrollará la capacidad de los mandantes para configurar el nuevo contrato social en todas las esferas de su labor.
14. La oradora acoge con agrado el resultado específico dedicado a las empresas sostenibles, así como los productos 4.1 y 4.3 en particular, y señala que sin un entorno propicio para las empresas y sin un aumento de la productividad no puede haber empleos decentes ni justicia social. En las propuestas del Director General, al igual que en la Declaración del Centenario, se otorga atención prioritaria a la necesidad de aumentar la productividad. Es más importante que nunca lograr avances en materia de crecimiento económico, justicia social y empleos decentes. Por lo tanto, la Oficina no debería limitarse a hacer referencias aisladas a la cuestión, sino adoptar medidas coherentes con miras a la elaboración de una estrategia sobre productividad. La labor en materia de políticas de empleo, investigación y desarrollo de las capacidades, entre otros aspectos, debería sustentarse en un enfoque sobre la productividad que no se limite a la cuestión de la productividad de la mano de obra. Esto también se aplicaría a la forma en que la OIT coopera con otras organizaciones internacionales e instituciones financieras internacionales. Significa además invertir recursos para contar con expertos en productividad que presten apoyo a los mandantes.
15. El Grupo de los Empleadores celebra la inclusión en las propuestas de los productos 4.4 y 7.3, relativos a la transición a la economía formal. El aumento de la capacidad y la mejora de la coherencia de las políticas serán esenciales con objeto de promover formas innovadoras para abordar este enorme reto. El Grupo espera con interés poder contribuir activamente a la aplicación del programa del Director General, una vez que este se haya establecido.
16. Por lo que respecta al resultado 2, la oradora indica que no se ha atendido la petición que su grupo viene realizando desde hace tiempo de incluir un resultado específicamente dedicado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Es importante que el fortalecimiento de la capacidad y el apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores ocupen un lugar destacado dentro de la labor que realiza la Oficina y se les dé toda la importancia que les corresponde para que la OIT pueda tener un impacto real. Sin embargo, acoge con satisfacción el programa específico para las organizaciones empresariales y de empleadores, que refleja los compromisos asumidos por el Director General durante la campaña electoral. Es fundamental movilizar los recursos necesarios para el desarrollo de las capacidades y no depender únicamente de los esfuerzos incansables que despliegan los expertos empleadores para conseguir financiación adicional. La Oficina debería incluir una estrategia de financiación pormenorizada en las propuestas de presupuesto que se presentarán en la próxima reunión del Consejo de Administración para asegurar que se disponga de recursos adecuados al comienzo del bienio.
17. La oradora señala que tampoco se ha incluido ningún resultado específicamente dedicado a las competencias y que, aun cuando en el marco de varios de los productos se hace referencia

a las competencias, debe prestarse más atención a esta cuestión fundamental para que tenga un impacto positivo en el futuro del trabajo. Es preciso asignar recursos suficientes para contratar a más especialistas en competencias a fin de que la OIT se convierta en un líder mundial en la materia y esté en mejores condiciones de aportar soluciones a las transformaciones y crisis que puedan producirse en el futuro.

- 18.** El Grupo de los Empleadores valora positivamente que el producto 6.2 se centre en reforzar los sistemas de protección social y garantizar una financiación sostenible y adecuada y una gobernanza sólida, pero lamenta que la noción de la sostenibilidad de los sistemas de protección social no quede consagrada en la estrategia y que no figure en el título del resultado, y espera que esto pueda solucionarse antes de la próxima reunión del Consejo de Administración. La sostenibilidad reviste una importancia decisiva, y no solo se aplica a la cuestión de la financiación, sino a los propios sistemas, que en algunos países es necesario reformar. También es importante evitar el conflicto de objetivos a la hora de abordar la informalidad, ya que si los sistemas no son sostenibles o las cargas sobre la economía formal son demasiado elevadas, la situación resultante tendrá un impacto negativo en la reducción de la informalidad. Es necesario adoptar un enfoque integral.
- 19.** La oradora celebra la iniciativa de establecer una Coalición Mundial para la Justicia Social, con el objetivo de mejorar el papel y el posicionamiento de la OIT en el marco de las Naciones Unidas y en el contexto más amplio del sistema multilateral. En su opinión, los mandantes deberían participar de manera destacada en la Coalición, así como en la elaboración de los objetivos y la estructura de gobernanza de esta. La oradora pide aclaraciones con respecto a las cinco áreas prioritarias propuestas, que han de ser objeto de coordinación a nivel de toda la Oficina y que constituyen puntos de partida para impulsar las alianzas y la cooperación, a fin de poder apreciar su potencial valor añadido y de contribuir a ellas de manera constructiva. Formula tres preguntas en relación con los programas de acción propuestos, a saber: ¿Sustituirán estos programas de acción a los programas de referencia existentes? ¿Se aplicarán durante un periodo de tiempo determinado y, en caso afirmativo, qué ocurrirá cuando expire dicho periodo? ¿Estarán estructurados y dotados de recursos de forma homogénea o cada uno tendrá características propias? Pide que se aclaren todas estas cuestiones y que la información pertinente se consigne en una sección aparte en las propuestas de Programa y Presupuesto que se examinarán en la próxima reunión del Consejo de Administración. Asimismo, pide que se aclare de qué manera las medidas que se adopten para reducir el número total de resultados contribuirán a lograr un mayor impacto y coherencia. Esto es especialmente importante, puesto que en las propuestas de programa se sugiere que la Oficina tiene la intención de ampliar el alcance de las políticas para incluir ámbitos en los que la OIT no se encuentra necesariamente mejor situada para actuar (integración de los refugiados o acuerdos comerciales, por ejemplo), pero no se ha proporcionado ninguna información concreta sobre lo que ello implicaría para la labor de la Oficina.
- 20.** En cuanto a la sección titulada «Próximas etapas», la oradora señala que no sería aconsejable modificar el marco de resultados en función de grupos de población predefinidos porque podría ir en detrimento de la rendición de cuentas de la OIT a los mandantes. Aunque ciertos grupos corren un mayor riesgo de experimentar problemas en materia de trabajo decente, la Oficina debería garantizar que los resultados se midan en relación con los cambios respecto de la capacidad de los mandantes o el entorno político.
- 21.** El Grupo de los Empleadores pide a la Oficina que vele por que en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, que se presentarán en marzo de 2023, se establezcan resultados claros, haya transparencia en los presupuestos operativos, tanto a nivel de resultados como de productos, para todos los recursos, tanto ordinarios como

extrapresupuestarios, y el nivel de recursos asignados al programa específico para las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores se defina en términos muy concretos.

- 22. Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC),** una representante del Gobierno de Colombia expresa su reconocimiento por los esfuerzos realizados para elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto sobre la base de los mandatos dimanantes de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Declaración del Centenario y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (Llamamiento mundial a la acción) adoptado en 2001. Para su grupo, es prioritario que las propuestas de Programa y Presupuesto estén armonizadas con las prioridades generales de las Naciones Unidas.
- 23.** El GRULAC ha abogado de manera sistemática por la aplicación de un enfoque centrado en las personas a la labor de la OIT, por lo que acoge con satisfacción el objetivo general de los resultados 3, 4, 5 y 6. No obstante, el firme mandato otorgado a la OIT para aplicar un programa transformador sobre la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión debería figurar en un resultado específico, como sucede en el actual Programa y Presupuesto, a fin de asegurar su aplicación y seguimiento integrados. Más allá de la visión transversal que presentan otros resultados, los productos de un resultado específico sobre igualdad de género e inclusión deberían abordar las cuestiones identificadas en el producto 7.2 e incluir soluciones para hacer frente a las formas de discriminación estructurales y emergentes; la segregación ocupacional y la violencia y el acoso; el impacto de la interseccionalidad en la exacerbación de la discriminación; el pleno reconocimiento del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, y el tiempo de trabajo que permite una mejor conciliación de la vida laboral y la vida privada. Además, la inclusión de un resultado específico permitiría a la OIT abordar los desafíos institucionales persistentes que se identificaron durante el examen del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género.
- 24.** En cuanto al resultado 1, el GRULAC apoya que se intensifiquen los esfuerzos para dar curso a las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), así como la propuesta para que se complete la revisión antes de 2028. El grupo agradecería que se proporcionase más información sobre el producto 1.2 con relación a la propuesta de modernizar el sistema de control de la OIT, por ejemplo, mediante un sistema actualizado de presentación de memorias periódicas; la evaluación de los progresos en materia de cumplimiento de la legislación; los servicios de asesoramiento técnico de la OIT orientados a colmar las lagunas normativas y prevenir los conflictos relacionados con las normas del trabajo, y el aprendizaje *inter pares* sobre las prácticas en materia de cumplimiento de la legislación. El GRULAC reitera que el examen del sistema de control de normas debe tener en cuenta los contextos nacionales, reconocer los progresos realizados y ser un instrumento útil para abordar los desafíos a los que se enfrentan los países.
- 25.** El grupo respalda el enfoque general del resultado 2 y considera pertinentes los componentes del producto 2.3 relativos a las investigaciones basadas en datos empíricos para reforzar el diálogo social y establecer o reforzar sistemas de prevención y solución de conflictos laborales, al igual que el producto 2.4.
- 26.** El GRULAC aprueba el enfoque del resultado 3, cuyos productos 3.1 y 3.2 contienen elementos de particular importancia. Aprueba también los productos 3.4 y 3.5, y reconoce que las políticas de empleo deberían abordar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, las personas

con discapacidad y los jóvenes. En ese sentido, el grupo apoya la propuesta para acelerar la aplicación del Plan de Acción para el Empleo Juvenil 2020-2030.

27. Con respecto al resultado 4, el GRULAC reconoce la importancia de crear un entorno propicio para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas y las empresas de la economía social y solidaria, como se indica en el producto 4.5. El grupo también respalda el producto 4.2, conforme al cual la OIT asesorará a las empresas para que apliquen prácticas de conducta empresarial responsable en consonancia con los principios y las normas internacionales, pues ello es crucial para la promoción del trabajo decente, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el crecimiento de la productividad, la formalización y la conducta empresarial responsable, incluidos los procesos de diligencia debida en las cadenas de suministro.
28. El resultado 5 es esencial para el ejercicio del principio y derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable. El GRULAC apoya los elementos del producto 5.4 y señala que todas las medidas adoptadas con arreglo a este deberían basarse en el pleno reconocimiento de la contribución del trabajo de cuidados a la economía, a las sociedades y a la promoción del trabajo decente. El GRULAC agradecería recibir más detalles con respecto a la propuesta del producto 5.5 relativa a los marcos de migración laboral y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.
29. El GRULAC apoya el resultado 6, relativo a los sistemas de protección social universal, que para ser sostenibles requieren políticas de inversión a largo plazo que prevengan la pobreza, reduzcan las desigualdades y contribuyan a la creación de empleo y la inclusión.
30. El GRULAC acoge con satisfacción la importante innovación que representa el resultado 7, en un esfuerzo para reunir a los mandantes tripartitos de la OIT, las entidades de las Naciones Unidas, las instituciones financieras y comerciales internacionales, y todas las partes interesadas a fin de contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El grupo aguarda con interés la ocasión de participar en la discusión sobre la Coalición Mundial para la Justicia Social que tendrá lugar en los próximos días.
31. Los tres catalizadores propuestos son herramientas para fortalecer los servicios de la Oficina en materia de desarrollo de capacidades y asistencia técnica, y para mejorar su liderazgo interno, su gobernanza y su gestión. Debería concederse una especial atención a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 de la OIT, con particular énfasis en la competencia y en el equilibrio de género y de representación regional en todos los niveles de la Organización.
32. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Camerún manifiesta su apoyo a los principales elementos incluidos en el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. Además, el grupo valora positivamente los esfuerzos de la Oficina para tener en cuenta en su elaboración el informe *Nuestra Agenda Común* del Secretario General de las Naciones Unidas, así como los instrumentos fundamentales de la OIT.
33. El orador acoge con agrado el énfasis en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que debería incluir medidas de apoyo a los Estados Miembros para denunciar aquellos convenios que han sido superados y aumentar las tasas de ratificación y aplicación de los convenios actualizados, en particular en el caso de los nuevos convenios fundamentales, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). En lo que respecta al trabajo decente, las propuestas de Programa y Presupuesto deberían hacer más

hincapié en la prestación de asistencia a los mandantes que padecen los peores efectos de los déficits de trabajo decente, así como en la lucha contra el subempleo, elementos que deberían constituir la base de los futuros Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Habida cuenta de que las tasas de informalidad difieren en función de las regiones, el orador solicita más información sobre la forma en que la Oficina prevé abordar con eficacia el producto 4.4. Además, las propuestas deberían aportar más detalles sobre las modalidades de financiación y aplicación de la Coalición Mundial para la Justicia Social. El orador expresa su apoyo a la estrategia de la Oficina con relación a la protección social universal y la prestación de asistencia técnica a los mandantes en ese ámbito, y la invita a que emprenda campañas para extender la protección social a todos los trabajadores. En la elaboración de programas relativos a la región de África, la Oficina debería tener en cuenta la Declaración de Abiyán de 2019 y el Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil, y debería prestarse particular atención al diálogo social y las instituciones laborales de la región.

34. El orador reitera firmemente la posición de su grupo con relación a las categorías mencionadas en el párrafo 151 del documento, que este considera ofensivas e inapropiadas. El grupo de África solo estaría dispuesto a apoyar el proyecto de decisión si se eliminasen dichas categorías.
35. **Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, un representante del Gobierno de China explica que el examen preliminar carece de un panorama general de los contextos regionales. Dado que las circunstancias y las prioridades regionales tienen repercusiones significativas sobre la asignación presupuestaria, la Oficina debería realizar un análisis de necesidades a nivel regional a fin de velar por la adecuada distribución de los recursos entre las regiones. Las propuestas que se someterán al examen del Consejo de Administración en marzo de 2023 deberían estar basadas en las orientaciones que se formulen en la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico, que se celebrará próximamente. La región de Asia y el Pacífico abarca a más del 60 por ciento de la población activa mundial y debería recibir una asignación más proporcionada de los recursos financieros y humanos. Deberían reasignarse recursos correspondientes a actividades administrativas para apoyar el trabajo de primera línea sobre el terreno, en particular mediante la ampliación de la cooperación para el desarrollo en la región, y deberían establecerse objetivos claros y medidas reactivas a fin de mejorar la diversidad geográfica.
36. La estructura del examen preliminar es diferente a la de anteriores propuestas de Programa y Presupuesto. En aras de la transparencia y la claridad, en la reunión del Consejo de Administración que tendrá lugar en marzo de 2023 la Oficina debería proporcionar una explicación más detallada sobre los principales ajustes introducidos con relación a los resultados en materia de políticas y los productos conexos, y debería facilitar una comparación de los recursos asignados para cada resultado.
37. El orador respalda los objetivos previstos en el marco de los resultados 1 y 2, y manifiesta su apoyo a la labor del GTT del MEN y a las discusiones que celebran los órganos de control sobre la mejora de sus métodos de trabajo. En la presentación de informes sobre el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible debería aplicarse una metodología mejorada que permita realizar un seguimiento de los progresos y sea fiel reflejo de la situación sobre el terreno. El orador acoge con satisfacción los esfuerzos realizados a fin de entablar un diálogo social eficaz y desarrollar la capacidad de los mandantes, en particular los que figuran en los productos 2.3 y 2.4.
38. Su grupo respalda los resultados en materia de políticas 3, 4, 5 y 6, y los productos conexos, especialmente el producto 4.1. No obstante, habida cuenta de la importancia que reviste la

adecuada asignación de recursos y atención a los ámbitos de las competencias y el aprendizaje permanente y de la igualdad de género, el orador pregunta por qué razón esas cuestiones —que actualmente se enmarcan en resultados específicos— han sido integradas en otros resultados y de qué manera repercutirá ese hecho en las correspondientes asignaciones presupuestarias. Reconoce al valor añadido que aportan las respuestas de política integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente y toma nota con interés de la propuesta de establecer una Coalición Mundial para la Justicia Social, sobre lo cual el orador solicita información adicional. Teniendo en cuenta la compleja relación existente entre el comercio, los acuerdos de inversión y el trabajo decente, la Oficina debería realizar un estudio comparativo basado en datos empíricos sobre las prácticas actuales y sus repercusiones sobre el trabajo decente. Asimismo, invita a la Oficina a que aclare la vinculación entre la Coalición y el Programa y Presupuesto, en particular en lo que respecta a los recursos financieros y humanos necesarios.

39. El orador respalda los tres catalizadores propuestos, pero solicita que se preste mayor atención a la mejora de la eficiencia de la OIT mediante la introducción de evaluaciones e innovaciones eficaces, y alienta a la Oficina a redoblar los esfuerzos para mejorar la calidad de la recopilación de datos, la gestión de los conocimientos y la investigación, mediante el uso de datos verificados y aplicando una metodología perfeccionada. Las propuestas que se someterán al examen del Consejo de Administración en marzo de 2023 deberían contener indicadores más detallados con relación a la diversidad geográfica y de género entre el personal, y asignar más recursos a esta cuestión. El ASPAG está dispuesto a apoyar el proyecto de decisión siempre que se tengan debidamente en cuenta las cuestiones planteadas.
40. **Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América acoge favorablemente la propuesta de fortalecer la coherencia de las políticas a escala nacional y en el seno de la Organización. Respalda el resultado 1, incluida la incorporación de las normas internacionales del trabajo a los PTDP, y sugiere que podría desarrollarse la idea de una integración mayor de las normas de la OIT en los marcos de las Naciones Unidas y otros acuerdos. Apoya la propuesta para que se aceleren los procesos del mecanismo de examen de las normas, pero solicita aclaraciones sobre el «servicio de asistencia» mencionado en el párrafo 29 del documento. Su grupo aguarda con interés las deliberaciones sobre la manera de aligerar la carga de trabajo de los Estados Miembros respecto a la presentación de memorias e informes, sin que ello redunde en menoscabo del adecuado control de la aplicación de las normas del trabajo. La oradora solicita a la Oficina que indique qué implicaría concretamente «[dar] acceso público a los datos sobre las prácticas en materia de cumplimiento» y que facilite aclaraciones sobre el concepto de «contrato social renovado», el cual no se define ni en la Declaración del Centenario ni en el Llamamiento mundial a la acción.
41. Volviendo al resultado 2, la oradora exhorta a que se haga mayor hincapié en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, y a que se incrementen las inversiones en esos ámbitos. Coincide en que deberían elaborarse propuestas para fortalecer las capacidades de los mandantes, celebra los esfuerzos por mejorar la base de conocimientos y especialmente por preparar una nueva edición del informe de referencia sobre el diálogo social, y alienta a la Oficina a que recopile y analice regularmente información sobre la negociación colectiva y su contribución a la lucha contra la desigualdad. Respecto de la participación de la sociedad civil y los actores del sector privado en la labor de la Organización, convendría que los mandantes dispusieran de información adicional para poder pronunciarse con conocimiento de causa.
42. El PIEM respalda la propuesta, enunciada en relación con el resultado 3, de crear marcos integrales de políticas para paliar las desigualdades en el mundo del trabajo y la desigual

recuperación de los mercados laborales después de la pandemia de COVID-19. La oradora pregunta a la Oficina cómo piensa resolver los retos inherentes a la promoción del trabajo decente después de la pandemia, entre ellos, la transformación estructural y las transiciones justas, y cómo se coordinarán los resultados de forma que coadyuven al logro del resultado 3. Respecto al resultado 4, ve con buenos ojos que se haga hincapié en las microempresas y pequeñas y medianas empresas, en los derechos de los trabajadores y en el trabajo decente a lo largo de las cadenas de suministro, y que se insista en la transición a la economía formal.

43. La oradora celebra la importancia otorgada en el resultado 5 a la economía del cuidado, a los marcos de migración laboral, a los trabajadores con alto riesgo de exclusión, a los salarios, al tiempo de trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo, factores esenciales de la lucha contra las desigualdades en el mundo del trabajo. Solicita más detalles sobre cómo la OIT hará efectiva la seguridad y salud en cuanto nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo y cómo, para lograrlo, la Oficina pondrá en práctica una estrategia integral, ya que el marco actual ofrece poco margen de maniobra. Es muy partidaria de que se incluyan iniciativas para tratar los muchos y diversos retos que presenta la economía de plataformas. La Oficina debería definir el concepto y el ámbito del «ingreso mínimo vital», que no figuran en otros documentos de la OIT. Las actividades dirigidas a lograr la igualdad de género requieren un enfoque muy específico que podría no lograrse si esta cuestión se subsumiera en la categoría más genérica de las respuestas de política e institucionales integradas. Resultaría pues preferible mantener en el Programa y Presupuesto un resultado especialmente dedicado a la igualdad de género. La oradora solicita más información sobre cómo el enfoque propuesto por la Oficina aceleraría la realización de la igualdad de género, cómo se asignarían recursos suficientes con este fin y cómo se lograría un seguimiento efectivo, con base en indicadores claros y concretos que permitan medir los resultados en la sede y en las oficinas exteriores.
44. En lo relativo al resultado 6, la oradora aplaude que se preste mayor atención a la protección social universal y aprecia que se aluda a un mecanismo internacional de financiación y a nuevos compromisos mundiales. Anima a la Oficina a promover sin reservas la protección social universal en cuanto respuesta necesaria a las crisis, la evolución tecnológica y demográfica, y la migración laboral. Es partidaria de que se intensifiquen los esfuerzos de integración de las políticas en el contexto del resultado 7 a fin de reducir las desigualdades y progresar en el logro de la justicia social. Reitera el respaldo que su grupo viene expresando desde antiguo con miras al fortalecimiento del liderazgo de la OIT en la comunidad internacional en términos de promoción de las normas internacionales del trabajo y de diálogo social. Con todo, no resulta claro cómo los cinco programas de acción se reflejarán en la estructura, la organización, la labor y la asignación de los recursos de la Oficina. Además, varias cuestiones asociadas al resultado 7 parecen duplicar productos correspondientes a otros resultados. Se necesita una articulación expresa entre la Coalición Mundial para la Justicia Social y otras iniciativas, como el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas y el informe del Secretario General de las Naciones Unidas titulado *Nuestra Agenda Común*.
45. La oradora es partidaria de que el Centro Internacional de Formación de la OIT (el Centro) participe más en las actividades contempladas en el examen preliminar y solicita información adicional sobre la propuesta de crear un centro para la evaluación de las políticas públicas. Celebra la inclusión de actividades de divulgación adicionales para mejorar la diversidad de las reservas de candidatos y declara que la Oficina debería seguir insistiendo para lograr la paridad en todos los planos.
46. La distribución de los fondos del presupuesto ordinario entre los distintos resultados en materia de políticas debería obedecer al grado de priorización y al potencial de generar

contribuciones voluntarias adicionales. La oradora insta a la Oficina a que incluya estimaciones de la financiación esperada de la participación de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas y en los fondos mancomunados para países concretos, así como estimaciones del importe del presupuesto ordinario, de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) y de las contribuciones voluntarias asignadas a fines específicos y desglosadas por resultados en materia de políticas. La Oficina debería presentar un documento comparativo de los recursos asignados a cada área de políticas para los bienios 2022-2023 y 2024-2025 para que el Consejo de Administración pueda resolver con conocimiento de causa en su reunión de marzo de 2023.

- 47. Hablando en nombre del Grupo de Amigos de Ginebra para la Eliminación del Acoso Sexual**, una representante del Gobierno de México se congratula del compromiso expresado por el Director General en defensa de la política de tolerancia cero respecto a la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Sin embargo, observa preocupada que los casos de conductas sexuales indebidas en la OIT podrían no ser sistemáticamente denunciados, y ello por temor a la estigmatización, por desconocimiento de los mecanismos de denuncia o por miedo a sufrir represalias. La evaluación que la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN) efectuó para el año 2021 reveló limitaciones en los procesos de queja y una falta de control transparente de la aplicación efectiva de la política de la OIT sobre el acoso sexual. Los esfuerzos por prevenir y tratar la vulneración de esta política deberían ser liderados desde las más altas esferas y la alta dirección pensando en las víctimas, e implicar un aumento de la transparencia y la rendición de cuentas. La oradora alberga la esperanza de que más Estados Miembros ratifiquen el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- 48. Una representante del Gobierno de Bangladesh** declara que las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, las economías verdes, digitales y del cuidado, y el cambio climático han quedado bien reflejadas en el examen preliminar. No obstante, considerando que la seguridad y la salud conforman hoy un principio y derecho fundamental en el trabajo, los Estados Miembros agradecerían una evaluación de los requisitos necesarios para su aplicación. Los países en desarrollo necesitarán mayor apoyo de la Oficina y de los países desarrollados para progresar en el logro del trabajo decente. Así, la oradora pregunta cómo se utilizarán los acuerdos comerciales y de inversión preferenciales para mejorar el apoyo, la asistencia y la cooperación en favor de los países en desarrollo. Respecto al resultado 2, sería importante crear un espacio de diálogo entre las empresas multinacionales y los trabajadores de plataformas con miras a la definición de los derechos laborales. Asimismo, convendría contar con la colaboración de las organizaciones empresariales y de empleadores para establecer vínculos con los empleadores.
- 49.** En relación con el resultado 3, deberían instituirse mecanismos de reconocimiento de competencias para garantizar el empleo pleno y productivo de los trabajadores migrantes durante toda la vida, y deberían realizarse estudios sobre las persecuciones sistémicas de los migrantes en diversos contextos sociales. Cabría utilizar la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático para atender las necesidades de los países más vulnerables al cambio climático. Se acoge positivamente la elaboración de una estrategia y de un plan de acción sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria prevista en el marco del resultado 4. Todas las estrategias dedicadas al trabajo decente en las cadenas de suministro deberían señalar medidas para promover la responsabilidad de los compradores y los proveedores a fin de garantizar los derechos laborales. La oradora pregunta a la Oficina cómo ayudará a los mandantes a incrementar la capacidad de las instituciones financieras y cómo convertir este objetivo en una prioridad. Respecto al resultado 5, se acogen positivamente las actividades de promoción y las alianzas de la OIT para tratar la migración laboral desde el punto de vista de los derechos. Respecto al resultado 6, la oradora pregunta si la Coalición

Mundial para la Justicia Social implicará un aumento de los costes administrativos y exhorta a que se incremente la cooperación para el desarrollo por parte de las instituciones financieras internacionales a fin de ayudar a los países en desarrollo a aumentar la cobertura de la protección social. Sería aconsejable no utilizar el término «LGBTQI+» en el documento, pues no está universalmente reconocido por todos los Estados Miembros.

50. En lo relativo al catalizador A, la oradora declara que los países en desarrollo deberían recibir apoyo para poder realizar estudios sobre sus retos internos y tratar estos últimos. Las actividades de promoción encaminadas a democratizar la gobernanza de la OIT deberían vincularse al catalizador B y la Oficina debería promover la diversidad geográfica mediante el catalizador C. La oradora respalda el proyecto de decisión.
51. **Un representante del Gobierno de la India** exhorta a la Oficina a centrarse en el análisis de los déficits de competencias existentes a escala nacional para permitir a los Estados Miembros ofrecer una formación adecuada para los jóvenes; en la armonización de los programas de formación y el reconocimiento de los certificados entre los países, y en la implantación de normas que garanticen el acceso de los trabajadores migrantes a la educación, a los servicios sanitarios y a la seguridad social. En las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 debería contemplarse un fortalecimiento de las capacidades de la OIT en estos ámbitos.
52. **Un representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** expresa su apoyo al contenido de los resultados expuestos en el examen preliminar y celebra que en los resultados 2 y 3 en particular se ponga el acento en los sistemas de aprendizaje permanente. Valora positivamente la atención prestada a los sistemas de protección social inclusivos que tienen en cuenta el género y la discapacidad, así como el enfoque en la no discriminación y la inclusión, pero expresa su clara preferencia por mantener un resultado específico sobre igualdad de género. Acoge favorablemente la inclusión de objetivos relativos a las transiciones justas en todos los resultados, pide que se adopte un enfoque específico con respecto a la creación de trabajo decente que contribuya a una economía verde y positiva para la naturaleza, y pide más información sobre la relación entre la Coalición Mundial para la Justicia Social y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas. El orador reitera la pertinencia de los tres catalizadores, destaca la importancia de una gestión eficiente, orientada a los resultados y transparente, y alienta a la Oficina a tomar en consideración la costoeficiencia al elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto.
53. **Un representante del Gobierno del Pakistán** comunica su decepción por la referencia a las categorías controvertidas que figura en el párrafo 151, en la medida en que no existe un consenso internacional al respecto, y por lo tanto resulta inapropiado enumerarlas en el documento. Su Gobierno siempre ha mantenido una postura coherente acerca de las categorías relativas a la orientación sexual y la identidad de género. Tales conceptos no están reconocidos en su país, como tampoco en el derecho internacional, a diferencia de otras formas de discriminación respecto de las cuales sí existe un consenso internacional. Cualquier intento por normalizar esos conceptos sería contraproducente. La OIT debería abstenerse de promover nociones y mandatos controvertidos dado que ello generaría divisiones e impediría que su labor alcance un consenso internacional.
54. **Un representante del Gobierno de Barbados** pone de relieve los desafíos a los que se enfrentan los pequeños Estados insulares en desarrollo y apoya el enfoque de la OIT en la justicia social. Celebra el compromiso de la Oficina de aprovechar su cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo en el marco del resultado 3 sobre empleo pleno y productivo para transiciones justas, en particular teniendo en cuenta el impacto del cambio climático en países como el suyo. Indica que la acción de la OIT debería concentrarse en las prioridades

establecidas en el examen preliminar, y reconoce la importancia de establecer una comunicación eficaz a nivel mundial y local. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 55. Hablando en nombre de un grupo de países, conformado por Alemania, Australia, Austria, Bélgica, el Canadá, Chequia, Dinamarca, Eslovenia, España, los Estados Unidos, Finlandia, Francia, Islandia, el Japón, Noruega, los Países Bajos, Portugal, el Reino Unido, Suecia y Suiza,** una representante del Gobierno de Suecia destaca la importancia de poner fin a la violencia y la discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género, así como de impulsar los derechos humanos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer e intersexuales (LGBTQI+), incluido en el mundo del trabajo. Por consiguiente, deberían mantenerse los elementos contenidos en el párrafo 151 del documento.
- 56. El Director General** agradece las orientaciones constructivas proporcionadas por el Consejo de Administración y recuerda que el objetivo de la discusión es guiar a la Oficina en la elaboración de las propuestas de Programa y Presupuesto que se someterán al Consejo de Administración en marzo de 2023. La Oficina organizará entonces consultas informales con los grupos sobre cuestiones específicas, según sea necesario, antes de finalizar las propuestas.
- 57.** En respuesta a las preguntas relativas a la Coalición Mundial para la Justicia Social, dice que el objetivo es mantener un alto nivel de compromiso político para asegurar que la dimensión relativa a la justicia social se incorpore en todas las discusiones multilaterales sobre desarrollo. En función de las orientaciones que proporcionará el Consejo de Administración durante el examen del documento GB.346/INS/17/1, la Oficina producirá un informe bienal sobre la situación de la justicia social que contendrá datos completos y desglosados que los Estados Miembros podrán utilizar para redirigir sus esfuerzos relativos a la mejora de la justicia social, y que también podrían servir para la rendición de cuentas del sistema multilateral. La intención no es preparar un índice ni establecer comparaciones en cuanto al desempeño en ese ámbito. Claro está, la elaboración de tal informe requerirá recursos. La Oficina movilizará a los asociados y partes interesadas en el ámbito internacional, incluidos los interlocutores sociales, a fin de identificar las áreas prioritarias para la promoción de la justicia social, que con toda probabilidad incluirán la desigualdad. La protección social es otra área prioritaria potencial, ya que establece un vínculo con la labor de la OIT en apoyo del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas. Otras áreas prioritarias, como la igualdad de acceso a la educación, podrían exceder del mandato central de la OIT, y se encontrarían dentro del ámbito de competencia de otros organismos. Se hará todo lo posible por involucrar a los representantes de los empleadores y de los trabajadores. La Oficina preparará un folleto informativo sobre la Coalición Mundial para finales de noviembre.
- 58.** En cuanto a la relación entre los cinco programas de acción y los resultados, el orador pone de relieve que los programas de acción cubren cuestiones transversales que requerirán la atención de diferentes departamentos; en este contexto, la persona que ocupe el cargo de Director General Adjunto ejercerá una función de coordinación que tendrá por objeto eliminar las barreras internas, detectar deficiencias y adoptar un enfoque armonizado sobre estas cuestiones. La ausencia de un resultado específico no significa que no exista un compromiso sobre un asunto en particular, ya que es evidente que la igualdad de género, por ejemplo, ocupará un lugar central en el programa. La Oficina ofrecerá más aclaraciones por escrito a este respecto.
- 59.** En respuesta a las inquietudes planteadas en relación con la referencia a las personas LGBTQI+ en el párrafo 151 del examen preliminar, el Director General reconoce que las discusiones mantenidas hasta el momento sobre esta cuestión han sido difíciles. Sin embargo, este

término ya se ha utilizado en programas y presupuestos anteriores. Además, con arreglo a su mandato, la OIT tiene el deber de actuar si recibe una solicitud de asistencia técnica en un contexto de exclusión o discriminación, inclusive en relación con los grupos LGBTQI+, y de luchar contra las desigualdades en todos los ámbitos. Aunque hay margen para debatir sobre la terminología exacta que cabe utilizar, confía en que la cuestión no requerirá de largos debates en el marco del examen del Programa y Presupuesto.

60. El orador toma nota de los comentarios formulados por la portavoz del Grupo de los Empleadores respecto de la necesaria seguridad jurídica en relación con las disposiciones de los convenios de la OIT, y dice que la Oficina proporcionará una respuesta en su debido momento. Coincide con el PIEM acerca de la importancia de buscar la forma de aligerar la carga de trabajo de los Estados Miembros en materia de presentación de memorias, manteniendo el apropiado control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. La cuestión de la explotación, el abuso y el acoso sexuales son especialmente importantes y merecen una reflexión; el Director General tiene la intención de cumplir el compromiso que ha contraído al respecto en su declaración de visión. Por último, en respuesta a una pregunta formulada por el representante del Gobierno de Bangladesh, subraya la necesidad de abogar para que los acuerdos comerciales preferenciales suscritos por los Miembros de la Organización Mundial del Comercio contengan disposiciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo como requisito mínimo.
61. **Un representante del Director General** (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas), en respuesta a los comentarios del Grupo de los Empleadores relativos a la inclusión de un resultado específicamente dedicado a los interlocutores sociales, dice que la intención de la Oficina en el marco del resultado 2 es fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales en los procesos decisorios y en la aplicación de las decisiones en todos los ámbitos, en particular con respecto al mercado de trabajo y las políticas sociales y económicas. La experiencia reciente ha demostrado que la consolidación del tripartismo y el diálogo social en un mismo resultado ha permitido mejorar la visibilidad de los interlocutores sociales, en particular en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas y del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. La Oficina ha puesto el acento en la utilización de los recursos de Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario y de la CSPO para apoyar a los interlocutores sociales, y así lo seguirá haciendo.
62. Si bien la mayor parte de cuestiones planteadas con relación a los diferentes resultados se abordarán en futuras consultas, el orador confirma que, en lo que respecta al resultado 1, el informe anual sobre el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se basará en la metodología mejorada acordada por los mandantes tripartitos en una reunión reciente. Tomando nota de la solicitud del GRULAC de recibir más información sobre la modificación de los mecanismos de control, sugiere que se celebren discusiones bilaterales a ese respecto, teniendo en cuenta la complejidad del asunto y la labor conexas que está llevando a cabo el GTT del MEN. Reconoce la importancia de crear espacio para el diálogo y de promover los Convenios núms. 155 y 187.
63. El orador aclara que la referencia a «instituciones del trabajo» en el resultado 3 retoma la terminología utilizada en la Declaración del Centenario, y coincide en la necesidad de utilizar con precisión la terminología existente. El término «interlocutores multilaterales» no es nuevo, y se ha escogido precisamente porque abarca no solo a los interlocutores sociales, sino también a otras partes interesadas. En cuanto al resultado 4, el orador explica que las acciones colectivas mencionadas en los párrafos 101 y 102 afectan principalmente a los interlocutores sociales y los Gobiernos, pero podrían incluir a otras partes interesadas si fuera necesario, por ejemplo en el ámbito de las cadenas de suministro. En respuesta a las preguntas del Grupo de

los Empleadores acerca del resultado 7, anuncia que se proporcionará información adicional en su debido momento.

64. Para responder a las preocupaciones expresadas por el portavoz del Grupo de los Trabajadores en relación con el concepto del ingreso mínimo vital, el orador explica que este concepto no se limita al ingreso salarial, sino que puede ser el resultado de la combinación del ingreso del trabajo —que incluye tanto los salarios como los ingresos de los trabajadores por cuenta propia— y las transferencias sociales. Por consiguiente, la finalidad del producto 5.2 es explorar cómo combinar las transferencias sociales con los salarios mínimos para generar un ingreso mínimo vital sin que se produzca un impacto negativo, como la desincentivación del trabajo o la reducción de los salarios. Se trata de un concepto que está evolucionando y que la Oficina está dispuesta a examinar.
65. En su reunión de marzo de 2023, el Consejo de Administración recibirá más información sobre el posible establecimiento de un centro dedicado a la evaluación de las políticas públicas y un mecanismo de innovación. El orador asegura al Grupo de los Trabajadores que la digitalización no tiene por objeto recortar personal, sino aumentar la eficiencia y eficacia de la labor de la Oficina. La paridad de género sigue siendo un aspecto prioritario, y la política de diversidad se aplicará en el marco de la Estrategia de Recursos Humanos. Las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración se tendrán plenamente en cuenta al preparar las propuestas de Programa y Presupuesto que se le someterán en marzo de 2023.
66. **Otro representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que en las sesiones informativas que se organizarán a lo largo del proceso se proporcionará un documento comparativo en el que se presentarán las asignaciones presupuestarias para 2022-2023 y 2024-2025, tal como solicitó el PIEM. La Oficina incluirá, en la medida de lo posible, estimaciones de los recursos previstos de la Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario y la CSPO, especificados por resultado en materia de políticas.
67. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** toma nota con satisfacción de que la posición de algunos Gobiernos refleja en gran medida muchas de las propuestas formuladas por su grupo. Reitera que las normas internacionales del trabajo deberían ser un elemento primordial de la Coalición Mundial para la Justicia Social. También reitera que hay que velar por que se utilice la terminología previamente acordada. No solo es preferible utilizar el término «formas de trabajo inseguras» en lugar de «formas diversas de trabajo» o cualquier otra expresión similar, sino que también se debe observar la debida cautela al hacer referencia a las transiciones de la economía informal a la economía formal, así como utilizar el término «empresas» en lugar de «unidades económicas». Además, en el marco del resultado 3, debería hacerse referencia a la «función principal» de los interlocutores sociales en materia de políticas laborales, cuyo significado es claro, mientras que el término «funciones diferenciadas» no lo es. El orador no puede aceptar el término «acción colectiva» en el resultado 4.
68. El ingreso mínimo vital y el salario mínimo vital son dos conceptos distintos. El producto 5.2, que trata del establecimiento de niveles salariales adecuados, únicamente debería referirse al salario mínimo vital, que deberían percibir todos los trabajadores. Dado que el ingreso mínimo vital pertenece al ámbito de la protección social, este debería incluirse en el resultado relativo a la protección social.
69. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo está satisfecho con la explicación del concepto de «ingreso vital» proporcionada por la Oficina. En lo relativo a la terminología, recuerda los comentarios que ha formulado en su discurso de apertura acerca de la distinción que debe establecerse entre los distintos tipos de trabajadores de la economía de plataformas.

- 70. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos dice que la preocupación de su grupo con respecto a la enumeración de los grupos marginados contenida en el párrafo 151 es más general que lo que se trasluce de la respuesta del Director General. La posición del grupo de África es firme: la lista de ejemplos contenida en ese párrafo debe eliminarse por completo, de modo que la frase finalice con las palabras «comunidades marginadas».

(El Consejo de Administración reanuda el examen del punto en una sesión ulterior.)

- 71. El Director General** recuerda que, en la presente reunión, el Consejo de Administración no tiene que aprobar el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 ni introducir enmiendas, sino proporcionar orientaciones e información que sirvan de base para ultimar las propuestas definitivas del Programa y Presupuesto que se examinarán en su reunión de marzo de 2023. La Oficina ha tomado nota de las observaciones formuladas en relación con la mención que se hace en el documento a las personas LGBTQI+, y probablemente sugerirá que en el texto de las propuestas definitivas del Programa y Presupuesto se utilicen los términos acordados en la 109.ª reunión de la Conferencia en el marco de la discusión sobre las desigualdades.
- 72. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) subraya que el compromiso de la Oficina en favor de un programa transformador sobre la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, lo que incluye la reasignación de recursos cuando sea posible, es firme y no ha cambiado. La inclusión de la igualdad de género y la no discriminación entre los cinco programas de acción previstos en el marco del resultado 7, en tanto que esfera transversal, es prueba de la determinación de la Oficina de intensificar su labor en esta esfera. Las propuestas que se presentan en el documento reflejan un cambio de enfoque para abordar la cuestión, sobre la base de la experiencia adquirida. La Oficina es consciente de que se requerirán esfuerzos concertados para promover la coherencia de las políticas a nivel mundial, regional y nacional, y también en el seno de la OIT. Una vez aprobado su nombramiento, el nuevo Director General Adjunto o la nueva Directora General Adjunta se encargará de poner en marcha los programas de acción y de mejorar el desempeño en materia de igualdad de género y no discriminación. La Oficina proporcionará información sobre las asignaciones presupuestarias, los criterios de referencia y las metas con respecto a la igualdad de género y la no discriminación en la próxima reunión del Consejo de Administración.
- 73. El Director General** dice que ha hecho una intensa campaña en favor de la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, y que las actividades que se realicen en este ámbito deberán contar con una asignación de recursos suficiente. El término «programa de acción» puede haber causado cierta confusión. No se ha establecido un resultado específico sobre la igualdad de género porque lo que se pretende es que la labor en ese ámbito sea de carácter transversal; en las propuestas definitivas del Programa y Presupuesto se facilitará información detallada sobre los recursos mínimos que se asignarán a esta cuestión en cada departamento. Se ha puesto a prueba una iniciativa para modernizar el sistema de control, que ha tenido resultados positivos, y se está trabajando para ampliar dicha iniciativa. Se está examinando de qué manera se podría impulsar el diálogo social para mejorar la resolución de conflictos y reducir así el número de quejas presentadas.
- 74. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos reitera la objeción de su grupo a que se incluyan listas de colectivos particulares en los documentos de la OIT, como se hace en el párrafo 151, y señala que no se ha referido específicamente a ningún colectivo supuestamente marginado. Su grupo está resuelto a

combatir todas las formas de discriminación y, por tanto, insta a la Oficina a que se abstenga de utilizar listas, que no pueden ser exhaustivas. El orador dice que los 54 Estados miembros en cuyo nombre hace uso de la palabra solicitan que la primera frase del párrafo 151 del documento termine inmediatamente después de «las comunidades marginadas».

- 75. Hablando en nombre de los países de la Organización de Cooperación Islámica (OCI), a excepción de Albania**, un representante del Gobierno del Pakistán dice que su grupo se adhiere a la declaración del grupo de África. Los términos utilizados en el párrafo 151 del documento no reflejan el marco internacional de derechos humanos ni representan valores universales, sino que socavan los principios de universalidad, igualdad, imparcialidad y objetividad. Es lamentable que se incorporen y promuevan conceptos controvertidos, incompatibles con los principios del derecho internacional de los derechos humanos, y es desaconsejable designar a grupos específicos con respecto a los cuales no existe consenso internacional. El orador dice que la Oficina debería conocer la posición de la OCI, expresada en reiteradas ocasiones, con respecto a dichos grupos y a la orientación sexual y la identidad de género, y pide que haga referencia únicamente a las formas de discriminación convenidas internacionalmente y que se abstenga de promover ideas controvertidas; los intentos de introducir estas cuestiones socavarían el consenso sobre la labor que realiza la OIT. La OCI solo apoyaría el proyecto de decisión si se suprime el párrafo 151 del documento y se dan garantías de que los conceptos a los que hace referencia no figurarán en futuros documentos de la OIT.
- 76. Hablando en nombre del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG)**, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita expresa su apoyo a la declaración realizada en nombre del grupo de África. Dada la importancia de las normas internacionales para lograr la justicia social, es esencial actuar en el marco de las normas aplicables, en consonancia con los resultados de la labor que realiza el GTT del MEN. Por lo tanto, la Oficina debería prestar especial atención a la forma en que se dirige a los distintos países y facilitar una asistencia técnica acorde con sus respectivas prioridades y circunstancias económicas y sociales. Además, es esencial reforzar las capacidades de las administraciones del trabajo sobre la base del trabajo decente y subsanar las deficiencias que se pusieron de manifiesto durante la pandemia de COVID-19. El Centro debería ofrecer un mayor número de programas en árabe destinados a alcanzar esos objetivos. La Oficina debería intensificar sus esfuerzos para promover el empleo de los jóvenes y el empleo sostenible a la luz de los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo; además, es preciso realizar estudios para determinar los riesgos y las oportunidades que todos los países deben tener en cuenta al elaborar estrategias nacionales de empleo. El orador pide al Director General que vele por que haya una representación geográfica equitativa en la contratación de personal, y solicita aclaraciones con respecto a la aplicación de la nueva política de contratación. No debería haber ningún tipo de discriminación en el mundo del trabajo; por lo tanto, es inadecuado mencionar específicamente a determinados grupos acerca de los cuales no existe un acuerdo unánime en la comunidad internacional. La OIT debería prestar asistencia técnica a los países que lo soliciten para subsanar las deficiencias relativas a categorías específicas, pero sin imponer un mismo programa a todos los países. El CCG expresa sus serias reservas con respecto al párrafo 151 del documento.
- 77. Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, una representante del Gobierno de Argelia manifiesta su apoyo a las declaraciones realizadas en nombre del grupo de África y respalda la propuesta del Director General de acordar una formulación que pueda ser aceptada por todos.
- 78. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia reitera el llamamiento de su grupo en favor de que la igualdad de género sea un resultado específico.

La información adicional que se ha proporcionado es insuficiente, por lo que la Oficina debería iniciar consultas y promover esta opción. Su grupo acogería con agrado que se proporcione más información sobre la modernización del sistema de control de la OIT, y que se aclare el procedimiento aplicable cuando se solicita introducir modificaciones en el texto de un documento de orientación elaborado por la Oficina. El GRULAC apoya el proyecto de decisión en el entendimiento de que refleja las preocupaciones expresadas por los diferentes grupos.

79. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores**, si bien comprende las opiniones expresadas por algunos Gobiernos en relación con el párrafo 151 del documento, reitera la posición de su grupo de que la OIT debería trabajar para erradicar todas las formas de discriminación, también contra las personas LGBTQI+, que son objeto de una gran discriminación en el mundo del trabajo. El Grupo de los Trabajadores prefiere que se empleen términos que especifiquen quiénes son los grupos más vulnerables, pero podría aceptar una solución de avenencia. El Consejo de Administración debería evitar reabrir el debate sobre la cuestión de la inclusión de listas de grupos marginados en los documentos de la OIT.
80. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** hace hincapié en la necesidad de diálogo y consenso. Los conceptos a que se hace referencia en el párrafo 151 son motivo de controversia para muchos Estados Miembros, y la atribución a un colectivo de personas de la condición de grupo desfavorecido puede cambiar con el tiempo. Por lo tanto, la redacción del texto debe ser genérica, abierta y aceptable para todas las regiones, y permitir que los Estados Miembros y los interlocutores sociales identifiquen los grupos que sufren discriminación y exclusión en un contexto determinado.
81. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos reafirma el compromiso de su grupo en favor del diálogo. Si bien los grupos regionales pueden incluir en sus propios documentos una enumeración como la que figura en el párrafo 151, la redacción de un documento de un organismo mundial como el que estamos examinando debería ser genérica y contar con un apoyo unánime.
82. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos recuerda que el Consejo de Administración no enmienda los documentos de orientación elaborados por la Oficina. El proyecto de decisión está formulado de una manera suficientemente general para dar cabida a los puntos de vista divergentes de los mandantes y debería adoptarse sin enmiendas, a fin de que la Oficina pueda realizar consultas antes de presentar un texto que sea aceptable para todas las partes en la próxima reunión del Consejo de Administración.
83. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos dice que su grupo no puede aceptar el documento tal y como está redactado actualmente.
84. **El Director General** señala que no se está cuestionando la continuidad de la prestación de la asistencia técnica. Con respecto al párrafo 151, la utilización de la terminología acordada en la 109.ª reunión de la Conferencia evitaría reabrir un debate que podría llevar a una situación de bloqueo; no se ha presentado ningún argumento en contra de esta solución. En el proyecto de decisión se indica explícitamente que han de tenerse en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración.
85. **Un representante del Director General** (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) aclara que, cuando se enmiende el documento en cuestión, la Oficina compilará todas las observaciones que se hayan formulado y hará los ajustes pertinentes con respecto a las cuestiones que hayan concitado consenso y, en todo caso, organizará consultas

con los grupos regionales con antelación a la 347.^a reunión del Consejo de Administración antes de ultimar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025.

86. **El Director General** reitera la importancia de encontrar una solución que no suponga cambiar el procedimiento establecido. Se celebrarán nuevas discusiones con objeto de dar respuesta a los aspectos planteados, y se tendrán en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, como se pide en el proyecto de decisión.
87. **La Presidenta**, recordando las observaciones formuladas con respecto al párrafo 151 del documento, presenta a título de ejemplo un texto sobre la discriminación que fue acordado por los mandantes. En el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 se formula el compromiso de cooperar para «ejecutar en los sectores público y privado un programa transformador para lograr la igualdad, la diversidad y la inclusión, que tenga por objeto eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la discriminación por cualquier motivo, como la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social, y que tenga en cuenta las circunstancias y vulnerabilidades específicas de los migrantes, los pueblos indígenas y tribales, los afrodescendientes, las minorías étnicas, las personas de edad, las personas con discapacidad y las personas que viven con el VIH o el sida».
88. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que se ha presentado un ejemplo de texto con respecto al cual se logró un consenso para que los grupos celebren nuevas consultas a fin de encontrar una solución.
89. **Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** pregunta si el texto leído por la Presidenta se ha presentado a los mandantes como inspiración para seguir avanzando o si se trata de una propuesta de enmienda del documento.
90. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos dice que el ejemplo citado también contiene elementos que plantean problemas y que tendrían que ser examinados más detenidamente por su grupo. Además, el contexto es importante; el Llamamiento mundial a la acción se adoptó en un contexto específico que es muy diferente al contexto en el que se elabora el Programa y Presupuesto.
91. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia reitera su anterior solicitud de que se proporcionen aclaraciones sobre el procedimiento que debe seguirse cuando los mandantes solicitan introducir enmiendas, no en el proyecto de decisión, sino en un documento presentado al Consejo de Administración.
92. **Un representante del Gobierno de Suecia** llama la atención acerca de la formulación utilizada en el párrafo 8 de la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada por la Conferencia en su 109.^a reunión, que podría ser un ejemplo para seguir avanzando. También desea saber si se va a proceder a modificar el documento elaborado por la Oficina.
93. **Una representante del Director General** (Subdirectora General del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo) señala que no se está pidiendo al Consejo de Administración que apruebe o adopte el documento, sino que proporcione orientaciones a la Oficina para la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. Por lo tanto, el documento no se modificará en la etapa actual. Varios mandantes han sugerido que la solución podría consistir en encontrar una formulación que dé cabida a las preocupaciones expresadas por algunos delegados, garantizando al mismo tiempo que todas las personas puedan disfrutar de una plena protección contra la discriminación. Por ello, la Oficina ha citado como ejemplo la formulación convenida anteriormente y utilizada en el Llamamiento mundial a la acción, así como la redacción utilizada en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo

adoptada por la Conferencia en 2021. Ambos textos concitaron el consenso tripartito y, por lo tanto, podrían servir de referencia a los efectos de ultimar las propuestas definitivas del Programa y Presupuesto.

94. **Una representante del Gobierno de Argelia** dice que los mandantes están dando orientaciones sobre la base del documento objeto de examen, que contiene un párrafo considerado controvertido por algunos Gobiernos. Para llegar a un consenso sobre el documento y el proyecto de decisión sería necesario encontrar una formulación que sea aceptada por todos.
95. **Un representante del Gobierno de Nigeria** destaca la importancia de tener en cuenta el contexto en el que se han acordado y adoptado determinados textos. Aun cuando en el contexto de la Conferencia se hayan aceptado ciertas formulaciones, en el texto de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 se debería utilizar una redacción más general y evitar términos que puedan resultar inaceptables para algunos grupos. En particular, no debería considerarse una desventaja ser afrodescendiente. El uso de un lenguaje más genérico no impediría que la Oficina centrara sus programas en grupos específicos.
96. **Un representante del Gobierno de la Argentina** dice que todos los mandantes deben hacer un esfuerzo para encontrar una solución basada en el consenso y superar esta situación de estancamiento. Sin embargo, la solución debe ser conforme con el reglamento. Su Gobierno apoya las observaciones formuladas por el Grupo de los Trabajadores en relación con la inclusión de las personas LGBTQI+ como grupo marginado en el párrafo 151 del documento, habida cuenta de la discriminación que siguen sufriendo esas personas. Pide a los mandantes que se oponen a que en el texto se mencione a las personas LGBTQI+ que aporten argumentos válidos para sustentar su posición.
97. **Un representante del Gobierno del Senegal** conviene en que la lista de colectivos marginados puede resultar ofensiva o crear malentendidos que podrían impedir el consenso; por ejemplo, algunos Gobiernos del grupo de África consideran que la mención a los «afrodescendientes» es estigmatizante. Por lo tanto, sería preferible adoptar una declaración de carácter más general que reafirme el mandato de la OIT de combatir todas las formas de discriminación, lo que permitiría a los mandantes aplicar sus propias políticas nacionales con plena soberanía.
98. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la discusión ha entrado en un bucle que no lleva a ninguna parte. El Consejo de Administración debe seguir examinando los puntos del orden del día, y si los mandantes desean introducir cambios en el contenido del documento, deberían celebrarse consultas al respecto.
99. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que la redacción acordada en el seno del Grupo de Trabajo de la Discusión General sobre las desigualdades y el mundo del trabajo en la 109.ª reunión de la Conferencia podría proporcionar una vía para alcanzar el consenso.
100. **El Director General** dice que la Oficina no pretende reabrir la discusión sobre el fondo del texto, sino utilizar, en la medida de lo posible, un texto consensuado por todos anteriormente. La Oficina ha presentado el documento al Consejo de Administración a título informativo antes de su reunión de marzo de 2023, pero no con la intención de que los mandantes propongan enmiendas a su contenido.
101. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico), en respuesta a las solicitudes de aclaración sobre aspectos del procedimiento aplicables al proyecto de decisión, explica que se ha invitado al Consejo de Administración a que formule observaciones sobre la información preliminar relativa a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. Al adoptar el

proyecto de decisión que figura en el párrafo 204 del documento, el Consejo de Administración estaría pidiendo al Director General que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas en su actual reunión. El término «orientaciones» se refiere a todas las opiniones expresadas y las posiciones adoptadas por los grupos y los distintos mandantes, que quedarán debidamente reflejadas en las actas. Al adoptar el proyecto de decisión, el Consejo de Administración no estaría refrendando, ni en todo ni en parte, el documento de la Oficina que ha servido de base para la discusión, sino que se limitaría a consentir la continuación del proceso y la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para su presentación al Consejo de Administración en marzo de 2023. El Consejo de Administración puede esperar razonablemente que esas propuestas tengan en cuenta, en la medida de lo posible, todas las preocupaciones, sensibilidades y preferencias expresadas por los mandantes durante la discusión. Desde el punto de vista del procedimiento, no es posible revisar o suprimir párrafos específicos del documento en esta etapa, ni tampoco sería conveniente no adoptar el proyecto de decisión e impedir que la Oficina siga el procedimiento habitual.

102. Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno de Marruecos toma nota de la información proporcionada por la Oficina y pide que se aplaze la discusión sobre el punto del orden del día para poder celebrar consultas.

103. Hablando en nombre del ASPAG, una representante del Gobierno de Filipinas señala que, a pesar de las largas consultas mantenidas en el seno del Grupo Gubernamental, no se ha logrado adoptar una posición común. El ASPAG desea proponer una enmienda al proyecto de decisión, que espera sea respaldada por el Consejo de Administración. El texto de la enmienda es del siguiente tenor:

El Consejo de Administración pide al Director General que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas durante la discusión, incluidas las diferentes opiniones sobre diversas cuestiones, y toma nota del compromiso del Director General de tomar en consideración dichas opiniones, al preparar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 que se someterán a la 347.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2023).

104. Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno de Marruecos dice que la enmienda propuesta no refleja plenamente todas las preocupaciones expresadas por su grupo. No obstante, en aras del consenso y para llegar a una solución de avenencia, su grupo podría aceptarla.

105. Hablando en nombre de la gran mayoría de los países miembros del PIEM, una representante del Gobierno de los Estados Unidos reitera la inquietud de su grupo ante la idea de que puedan introducirse cambios en el proyecto de decisión. El proyecto de decisión original tiene una formulación lo suficientemente general como para dar cabida a los diferentes puntos de vista expresados. Su grupo toma nota con profunda preocupación de las objeciones que se han planteado con respecto a la redacción del párrafo 151 y señala que no puede apoyar una decisión que podría interpretarse en el sentido de que el Consejo de Administración tolera o consiente de algún modo la petición de excluir a determinados grupos marginados de los programas de la OIT. Si el Consejo de Administración no puede adoptar el proyecto de decisión original, y confiar en que la Oficina tenga en cuenta sus orientaciones, debería considerar la posibilidad de seguir adelante sin adoptar una decisión, como se ha hecho en anteriores discusiones sobre el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto. El PIEM espera que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 incluyan una mención explícita a grupos marginados específicos.

106. Hablando en nombre del GRULAC, una representante del Gobierno de Colombia dice que su grupo puede aceptar la enmienda propuesta en el entendimiento de que la redacción utilizada

en las propuestas de Programa y Presupuesto tome en consideración todas las opiniones planteadas, incluidas las expresadas por el GRULAC en su intervención anterior sobre este punto del orden del día.

107. **Una representante del Gobierno de México** señala que su Gobierno está dispuesto a dar prueba de flexibilidad y a apoyar la enmienda; sin embargo, le preocupan algunas cuestiones de procedimiento. El Consejo de Administración no debería tomar decisiones en las que se prejuzgue la libertad que tienen la Oficina y el Director General para hacer propuestas sobre un tema tan importante como el Programa y Presupuesto. Además, la Oficina debe seguir trabajando a nivel mundial, regional y nacional para ofrecer protección a todos los grupos vulnerables, y debe garantizar la inclusión de actividades a este respecto en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025.
108. **Un representante del Gobierno de la Argentina** dice que su Gobierno apoya la enmienda propuesta y reitera todo lo expresado a título nacional en la sesión anterior en la que se trató este punto.
109. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos aclara que las opiniones de su grupo no prejuzgan en modo alguno las solicitudes específicas de asistencia técnica por parte de otros Miembros y no reflejan ninguna actitud con respecto a los grupos marginados o vulnerables. Su grupo se refiere a los principios generales del documento y no trata de obstaculizar las actividades de regiones o países específicos que puedan requerir la asistencia de la Oficina.
110. **Hablando en nombre del grupo de Estados Árabes**, una representante del Gobierno de Argelia indica que, con miras a alcanzar un consenso, su grupo apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada.
111. **Un representante del Gobierno de Barbados** también expresa su apoyo al proyecto de decisión en su versión enmendada. Espera que la Oficina prosiga el diálogo con los mandantes para perfilar la versión definitiva de las propuestas de Programa y Presupuesto antes de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2023.
112. **Un representante del Gobierno de Chile** dice que comparte las preocupaciones expresadas por los representantes de los Gobiernos de la Argentina y de México. Es importante que en las propuestas de Programa y Presupuesto se mencione a los grupos vulnerables, incluidas las personas LGBTQI+.
113. **Un representante del Gobierno de Colombia** indica que su Gobierno puede respaldar el proyecto de decisión en su versión enmendada en el entendimiento de que la Oficina y el Director General mantienen completa autonomía e independencia a la hora de elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto. La lucha contra la discriminación en el ámbito laboral es una prioridad que la Organización debe apoyar.
114. **Hablando en nombre de los países del CCG**, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita reitera que en los documentos de la OIT no deberían mencionarse categorías específicas de personas vulnerables que no estén definidas en el marco del derecho internacional. Tampoco debería hacerse referencia a conceptos controvertidos ni emplearse términos que los mandantes ya decidieron, en múltiples ocasiones anteriores, que debían eliminarse. De lo contrario, se socavaría la capacidad de la Organización para ejecutar proyectos y garantizar la aplicabilidad de las actividades en todas las regiones. Los Gobiernos de los países del CCG no escatiman esfuerzos para mejorar las condiciones de los grupos de trabajadores marginados y vulnerables en todo el mundo. Sin embargo, a fin de garantizar la

protección universal de los derechos laborales, es preciso tener en cuenta el contexto cultural, social e histórico. Los países del CCG apoyan el proyecto de decisión en su versión enmendada.

- 115. Hablando en nombre de un grupo de países, conformado por Alemania, Australia, Austria, Bélgica, el Canadá, Chequia, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, España, los Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Israel, Lituania, Luxemburgo, Noruega, los Países Bajos, Portugal, el Reino Unido, Suecia y Suiza**, un representante del Gobierno del Reino Unido señala que la OIT debe asumir un papel de liderazgo proactivo en la lucha contra la discriminación en el mundo del trabajo y en la promoción del acceso pleno e inclusivo al mercado de trabajo. Si la Organización no reconociera a ciertos grupos que son objeto de discriminación, no podría demostrar su firme compromiso con su misión fundamental. El grupo de países en cuyo nombre habla el orador espera que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 incluyan una mención explícita a grupos marginados específicos, incluidas las personas LGBTQI+.
- 116. Hablando en nombre de una mayoría de países de Asia y el Pacífico**, un representante del Gobierno de Bangladesh afirma que el tiempo empleado en discutir la redacción del párrafo 151 podría haberse dedicado a examinar otras cuestiones apremiantes a las que se enfrenta el mundo del trabajo. Para que los debates avancen de forma constructiva, la Oficina debería preparar los futuros documentos teniendo en cuenta las discusiones que los mandantes han mantenido anteriormente, así como las posiciones comunes alcanzadas sobre cuestiones delicadas. Las propuestas de Programa y Presupuesto no deberían incluir términos que susciten discrepancias. El orador insta a la Oficina a realizar consultas tripartitas antes de elaborar la versión definitiva de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. Su grupo confía en que el Director General cumplirá los compromisos que ha contraído para evitar cuestiones controvertidas y entablar sin demora discusiones más importantes sobre la justicia social y el trabajo decente.
- 117. Hablando en nombre de los países de la OCI, a excepción de Albania**, un representante del Gobierno del Pakistán expresa su apoyo a las declaraciones realizadas en nombre de los países del CCG, del grupo de Estados Árabes y del grupo de África. Reitera que la Oficina debe referirse únicamente a las formas de discriminación reconocidas internacionalmente y expresa profundas reservas con respecto a los intentos de incluir conceptos controvertidos en los documentos elaborados por la Oficina. La OCI podría aceptar el proyecto de decisión en su versión enmendada en el entendimiento de que en futuros documentos de la OIT no figure ningún concepto controvertido sobre el cual no exista consenso. El orador insta a la Oficina a celebrar consultas tripartitas cuando se elaboren documentos de gran importancia, como son las propuestas de Programa y Presupuesto.
- 118. Un representante del Gobierno de Cuba** recuerda que, al asumir el cargo, el Director General declaró que es el Director General de todos. El Gobierno de Cuba está seguro de que este principio será tenido en cuenta en los futuros trabajos de la Organización.
- 119. Una representante del Gobierno de Italia** expresa el apoyo de su Gobierno a la declaración formulada por un representante del Gobierno del Reino Unido en nombre de un grupo de países.
- 120. La portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su frustración por el hecho de que el Grupo Gubernamental no haya acordado una posición conjunta. El documento se ha presentado con fines de información y debate; no es necesario que el Consejo de Administración adopte una decisión sustantiva sobre el Programa y Presupuesto hasta su reunión de marzo de 2023. No tiene sentido centrarse en un único párrafo de un documento tan largo cuando hay otras cuestiones más importantes que deben abordarse en el marco del

mandato de la OIT. Se han proporcionado suficientes orientaciones al Director General en relación con la elaboración de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. El Grupo de los Empleadores está dispuesto a apoyar el proyecto de decisión en su versión enmendada. Sin embargo, si no es posible llegar a un consenso sobre la formulación del proyecto de decisión, el Consejo de Administración debería acordar que no se adopte una decisión sobre este punto.

- 121. La portavoz del Grupo de los Trabajadores**, tras tomar nota de la existencia de opiniones divergentes dentro del Grupo Gubernamental, recuerda que uno de los convenios fundamentales de la OIT es el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Se han mantenido debates sobre el alcance de la aplicación del principio de no discriminación y la OIT está avanzando en la dirección correcta a este respecto. Los Estados Miembros no deberían tener la posibilidad de seleccionar y elegir los motivos de discriminación que han de tenerse en cuenta; todos los trabajadores, dondequiera que se encuentren, deberían estar protegidos contra la discriminación por cualquier motivo, incluida la discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género. En su calidad de organización tripartita, la OIT tendrá que abordar inevitablemente cuestiones polémicas con respecto a las cuales existen diferencias de opinión, y no debería rehuir su responsabilidad a ese respecto. El diálogo sobre estos temas consiste en respetar las posiciones contrarias y en tratar de encontrar puntos de convergencia. Es inapropiado insinuar que el Director General no estaría autorizado a abordar determinados asuntos. En el futuro, habría que establecer una distinción más clara entre los documentos que se presentan para ser sometidos a decisión y los documentos que se presentan con fines de información y debate. Sería preferible no adoptar una decisión en la etapa actual. Sin embargo, si se adopta una decisión, bastaría con señalar que el Consejo de Administración toma nota del documento; correspondería entonces al Director General la tarea de reflejar en las propuestas de Programa y Presupuesto las posiciones que se han expresado, con miras a encontrar una solución aceptable para todos.
- 122. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos reitera que los Gobiernos en su conjunto están comprometidos a luchar contra todas las formas de discriminación. El problema es que existen diferentes percepciones sobre lo que es discriminación. Un gran número de Estados Miembros ha expresado su preocupación por la inclusión de una lista exhaustiva de grupos vulnerables y marginados y quiere que se tengan en cuenta sus opiniones. Se ha dado prueba de una gran flexibilidad y parece haber una cierta mayoría dentro del Grupo Gubernamental. Si los interlocutores sociales pueden apoyar esa mayoría teniendo en cuenta el principio de consenso —lo que significa tratar de encontrar elementos comunes— nadie quedaría excluido.
- 123. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que comprende perfectamente la dificultad a la que se enfrenta el Grupo Gubernamental. Está claro que la mejor solución por el momento sería no adoptar ninguna decisión sobre este punto.
- 124. La portavoz del Grupo de los Empleadores** solicita al Director General que confirme que está dispuesto a tener en cuenta las diversas opiniones que se han planteado en el transcurso de la discusión.
- 125. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Filipinas pide que se expliquen las consecuencias que podría tener la no adopción de una decisión con respecto al documento que estamos examinando. En concreto, desea saber si el texto en cuestión se suprimirá o si podría ser citado nuevamente en futuros documentos.
- 126. El Director General** recuerda que, hasta hace poco, no se había invitado al Consejo de Administración a adoptar decisiones sobre el examen preliminar de las propuestas de

Programa y Presupuesto. Reitera que los documentos presentados por la Oficina para ser sometidos al examen del Consejo de Administración no deberían modificarse. El Consejo de Administración puede estar en desacuerdo con la redacción utilizada por la Oficina, pero en última instancia, es la Oficina la responsable del documento. Reitera que la OIT tiene el deber de actuar si recibe una solicitud de asistencia técnica en un contexto de exclusión o discriminación, inclusive en relación con grupos vulnerables específicos. En el caso de las solicitudes de asistencia presentadas por países concretos, podría ser necesario llevar a cabo una labor a nivel regional y mundial con el fin de orientar la asistencia de manera más eficaz. En cuanto a la lista de colectivos marginados, sugiere que se utilice la formulación acordada en el Llamamiento mundial a la acción y en la Resolución y las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, ambas adoptadas en 2021. Es esencial que la OIT no excluya a ningún grupo que necesite protección y es importante que, como institución tripartita, alcance un consenso con respecto a la redacción del documento.

- 127. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda que los mandantes tripartitos, y no solo los Gobiernos, pueden solicitar la asistencia de la OIT.
- 128. La portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera que no existe discriminación de primera o de segunda clase, sino situaciones que han de tratarse de forma adecuada en función de cada país y a petición de los mandantes.
- 129. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico), en respuesta a la solicitud de aclaraciones sobre las consecuencias de no adoptar una decisión con respecto al documento objeto de examen, dice que la Oficina podría preparar las propuestas de Programa y Presupuesto para el próximo bienio aun cuando el Consejo de Administración no llegue a ningún acuerdo sobre la decisión. Asimismo, recuerda que el [examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019](#), que se presentó al Consejo de Administración en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016) para debate y orientación, no contenía ningún proyecto de decisión y, por tanto, no se adoptó ninguna decisión sobre ese documento, como tampoco se adoptó en el caso de documentos similares anteriores. Por lo que respecta al documento que se examina en la reunión en curso, el orador explica que se trata de un documento de trabajo de la Oficina que se ha presentado para debate y orientación, y que, como ya se ha indicado, en la etapa actual, el texto no puede enmendarse.
- 130. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** propone que el Consejo de Administración se limite a tomar nota de que el documento se presenta simplemente con fines de información, debate y orientación.
- 131. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos dice que, tras escuchar las explicaciones proporcionadas, su grupo está dispuesto a tomar nota del documento sin adoptar el proyecto de decisión. Podría considerarse como documento para información únicamente, que no tendría ninguna repercusión con respecto al documento que se presentará al Consejo de Administración en marzo de 2023.
- 132. La Presidenta** recuerda que el Director General ha asegurado al Consejo de Administración que tendrá en cuenta todas las observaciones que se han formulado durante este debate sustantivo con fines de información al preparar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, que se presentarán al Consejo de Administración en marzo de 2023. El examen preliminar presentado por la Oficina seguirá teniendo carácter de documento de referencia. El Consejo de Administración acuerda tomar nota del documento sin adoptar el proyecto de decisión que este contiene.

- 133. La Presidenta** señala que, según se anunció previamente y a petición del Grupo de Selección, la Oficina ha identificado varios puntos que el Consejo de Administración podría tratar de manera expedita.
- 134. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** indica que, aunque el Grupo de Selección haya acordado con carácter excepcional que se siga un procedimiento acelerado para el tratamiento de varias cuestiones, no comparte la aplicación de un proceso que prive a los miembros del derecho a hacer uso de la palabra o a formular preguntas. Por consiguiente, celebra que los puntos tramitados por la vía rápida sigan estando abiertos a la discusión y se adopten por separado, con la posibilidad de que los miembros intervengan brevemente al respecto. El tratamiento de las cuestiones por la vía rápida no contribuye a la transparencia y la buena gobernanza. En su opinión, existen dos posibilidades: o se incluyen los puntos en el orden del día o no se incluyen. El Grupo de Selección no tiene ni debería tener la competencia para prever qué puntos generarán controversia. En caso necesario, el Consejo de Administración debería agotar todo el tiempo disponible en las dos semanas previstas para finalizar el examen de todos los puntos inscritos en el orden del día.

2. Cuestiones relativas a los locales de la OIT

2.1. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.346/PFA/2/1)

- 135. El portavoz del Grupo de los Empleadores** apoya el proyecto de decisión.
- 136. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno del Reino Unido agradece la labor de la Oficina y la contribución financiera aportada por el Gobierno del país anfitrión para el proyecto del perímetro de seguridad de la sede. El PIEM reconoce que la Oficina ha debido superar obstáculos adicionales debido a los problemas existentes en las cadenas mundiales de suministro y a ciertos imprevistos con relación al edificio original de la sede. En ese contexto, el grupo valora los esfuerzos desplegados para reordenar las prioridades de las obras, respetar el presupuesto acordado y avanzar según el plazo de finalización previsto en 2025.
- 137.** El PIEM toma nota de la eliminación de la cubierta propuesta inicialmente sobre las vías de acceso a fin de acelerar la tramitación del permiso e insta a la Organización a buscar, en colaboración con las autoridades, una solución alternativa que tenga en cuenta la topología del terreno y sea adecuada para todos los usuarios. Conforme a la propuesta de la Oficina, el PIEM desearía abordar nuevamente esta cuestión en una reunión posterior del Consejo de Administración.

Decisión

- 138. El Consejo de Administración pide a la Oficina que presente un informe actualizado sobre los progresos del proyecto de renovación del edificio de la sede y del proyecto del perímetro de seguridad de la sede en su 347.ª reunión (2023).**

(GB.346/PFA/2/1, párrafo 12)

2.2. Información actualizada sobre los locales de la Oficina Regional de la OIT para África y de la Oficina de País para Côte d'Ivoire, Benin, Burkina Faso, Malí, Níger y Togo en Abiyán (GB.346/PFA/2/2)

Decisión

139. El Consejo de Administración:

- a) toma nota de la decisión de la Oficina de llevar a cabo la remodelación de los locales de propiedad de la OIT en Abiyán, según se indica en el documento GB.340/PFA/3, con el alcance aprobado en octubre de 2020;
- b) solicita a la Oficina que le presente, en su 347.^a reunión (marzo de 2023), información actualizada sobre los avances registrados, y
- c) solicita al Director General que prosiga su colaboración de alto nivel con el Gobierno de Côte d'Ivoire para apoyar el proyecto de remodelación.

(GB.346/PFA/2/2, párrafo 9)

3. Examen del marco de ciberseguridad de la OIT (GB.346/PFA/3)

140. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que la cuestión de la ciberseguridad merecería una reflexión más profunda. La protección de los datos y la confidencialidad de los intercambios de información entre la Oficina y los mandantes reviste suma importancia, tanto para el funcionamiento eficaz de la labor diplomática que realiza la Organización como para la seguridad de muchos trabajadores en los países donde son objeto de ataques.
141. Su grupo felicita a la Oficina por una evaluación globalmente positiva en comparación con otros organismos de las Naciones Unidas, si bien manifiesta su preocupación ante el incumplimiento de las orientaciones en materia de seguridad en los proyectos de cooperación para el desarrollo. Ello representa un riesgo para toda la Organización, especialmente porque esas actividades suelen tener una mayor exposición a colaboradores externos. Es preocupante que, en apariencia, pueda tener carácter opcional el cumplimiento de las políticas y normas de seguridad de la información establecidas por la Unidad de Servicios de Aseguramiento y Seguridad de la Información. Un marco de seguridad tiene la solidez de su elemento más débil. Por lo tanto, a la hora de establecer las prioridades de mejora, convendría prestar especial atención a las actividades de cooperación para el desarrollo.
142. La oradora acoge con satisfacción el anuncio hecho por la Oficina de que los informes sobre la política general de tecnología de la información incluirán información periódica sobre el marco de ciberseguridad. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
143. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** observa que, si bien la Organización cuenta con un buen marco de ciberseguridad, no deben escatimarse esfuerzos para seguir mejorándolo. Su grupo respalda el proyecto de decisión.

Decisión

144. **El Consejo de Administración** toma nota de la información contenida en el documento GB.346/PFA/3 y pide a la Oficina que tenga en cuenta sus orientaciones en el seguimiento de las recomendaciones del examen.

(GB.346/PFA/3, párrafo 13)

- 145. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) señala a la atención del Consejo de Administración el documento GB.346/PFA/INF/1, en el que se presenta información sobre la recaudación de contribuciones desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de septiembre de 2022. Además, desde el 1.º de octubre de 2022, se han recibido contribuciones de cinco Estados Miembros por un valor aproximado de 5,9 millones de francos suizos, cuyos detalles figuran en el sitio web del Consejo de Administración ([GB.346/PFA/Documento de sala](#)).

4. Informe de situación relativo a la elaboración de la estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación en toda la Organización (GB.346/PFA/4)

- 146. El portavoz del Grupo de los Empleadores**, teniendo presente la importancia de la gestión del conocimiento y la innovación para el futuro del trabajo, observa que el documento GB.346/PFA/4 contiene escasa información acerca de los avances realizados con respecto a la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento, a pesar de las promesas efectuadas durante la 344.ª reunión del Consejo de Administración en el documento GB.344/PFA/5. De hecho, el documento GB.346/PFA/4 difiere de lo expuesto en el documento GB.344/PFA/5 al afirmar que la gestión del conocimiento ya está interrelacionada con la labor de la OIT y que actualmente la atención se centra exclusivamente en la innovación. El grupo del orador confía en que ese cambio de rumbo tenga su origen en la realización de investigaciones y análisis exhaustivos, pero lamenta que no se haya facilitado ninguna explicación al respecto, con lo cual se desaprovecha una excelente ocasión para demostrar transparencia y generar confianza en el trabajo de la Oficina. Por otro lado, en ambos documentos se echa en falta una verdadera estrategia. Su grupo espera que el Director General y su equipo presenten una estrategia detallada en la 347.ª reunión del Consejo de Administración.
- 147.** La propuesta de establecimiento de un Mecanismo de Innovación de la OIT suscita el interés del Grupo de los Empleadores, que acoge con agrado la promesa de aportar detalles concretos sobre su gobernanza, estructura y plan de acción, pese a lo cual manifiesta cierta preocupación al respecto. En primer lugar, un mecanismo no es una estrategia, sino un instrumento para la puesta en práctica de una estrategia. El grupo quisiera que el mecanismo estuviese acompañado de una clara propuesta estratégica. Además, la gestión eficaz de los conocimientos es fundamental para impulsar la verdadera innovación, que exige comprender cabalmente cuáles son los cambios necesarios, a quiénes afectarán y por qué motivos. La aplicación de prácticas obsoletas e ineficientes en materia de gestión del conocimiento supone una limitación para la realización de ese tipo de estudios. Además, el grupo del orador desea saber qué ha sido de la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento y qué ha sucedido con los fondos asignados a esta. En segundo lugar, el Grupo de los Empleadores pone en guardia sobre el peligro de delegar completamente al mecanismo las responsabilidades sobre innovación, pues es importante fomentar una cultura de innovación en la que muchas personas tengan acceso al conocimiento y posibilidades de cambiar las cosas, y no solo unos cuantos elegidos. En tercer lugar, el grupo pide que se aclaren las responsabilidades del mecanismo descritas en el documento y que sus objetivos queden claramente definidos en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. Asimismo, se requieren precisiones adicionales sobre la intención de mantener consultas constantes respecto a los cambios necesarios con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). La innovación externa debe beneficiar a los Gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y al personal de las oficinas exteriores de la OIT, mientras que la innovación interna debe impulsar la introducción permanente de mejoras en términos de eficiencia y eficacia

institucional. Por último, más allá del uso de recursos iniciales a fin de movilizar contribuciones voluntarias, el grupo desea que se elabore un plan para garantizar la sostenibilidad financiera del mecanismo cuando no se pueda recurrir a los recursos de los donantes. El Grupo de los Empleadores espera que en marzo de 2023 se presenten una estrategia y un plan de acción que incluyan los principales aspectos relativos a la gestión del conocimiento y la innovación.

148. Con respecto al proyecto de decisión, el orador propone una enmienda para que se sustituya el texto del apartado *a)* por la siguiente redacción: «tenga en cuenta las opiniones expresadas por el Consejo de Administración para ultimar la formulación de la estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación que el Consejo de Administración deberá examinar en su 347.ª reunión (marzo de 2023);».
149. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce que la estrategia surge de la labor realizada por el Equipo de Coordinación de la Gestión de Conocimientos, que ha ido evolucionando con el tiempo, y toma nota de los ejemplos de enfoques innovadores para facilitar la puesta en práctica y ampliación de las estrategias en materia de conocimientos e innovación, así como de la distinción que se establece entre el apoyo que la OIT presta a las innovaciones externas e internas. No obstante, su grupo pide que se faciliten aclaraciones sobre la función que ejercerá la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento en la prestación de apoyo a la labor de los mandantes, sobre todo en lo que respecta a la coordinación con ACTRAV y ACT/EMP. Además, la oradora pregunta si todas las innovaciones se abordarán desde la óptica del Programa de Trabajo Decente y cuáles son los criterios que se aplicarán para decidir las políticas que se respaldarán. Si bien las innovaciones internas están claramente orientadas a mejorar la eficacia y el impacto de la Oficina, no existe constancia de que se hayan celebrado consultas con el Sindicato del Personal de la OIT. Si ese fuera el caso, la oradora pregunta a qué se debe la ausencia de dichas consultas. Tampoco hay constancia de que se haya fortalecido la capacidad del personal de la OIT ni su comprensión de las funciones que ejercen los interlocutores sociales y las administraciones del trabajo, según lo dispuesto en la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional. Con relación a las responsabilidades que asumirá el Mecanismo de Innovación de la OIT, la oradora pregunta en qué consiste el «ecosistema institucional propicio para la innovación» y quién se encargará de diseñarlo, qué iniciativas de innovación tendrán carácter prioritario, y hasta qué punto el mecanismo tendrá la capacidad o la responsabilidad de coordinar las iniciativas llevadas a cabo por diferentes unidades técnicas. A ese respecto, expresa sus dudas sobre la responsabilidad incluida en el tercer punto, que parece describir la función correspondiente al Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores.
150. El Grupo de los Trabajadores celebra la importancia que la Oficina otorga a la adopción de un enfoque basado en derechos y centrado en las personas, que dé prioridad a la coordinación y evite el trabajo en compartimentos estancos. No obstante, sigue sin estar clara la naturaleza exacta de la función que desempeñará el Mecanismo de Innovación. Es preciso determinar claramente cuáles serán sus objetivos y definir un plan para su cumplimiento.
151. La oradora propone que se elimine el apartado *c)* del proyecto de decisión, pues sería prematuro adoptar una decisión sobre la labor del Mecanismo de Innovación de la OIT e incluirla entre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 que el Consejo de Administración examinará en su 347.ª reunión. Sin embargo, su grupo está dispuesto a buscar un consenso sobre el proyecto de decisión y pide que se aborden las preocupaciones y las cuestiones pendientes formuladas tanto por el Grupo de los Trabajadores como por el Grupo de los Empleadores, en particular con relación a la superposición y la duplicación de funciones. El Grupo de los Trabajadores apoya los apartados *a)* y *b)* del proyecto de decisión.

- 152. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Argelia celebra que se cree un mecanismo de innovación. Sin embargo, deberían definirse con claridad sus funciones, responsabilidades e interrelaciones, así como sus estructuras de gobernanza y coordinación, a fin de evitar la duplicación o el solapamiento de las labores. La oradora toma nota de que la Oficina pretende realizar una evaluación interna de los esfuerzos en materia de innovación emprendidos durante los dos últimos años, y mantener discusiones preliminares con asociados que puedan estar interesados en apoyar innovaciones en el mundo del trabajo. A tal efecto, propone que, en la línea de otras organizaciones, la Oficina cree una plataforma de comunicación y consultas que facilite la interacción con los asociados y el establecimiento de alianzas.
- 153.** La Oficina debería seguir adelante con las «convocatorias de innovación» que ha lanzado en los planos mundial, regional y nacional a fin de fomentar la adquisición de competencias y promover la formalización mediante soluciones tecnológicas. Además, el uso de plataformas digitales podría reforzar las redes de formación, promover soluciones innovadoras y facilitar el intercambio de información. Es importante que las futuras iniciativas en ese ámbito se centren en fomentar la capacidad de los países en desarrollo para utilizar y aplicar nuevas estrategias de conocimiento e innovación en el mundo del trabajo, así como la capacidad de los organismos de investigación para generar conocimientos e innovaciones que sean pertinentes para los problemas actuales del mundo del trabajo.
- 154.** Una estrategia exitosa en materia de conocimiento e innovación debería incluir una hoja de ruta completa, claramente definida y actualizada; una comunicación clara que asegure la coherencia entre los objetivos generales y los proyectos; un sistema de determinación de las actividades prioritarias en función de su impacto y plazo de ejecución; una red de asociados dispuestos a formular ideas innovadoras y apoyar los proyectos; un mecanismo de movilización de recursos financieros para la ejecución sobre el terreno; apoyo al Centro, y seguimiento periódico para la gestión y adaptación de los conocimientos y la promoción de una cultura de intercambio de conocimientos. La eficacia de la estrategia dependerá en gran medida de las herramientas y las estrategias disponibles. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 155. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia toma nota con interés de la propuesta de establecimiento de un mecanismo de innovación destinado a identificar soluciones innovadoras para abordar los retos en materia de justicia social y trabajo decente y proporcionar mejores servicios a los mandantes de la OIT. La oradora desearía disponer de información adicional sobre los recursos necesarios para la creación y el funcionamiento pleno del mecanismo, y pregunta si se asignarán fondos procedentes del presupuesto general o se recurrirá a contribuciones voluntarias. Solicita que todo ello figure en el documento de orientación que se someterá a examen en la 347.^a reunión del Consejo de Administración. Asimismo, el GRULAC pide que se tenga debidamente en cuenta la política de incremento cero en el presupuesto de la OIT al incluir la propuesta relativa al mecanismo de innovación en el Programa y Presupuesto para 2024-2025.
- 156. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos de América apoya los esfuerzos encaminados a elaborar una estrategia de la OIT sobre conocimiento e innovación, ya que la Organización debe adaptarse continuamente a los cambios que se producen en el mundo del trabajo. Durante la 344.^a reunión del Consejo de Administración, la Oficina presentó los planes para el establecimiento de una Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento, mientras que ahora plantea la creación de un Mecanismo de Innovación de la OIT. El orador pide a la Oficina que aclare si esa unidad ha llegado a constituirse y, si ese fuera el caso, que indique en qué situación se encuentra

actualmente. Aun constatando el abandono de la Unidad de Innovación Operacional, confía en que la Oficina siga priorizando la búsqueda de la máxima eficiencia financiera en su labor de innovación.

157. Celebra que se prevea promover el establecimiento de alianzas con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, ya que ello ofrece la oportunidad de adquirir aprendizajes y generar sinergias. Además, dado que las innovaciones suelen emanar de la base, el orador toma nota con interés de la implantación de servicios de innovación en los diferentes departamentos y espera obtener más información sobre su incidencia en los resultados de la evaluación interna. Habida cuenta de que la Oficina pretende diferenciar la gestión del conocimiento de la estrategia de innovación, es importante velar por que ambas estén adecuadamente vinculadas y se eviten las duplicaciones.
158. Con respecto al Mecanismo de Innovación de la OIT, el orador celebra que se centre la atención en el fomento de un ecosistema institucional propicio para la innovación. Aunque parece prometedora la intención de identificar y promover innovaciones pertinentes para aumentar la financiación y las inversiones, insta a la Oficina a aportar más precisiones sobre lo que ello significa en la práctica. Además, sugiere que centre sus esfuerzos en velar por que la estrategia de movilización de recursos para apoyar la innovación en el mundo del trabajo tenga carácter específico y cuantificable. Por otro lado, solicita a la Oficina que explique cómo se coordinarán las funciones del Mecanismo de Innovación de la OIT y del centro dedicado a la evaluación de las políticas públicas que se incluye en el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. Observando que el mecanismo únicamente recibirá recursos iniciales para la movilización de contribuciones voluntarias, propone a la Oficina que este se financie con cargo al presupuesto ordinario, habida cuenta de que cumplirá una función esencial. La información relativa al mecanismo debería comunicarse y discutirse en el marco del Programa y Presupuesto, y no de forma separada.
159. Con respecto al proyecto de decisión, el orador desea que se mantengan los apartados *a)* y *c)* y propone la eliminación del apartado *b)*. No obstante, preferiría mantener una discusión más detenida con los mandantes a fin de alcanzar un consenso.
160. **Un representante del Gobierno de China** agradece a la Oficina los esfuerzos realizados para fomentar la gestión del conocimiento y la innovación, ya que estos han contribuido sistemáticamente al logro de los objetivos estratégicos, y apoya su empeño para aprovechar las experiencias anteriores a fin de responder más adecuadamente a las necesidades de los usuarios y abordar los retos que se plantean actualmente en el mundo del trabajo. La introducción de mejoras en la recopilación de datos y en la calidad de las investigaciones contribuiría a fomentar una cultura institucional de intercambio de conocimientos e innovación. Asimismo, convendría aprovechar al máximo las nuevas tecnologías para reforzar la coordinación interdepartamental e interregional, lo cual facilitaría la prestación de servicios de más calidad a los mandantes tripartitos. El orador anima a la Oficina a redoblar los esfuerzos en materia de divulgación y a seguir activamente el ejemplo de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Por último, acoge con satisfacción la propuesta de establecer un Mecanismo de Innovación de la OIT y confía en que la Oficina consultará exhaustivamente a todas las partes para definir las funciones del mecanismo antes de someter el documento al examen del Consejo de Administración en su 347.^a reunión.
161. **Un representante del Gobierno de Bangladesh** señala que la inadecuación y la falta de reconocimiento de las competencias obstaculizan el acceso de los trabajadores migrantes a los mercados de trabajo y, por lo tanto, sugiere que la Oficina desarrolle, como parte de su enfoque estratégico sobre innovación, un mecanismo que facilite el reconocimiento de las

competencias entre los Estados Miembros. El orador expresa su confianza en que el Mecanismo de Innovación de la OIT priorice la asistencia a los países en desarrollo. Apoya el proyecto de decisión, pero mantiene una posición flexible con respecto a las enmiendas, siempre que se conserve el «Mecanismo de Innovación de la OIT».

- 162. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** celebra que la Oficina tenga la intención de recurrir a la innovación para aumentar la eficacia de la Organización y confía en que se presenten debidamente los pormenores al Consejo de Administración. En cuanto a la intención de asignar financiación básica al Mecanismo de Innovación de la OIT, el orador solicita a la Oficina que aporte información sobre las necesidades del mecanismo en materia de financiación y dotación de personal, así como sus objetivos e indicadores clave del desempeño. Principalmente, desea saber cuáles serían los posibles gastos extrapresupuestarios que representaría el mecanismo en 2023. Comparte la preocupación de las delegaciones que han señalado la importancia de esta cuestión y han pedido aclaraciones al respecto en sus intervenciones.
- 163. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) señala que el documento representa una fase de transición con el objetivo de ajustar la estrategia de innovación y gestión del conocimiento a las intenciones del Director General, que se concretarán a lo largo de los próximos meses. No se trata todavía de un documento completo, ya que entre la actual reunión del Consejo de Administración y la 347.^a reunión se realizarán una serie de preparativos a fin de velar por un tratamiento coherente de la innovación y la gestión del conocimiento en el seno de la Oficina. Tras la 347.^a reunión, se iniciará el proceso de establecimiento del Mecanismo de Innovación de la OIT, con arreglo al cual se examinarán los procedimientos internos y externos de innovación y gestión del conocimiento. Tras tomar nota de las preocupaciones planteadas con relación a la reiteración de los debates, el orador señala que antes de la siguiente reunión se mantendrán consultas a fin de sentar unas bases que permitan definir de forma más sustantiva las líneas de acción futura. La actividad relativa a la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento se interrumpió con el nombramiento del Director General y sus recursos se han congelado mientras se definen los próximos pasos. En lo relativo a la financiación con cargo al presupuesto ordinario o a recursos extrapresupuestarios, se someterá una propuesta al examen del Consejo de Administración en su 347.^a reunión a fin de garantizar la inclusión de los fondos necesarios en el Programa y Presupuesto para el bienio 2024-2025. El orador toma nota de las preguntas sobre la coordinación de la labor de innovación con el Centro, la armonización entre las diversas partes de la Oficina, y la duplicación de esfuerzos. El Mecanismo de Innovación de la OIT intentará facilitar el trabajo de todas las unidades que deseen innovar, aportándoles la información que necesitan para avanzar en lugar de dirigir el propio proceso de innovación. En la Oficina, la labor en materia de gestión del conocimiento e innovación debería abordarse en el contexto de cada unidad.
- 164. El portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera la preocupación de su grupo con respecto a la ausencia de la información específica sobre la estrategia que se solicitó en la 344.^a reunión del Consejo de Administración. El orador es consciente de que se ha producido un cambio de liderazgo en la Organización y de que ello conlleva algunas complicaciones, pero considera que el debate sobre los pormenores del Mecanismo de Innovación de la OIT debería inscribirse en el contexto de una estrategia sustancial. Por consiguiente, debería existir más claridad en cuanto a las expectativas relativas al proyecto de decisión. Asimismo, debería proponerse una estrategia de conocimiento e innovación y habría que facilitar más información sobre el centro de innovación.

- 165. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que muchas de las dificultades existentes se deben a la existencia de lagunas sin resolver en la actualización sobre los progresos realizados. Aunque su grupo tiene en cuenta que la Organización se encuentra en un proceso de transición, todavía no se han ofrecido respuestas concretas a algunas de las preocupaciones planteadas. La Oficina debe definir sus objetivos y su grupo agradecería que se plantease una orientación estratégica más clara. Si se pretende incluir en el Programa y Presupuesto el Mecanismo de Innovación de la OIT, convendría proseguir los debates y disponer de aclaraciones complementarias. La Oficina aún no ha respondido a la pregunta formulada con relación a la participación del Sindicato del Personal. Si se hubiesen mantenido más contactos con los colegas del sindicato, existiría mayor claridad con respecto a diversas cuestiones.
- 166. El Director General** señala que una transición en el liderazgo exige el tratamiento de múltiples cuestiones. La Oficina no logró realizar todas las consultas pertinentes a tiempo para su presentación al Consejo de Administración y es importante conocer la opinión de sus miembros antes de finalizar el proceso. La innovación no debería limitarse al ámbito de la gestión, sino que la Organización también ha de tener en cuenta los servicios que presta, el cumplimiento de su mandato y las posibilidades de innovación en cuestiones como el diálogo social y la productividad, por ejemplo. Los asociados de la OIT podrían servir como referencia en términos de innovación.
- 167.** Llegado el momento de finalizar el documento, la Oficina tuvo que elegir entre acelerar el proceso, con la consiguiente pérdida de calidad, o esperar a los informes de mitad de periodo y permitir que se entablase un diálogo al respecto con el Consejo de Administración. Como ha destacado el Grupo de los Trabajadores, la información relativa al Mecanismo de Innovación de la OIT tendrá que aprobarse en paralelo a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. La eliminación del apartado *b)* en el proyecto de decisión permitiría incorporar en el Programa y Presupuesto propuestas relativas al Mecanismo de Innovación de la OIT. La Oficina mantendrá discusiones al respecto con el Sindicato del Personal.
- 168.** Se ha interrumpido el proceso de contratación a fin de determinar primero con exactitud cuáles son los objetivos de la Oficina, los perfiles necesarios y los indicadores clave del desempeño. La Oficina pretende utilizar varios de los recursos incluidos en el Programa y Presupuesto, y también intentará movilizar recursos adicionales. El Director General reconoce la riqueza de los debates que se mantuvieron durante la 344.^a reunión del Consejo de Administración y espera que la Organización consiga cumplir sus objetivos en este ámbito. Hay que cambiar el enfoque tradicional de la innovación por otro que integre a las personas y a las diferentes divisiones y departamentos. No considera necesario incluir dos apartados en el proyecto de decisión si el resultado de uno de ellos está vinculado a lo que suceda con el otro.
- 169. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que es consciente de la dificultad que entraña la adopción de medidas en un corto espacio de tiempo y acoge con satisfacción los compromisos asumidos por la Oficina. El apartado *a)* del proyecto de decisión debería reflejar el objetivo de finalizar la definición de la estrategia. Por consiguiente, propone la introducción de una enmienda en el apartado *a)* para sustituir la redacción «en el proceso de elaboración del enfoque estratégico de la OIT sobre innovación» por «ultimar la formulación de la estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación, que el Consejo de Administración deberá examinar en su 347.^a reunión (marzo de 2023)». El orador acepta los compromisos asumidos por la Oficina y confía en que estos marquen el inicio de una iniciativa fructífera.
- 170. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción los compromisos de la Oficina para dialogar con el Sindicato del Personal y para seguir subsanando las deficiencias señaladas. Su grupo reconsiderará su propuesta de enmienda al entender que en la siguiente

reunión del Consejo de Administración no se presentará un documento específico sobre el Mecanismo de Innovación de la OIT para la formulación de orientaciones al respecto. La oradora toma nota de la posibilidad de mantener discusiones entre reuniones a fin de aportar más claridad. Si se avanza en ese sentido, su grupo está dispuesto a alinearse con las propuestas formuladas por el PIEM.

- 171. Un representante del Gobierno de la India** sugiere la posibilidad de integrar el Mecanismo de Innovación de la OIT en la Red de Innovación de las Naciones Unidas ya existente, a fin de potenciar su eficacia. Otra sugerencia sería que se examinasen posibles vías de colaboración del Mecanismo de Innovación de la OIT y los organismos del sistema de las Naciones Unidas con los centros de innovación existentes a nivel regional y nacional, a fin de crear un sistema mundial de innovación multidimensional.
- 172. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) propone que se enmiende el apartado *a)* con arreglo a la propuesta formulada por el Grupo de los Empleadores. Además, sugiere que también se apruebe la propuesta del PIEM para eliminar el apartado *b)*. El orador asegura al Grupo de los Trabajadores que existirá la posibilidad de debatir sobre la estructura, la financiación y el enfoque del Mecanismo de Innovación de la OIT antes de finalizar la redacción del Programa y Presupuesto, en enero de 2023, así como durante la 347.^a reunión del Consejo de Administración. La versión enmendada del proyecto de decisión tendrá en cuenta las opiniones de los miembros del Consejo de Administración y permitirá a la Oficina trabajar en la consecución de sus objetivos y, si fuese necesario, analizar los pormenores más en profundidad durante la próxima reunión.

Decisión

- 173. El Consejo de Administración toma nota del resumen de los progresos alcanzados en la OIT en materia de gestión del conocimiento y de innovación contenido en el documento GB.346/PFA/4 y pide al Director General que:**
- a)* **tenga en cuenta las opiniones expresadas por el Consejo de Administración para ultimar la formulación de la estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación, que este deberá examinar en su 347.^a reunión (marzo de 2023), y**
 - b)* **incluya la labor propuesta del Mecanismo de Innovación de la OIT, con detalles sobre las actividades programáticas, la estructura y la financiación, en sus propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, que examinará el Consejo de Administración en su 347.^a reunión (marzo de 2023).**

(GB.346/PFA/4, párrafo 22, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

5. Otras cuestiones financieras

(No se presentaron otras cuestiones financieras al Consejo de Administración en esta reunión.)

Segmento de Auditoría y Control

6. Informe de evaluación anual 2021-2022 (GB.346/PFA/6 (Rev. 1))

- 174. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** felicita a la Oficina por los progresos alcanzados en la aplicación de la Estrategia de Evaluación para 2018-2021, como lo indica la consecución parcial del 95 por ciento de los subresultados. Con respecto a la parte I del informe, toma nota de los esfuerzos continuos realizados para mejorar la capacidad de evaluación del personal del

indicador 1.2.1, a pesar de los retos derivados de la pandemia de COVID-19. La Oficina debería proseguir esta labor crucial, fomentando la meta del indicador 1.2.2 de garantizar una red de evaluación plenamente operativa, basada en una valoración estratégica del valor añadido de las evaluaciones realizadas. Tras reconocer los esfuerzos realizados para formar a los mandantes y elaborar material de capacitación sobre el seguimiento y la evaluación de los PTDP y las actividades de cooperación para el desarrollo, dice que en el marco de la estrategia de evaluación actualizada debería prestarse más atención a las metas del subresultado 1.3. Le satisface que se haya alcanzado la meta intermedia del indicador 2.1 sobre las evaluaciones agrupadas. La realización de evaluaciones agrupadas podría mejorar la dotación de personal y la relación costo-eficacia y podría proporcionar una visión más completa de las intervenciones de la OIT en relación con una cuestión o una región concreta. Con respecto al subresultado 2.3 sobre las evaluaciones del impacto, la oradora espera que el nuevo marco de evaluación permita respaldar la credibilidad de las evaluaciones de impacto que se realizan en la OIT con arreglo al programa de evaluaciones de impacto. Observa, asimismo, en relación con el indicador 3.3.3, que los resultados de las evaluaciones y las recomendaciones se utilizan cada vez más para orientar la labor de la Oficina.

- 175.** A pesar de los progresos realizados, las constataciones de la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT contenidas en el documento GB.346/PFA/8 indican claramente que existen lagunas en cuanto a la utilización de las evaluaciones para la planificación estratégica. La oradora alienta a la Oficina a intensificar sus esfuerzos en este sentido y a garantizar la plena participación de los mandantes en el seguimiento y la difusión de los resultados de las evaluaciones.
- 176.** Toma nota de la recomendación 1 relativa a las evaluaciones de alto nivel que deben realizarse en 2023, 2024 y 2025. Esta recomendación anticipa el inicio de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes y propone llevar a cabo evaluaciones basadas en los resultados para 2024-2025. Sin embargo, el Programa y Presupuesto para ese periodo aún no se ha finalizado, y el Consejo de Administración no ha celebrado aún una discusión acerca del seguimiento de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ni acerca del orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia. En vista de que es posible que se evalúe el impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa en el contexto de la nueva Coalición Mundial por la Justicia Social, los temas propuestos deberían estar más armonizados con las decisiones adoptadas sobre esos puntos del orden del día. Si bien los temas para 2023 pueden decidirse ahora, y su grupo apoya los temas propuestos sobre el empleo rural y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la decisión sobre los temas para 2024 y 2025 debería aplazarse hasta una futura reunión.
- 177.** En cuanto a la parte II, le satisface observar que, según los resultados indicados, la OIT se está recuperando en los ámbitos de la pertinencia estratégica y la sostenibilidad. Sin embargo, en el ámbito de la promoción del mandato normativo de la OIT en el diseño y la ejecución de los proyectos, la puntuación sigue siendo baja, a pesar de que en 2022 se registraron algunas mejoras; por esta razón, insta a la Oficina a aumentar los esfuerzos en este sentido. La Oficina debería elaborar una estrategia más clara sobre la integración de la sostenibilidad medioambiental y la inclusión de la discapacidad en su labor de cooperación para el desarrollo, ya que las deficiencias señaladas desde hace tiempo en esos ámbitos son preocupantes. Los problemas sistemáticos enumerados en el cuadro 5 deberían atenderse como se indica en la recomendación 2.
- 178.** En relación con la parte III, acoge con satisfacción la incorporación de las constataciones de la evaluación independiente de la función de evaluación en el esbozo de una estrategia

actualizada de evaluación de la OIT basada en los resultados 2023-2025. Señala que la discusión de las propuestas debería tener en cuenta también el debate en el punto del orden del día sobre la evaluación independiente. Las iniciativas estratégicas relativas a un entorno propicio serán especialmente importantes en la estrategia actualizada; en particular, el fomento de una sólida cultura de la evaluación permitirá corregir las constataciones más preocupantes de la evaluación independiente acerca de la aceptación de los resultados de la evaluación, el cual es esencial para garantizar la pertinencia de la función de evaluación de la Organización.

- 179.** Reitera su apoyo a las evaluaciones por grupos temáticos, y pide más detalles sobre cómo funcionará en la práctica el mecanismo de financiación común propuesto para las evaluaciones. Su grupo también está a favor de mantener los tres resultados, de acuerdo con las normas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, y de actualizarlos para reflejar las novedades y las constataciones de los estudios. Estas actualizaciones podrían examinarse en más detalle en una fase ulterior. En concreto, por lo que se refiere al resultado 2, la oradora pregunta si el examen de la manera en que la Oficina podría fomentar un enfoque más participativo debería tener en cuenta los costos de transacción que esto implica; los esfuerzos por aumentar la participación de los representantes de los trabajadores en las evaluaciones, tanto centralizadas como descentralizadas, deberían ser una consideración esencial en la estrategia actualizada. Recalca la necesidad de llevar a cabo consultas adicionales con los mandantes antes de la finalización de la Estrategia de Evaluación de la OIT basada en los resultados para 2023-2025, y expresa su apoyo a la recomendación 3 y al proyecto de decisión.
- 180. El portavoz del Grupo de los Empleadores** elogia la alta tasa de realización de las evaluaciones independientes y los progresos obtenidos en la realización de las evaluaciones internas. Con respecto a la recomendación 1, su grupo apoya los temas relacionados con el empleo rural y los principios y derechos fundamentales en el trabajo propuestos para las evaluaciones de alto nivel de 2023. Sin embargo, este último tema debería centrarse en el apoyo que la OIT ha brindado a los Estados Miembros en relación con todos los principios y derechos en el trabajo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y no solo en relación con el trabajo infantil y el trabajo forzoso. De esta manera se podrían hacer aportaciones y recomendaciones con respecto al quinto principio, recientemente añadido, sobre un entorno de trabajo seguro y saludable. Para 2024, dado que más de un grupo de mandantes ha expresado su preferencia por una evaluación sobre las normas internacionales del trabajo, la Oficina debería eliminar la referencia al «diálogo social» del cuadro que muestra el plan de trabajo renovable en futuros documentos. Al evaluar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, sería importante examinar la capacidad del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo para proporcionar toda la asistencia y las funciones necesarias con respecto a los órganos de control de la OIT y determinar si se presta el apoyo adecuado a los esfuerzos actuales para modernizar los métodos de trabajo del Departamento. La evaluación también debería examinar la proporción de recursos asignados a las distintas funciones de la Organización relacionadas con las normas. En cuanto a la selección de los temas de evaluación de alto nivel, expresa su preocupación por el enfoque del Comité Consultivo de Evaluación, que ha pedido que se utilice la noción de «contribuir a las discusiones recurrentes» como criterio de selección. Los temas de las evaluaciones de alto nivel deben seleccionarse principalmente a través de consultas con los mandantes. Además, centrarse en las discusiones recurrentes ampliaría el alcance de los temas de evaluación, con lo cual se perdería la oportunidad de realizar evaluaciones de alto nivel sobre cuestiones políticas más específicas.

- 181.** En cuanto al subresultado 1.2, el desarrollo de la capacidad de evaluación del personal de la OIT debería fomentarse e incentivarse más a través del personal directivo. Dotar al personal de una mayor capacidad de evaluación permitiría adquirir una amplia comprensión de los elementos clave necesarios para diseñar actividades de desarrollo de capacidades que tengan impacto en los mandantes. Señala la escasa participación de las organizaciones de empleadores en la formación en materia de seguimiento y evaluación prevista en el subresultado 1.3. Dice que se podría mejorar la pertinencia de la formación para los empleadores permitiéndoles participar desde el principio en el diseño de los PTDP y en los proyectos de cooperación para el desarrollo. La formación también debería permitir a las organizaciones participantes supervisar y evaluar sus propios programas y actividades realizadas en sus circunscripciones. Con respecto al subresultado 2.3, el orador recalca la importancia de mantener una mejor coordinación entre los diferentes órganos. En el marco del subresultado 3.3, se ha producido un marcado descenso en el número de recomendaciones de evaluación que han sido atendidas, lo que demuestra que la Oficina no ha dado curso a las recomendaciones. Es importante recordar que el beneficio de las evaluaciones radica en que permitan hacer un seguimiento de las constataciones y las recomendaciones, y que de esta manera la Oficina podrá fomentar el aprendizaje y la rendición de cuentas en la Organización.
- 182.** En cuanto a la parte II, expresa su preocupación por la notable disminución del apoyo de los mandantes que cayó por debajo del 50 por ciento en 2021. Aunque los resultados preliminares para 2022 muestran un aumento de ese porcentaje, el resultado de 2021 indica que, globalmente, durante la pandemia de COVID-19 no se logró involucrar a los mandantes en el diseño y la ejecución de los proyectos de cooperación para el desarrollo, lo que plantea importantes cuestiones de gobernanza, por ejemplo, por qué se aprueban proyectos de cooperación para el desarrollo si no prestan apoyo a los mandantes. Es igualmente preocupante el bajo porcentaje de proyectos de 2021 que ofrecían actividades de creación de capacidades, procesos tripartitos integrados y la utilización de un enfoque normativo. Además, las actividades de cooperación para el desarrollo llevadas a cabo en 2021 no aplicaron de manera convincente la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 de la OIT, que indicaba claramente que la cooperación para el desarrollo se basaba en el tripartismo, el diálogo social y la acción normativa, y que el objetivo de la Estrategia era garantizar que los servicios de la OIT fueran pertinentes para las necesidades de los mandantes y fueran gestionados e impulsados a nivel nacional. Por último, su grupo subraya la importancia de la recomendación 2. Los problemas sistémicos recurrentes identificados deben abordarse de forma prioritaria.
- 183.** En relación con la parte III, observa que el resultado 2 debería apoyar la integración de enfoques más participativos para los departamentos y oficinas pertinentes de la OIT con el fin de aumentar la calidad y la pertinencia de las evaluaciones; esto permitiría alcanzar una tasa más alta de cumplimiento de las recomendaciones de evaluación y mejoraría el uso general de las evaluaciones.
- 184. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de Malawi declara que la evaluación es una de las actividades más importantes de la Oficina. Observa con satisfacción las mejoras en la producción y la calidad de las evaluaciones, a pesar de los problemas derivados de la pandemia de COVID-19, y destaca la utilidad y la accesibilidad del cuadro interactivo *i-eval Discovery*. Insta a la Oficina a seguir utilizando las evaluaciones como base para la orientación estratégica y la presentación de informes, tal como se indica en el cuadro 4 del documento. Resulta preocupante que la promoción del mandato normativo de la OIT en el diseño y la ejecución de los proyectos haya obtenido una puntuación muy baja, dado

que este ámbito debería ser prioritario; por esta razón, espera que se produzcan mejoras significativas en este sentido. No obstante, la agilidad de la Oficina para adaptar sus intervenciones durante la pandemia fue encomiable. La resolución de los problemas sistémicos que requieren una intervención, enumerados en el cuadro 5, debe ser prioritaria y constituir la base de la próxima estrategia de evaluación. Acoge con beneplácito el esbozo de una estrategia actualizada de evaluación de la OIT basada en los resultados 2023-2025 y las principales iniciativas estratégicas para crear un entorno propicio. Apoya el proyecto de decisión.

- 185. Hablando en nombre de GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia señala que no se han cumplido los objetivos de presentación de las evaluaciones internas y solicita un plan de acción para tratar dichos retrasos. En cuanto a la propuesta de evaluar las medidas de protección social en América Latina y el Caribe, pide más detalles sobre la información recibida acerca del alcance de la evaluación de las competencias y su calendario. Expresa su agradecimiento por la flexibilidad de la Oficina para adaptar sus iniciativas durante la pandemia y por el nivel relativamente alto de ejecución alcanzado en todos los ámbitos de las políticas. La Oficina debe seguir abordando los problemas recurrentes y sistémicos identificados, en particular en los ámbitos de la integración de la igualdad de género, la gestión basada en los resultados, el logro y la sostenibilidad de los resultados, y el aprovechamiento y la adecuación de los recursos. Deben establecerse plazos para la rápida ejecución de esas actividades. Sería necesario adoptar medidas específicas para mejorar las importantes deficiencias señaladas en los ámbitos de la inclusión de la discapacidad y la sostenibilidad medioambiental en el diseño y la ejecución de los proyectos. Sería interesante explorar los vínculos y sinergias entre la Estrategia de Evaluación y la estrategia propuesta de conocimiento e innovación en toda la Organización.
- 186. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos acoge con satisfacción los progresos alcanzados en la aplicación de la Estrategia de Evaluación para 2018-2021. También acoge con satisfacción la inclusión de una evaluación temática y geográfica comparativa para el desempeño y alienta a la Oficina a seguir analizando los resultados de esa evaluación para facilitar el aprendizaje, el intercambio de prácticas óptimas y la comprensión de los problemas sistémicos. Señala los retos que plantean las evaluaciones internas y respalda los temas seleccionados para las futuras evaluaciones de alto nivel. Elogia la agilidad con la que la Oficina ha reforzado la capacidad de evaluación del personal de las regiones y los departamentos y alienta el fortalecimiento de la capacidad de seguimiento y evaluación de los proyectos de cooperación técnica. Los mandantes de la OIT tienen un importante papel que desempeñar en la estrategia de evaluación. Por lo tanto, la Oficina debería seguir integrando el seguimiento y la evaluación de los PTDP y de las actividades de cooperación para el desarrollo en los programas ordinarios de fortalecimiento de las capacidades de los mandantes. Se felicita por los progresos realizados en el establecimiento de la modalidad de evaluación agrupada.
- 187.** Su grupo espera ver una mejora continua en lo que respecta a la igualdad de género, incluso en el porcentaje de informes que cumplen los requisitos del Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (ONU-SWAP). También debe mejorarse la inclusión de la discapacidad, incluso mediante la participación significativa de las personas con discapacidad en el diseño y la ejecución de todos los programas de la OIT. Se debería hacer hincapié en la mejora de la eficacia, la sostenibilidad y el impacto, incluso en la consecución de los resultados y los objetivos inmediatos de los proyectos de la OIT, así como en la capacidad de aprovechar los recursos. Alienta a la Oficina a poner en práctica las recomendaciones contenidas en el documento con el fin de incorporar

más elementos de aprendizaje en el proyecto de Estrategia de Evaluación de la OIT basada en los resultados para 2023-2025. La Oficina también debería considerar cómo armonizar su política de evaluación con las políticas existentes de los donantes sobre evaluación y aprendizaje para evitar la duplicación de esfuerzos y el uso ineficiente de los recursos. Apoya el proyecto de decisión.

- 188. Un representante del Director General** (Director de la Oficina de Evaluación) agradece a los mandantes sus comentarios y su apoyo a las recomendaciones contenidas en las tres partes del documento. Aclara que la parte I se refiere a los resultados de la función de evaluación con respecto a la estrategia. En la parte II se evalúa el desempeño general de la OIT a partir de la información extraída de los informes de evaluación; mientras que en la parte III se esboza el camino a seguir, sobre la base de la reciente evaluación quinquenal de la función de evaluación.
- 189.** El orador agradece que se reconozcan los progresos alcanzados en relación con la estrategia. El menor desempeño en las respuestas de la dirección a las recomendaciones de la evaluación es probablemente una anomalía, ya que las tendencias anteriores han sido siempre positivas. Una nota positiva fueron los buenos resultados obtenidos en materia de calidad de las evaluaciones, ya que cerca del 95 por ciento de los informes de evaluación independientes recibieron una puntuación satisfactoria por parte de los evaluadores externos (frente al 25 por ciento en 2015). Está de acuerdo en que es necesario introducir mejoras para que las evaluaciones recojan mejor las cuestiones de género, la inclusión de la discapacidad y la sostenibilidad medioambiental, independientemente de que dichas cuestiones formen parte del diseño del proyecto. En lo que respecta a los requisitos de calidad de las evaluaciones del ONU-SWAP, la función de evaluación de la OIT se fijó normas muy estrictas al exigir que los informes de evaluación sean evaluados externamente, lo que no era la práctica en todas las organizaciones de las Naciones Unidas.
- 190.** Le satisface el fuerte apoyo del que gozan las evaluaciones agrupadas. Para realizar más evaluaciones agrupadas, a posteriori y de impacto, es necesario flexibilizar el uso de los recursos. En la actualidad, la función de evaluación se financia en su mayor parte con recursos del presupuesto ordinario y con pequeñas bolsas de presupuestos de evaluación (el 2 por ciento) repartidas entre varios proyectos. Contar con un fondo común o un fondo fiduciario para la evaluación permitiría agrupar esas pequeñas bolsas de fondos en un fondo fiduciario. Esto mejoraría la eficiencia, permitiría realizar economías de escala y reduciría el costo global de la evaluación en la OIT. En cuanto a la parte II del informe, los problemas identificados han existido desde hace tiempo. Son sistémicos y la Oficina tiene que examinar cómo pueden tenerse más en cuenta en el diseño de los programas y proyectos. En cuanto a la parte III, agradece el fuerte apoyo a las iniciativas estratégicas de la estrategia de evaluación, especialmente las relacionadas con el desarrollo de capacidades. Afirma que es fundamental hacer hincapié en el entorno propicio para que la evaluación se convierta en una poderosa herramienta de aprendizaje y mejora organizativa.

Decisión

- 191. El Consejo de Administración aprueba las recomendaciones del informe de evaluación anual 2021-2022 (párrafos 10, 101 y 112) que ha de aplicar la OIT.**

(GB.346/PFA/6 (Rev. 1), párrafo 113)

7. Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (GB.346/PFA/7 (Rev. 1))

- 192. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa con satisfacción la rápida labor de adaptación y respuesta de la Oficina al brote de la COVID-19 que se describe en la primera evaluación, en especial el aumento del apoyo a los mandantes y una mayor colaboración dentro y fuera de la OIT. Ahora bien, deben tenerse en cuenta la sostenibilidad y el protagonismo de la OIT, como se indica en la constatación principal 7. La oradora respalda plenamente la recomendación 1, en la que se reconoce que el diálogo social es el instrumento para formular y aplicar políticas relacionadas con las crisis. Sin embargo, la falta de capacidad no suele ser el problema principal; deben abordarse las violaciones de los derechos laborales, en especial de la libertad sindical y de la negociación colectiva, y el margen político de maniobra para el diálogo social. La Oficina debería prestar a los grupos interesados más apoyo en ese sentido y aplicar asimismo las recomendaciones 2, 3 y 4 en materia de preparación. A la hora de establecer una estrategia de respuesta a las crisis, los mandantes deben participar plenamente en las actividades de la OIT. Su grupo respalda sin reservas las recomendaciones 5 a 8 sobre las medidas de política. Sin embargo, la Oficina debería actuar según las recomendaciones basadas en políticas únicamente si se formulan en el contexto de las discusiones más amplias sobre políticas que los mandantes de la OIT mantienen en el Consejo de Administración y la Conferencia.
- 193.** Con respecto a la evaluación del programa de trabajo de la OIT en Asia Central, la oradora toma nota de las respuestas satisfactorias de los mandantes sobre la calidad de los servicios prestados, reconoce el apoyo proporcionado por la Oficina durante la pandemia y sobre cuestiones como la seguridad y salud en el trabajo, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, y acoge con beneplácito la ratificación de diez convenios de la OIT durante el periodo de evaluación. Sin embargo, la escasa presencia de especialistas de la OIT en Asia Central resulta preocupante; la constatación principal 19 pone de relieve las limitaciones para influir en la formulación de políticas que no han sido plenamente respaldadas por el Gobierno. Su grupo respalda las recomendaciones 2 y 3 sobre el fortalecimiento de la libertad sindical y otras normas internacionales del trabajo. Dados los conflictos actuales en la región y los riesgos específicos, para la Oficina Regional para Europa y Asia Central debería ser prioritario dedicar especial atención a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). La Oficina debería considerar la posibilidad de elaborar un proyecto especial de cooperación técnica para seguir fortaleciendo las capacidades de los interlocutores sociales. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 194. El portavoz del Grupo de los Empleadores** observa que la evaluación de la respuesta de la OIT a la pandemia de COVID-19 brinda a la Organización la oportunidad de extraer enseñanzas y asegurarse de que está completamente preparada para las crisis futuras. Su grupo no está de acuerdo en que el marco de políticas adoptado durante la pandemia de COVID-19 recontextualizara una dirección estratégica aprobada en lugar de cambiarla; los cuatro pilares no tuvieron plenamente en cuenta la necesidad urgente de fomentar el empleo productivo a través de políticas eficientes o la necesidad de desarrollar las competencias profesionales, y no reflejaron las contribuciones de los mandantes tripartitos. La Oficina debe celebrar consultas con los mandantes, especialmente en épocas de crisis.
- 195.** En 2020 y 2021 se canalizaron importantes recursos hacia la respuesta a la COVID-19, pero en los proyectos de cooperación para el desarrollo en cuyo diseño y ejecución participaron los mandantes apenas se obtuvieron productos y los esfuerzos de fortalecimiento de las capacidades fueron insuficientes. Con respecto al apoyo brindado a los mandantes durante la

crisis, la evaluación se centró en los diferentes resultados en lugar de utilizar un enfoque que abarcara a toda la Organización. En cuanto a las medidas para promover una protección social universal, la ayuda monetaria no es una solución a largo plazo para establecer sistemas sostenibles de protección social, no fortalece la capacidad de los mandantes ni tampoco aborda las causas fundamentales. Teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de la COVID-19, en el futuro la Oficina no debería utilizar la ayuda monetaria como medio para apoyar a los países afectados por crisis.

196. Las constataciones sobre la pertinencia, la coherencia y la eficiencia de la labor de la OIT son favorables en lo concerniente a la mayoría de los criterios de evaluación, pero las relativas al impacto y la sostenibilidad son de nuevo los puntos más débiles. Para garantizar que su labor sea sostenible a largo plazo, la Oficina debería incorporar en el diseño de cada intervención una teoría clara del cambio y el resultado deseado, así como un elemento de fortalecimiento de las capacidades. En cuanto a las enseñanzas extraídas, la Oficina debería documentar más detalladamente los aspectos que han dado buenos resultados y los que no. Además, la recomendación 1 debería reformularse para reflejar plenamente las preocupaciones y prioridades de los empleadores y los trabajadores en las políticas y las medidas de recuperación posteriores a la pandemia a nivel mundial, regional y nacional. Su grupo está de acuerdo con la respuesta de la Oficina de que la estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional aborda adecuadamente las medidas recomendadas por la evaluación.
197. Las constataciones de la evaluación del programa de trabajo de la OIT en Asia Central reflejan con exactitud el desempeño de la OIT en relación con todos los criterios. El orador acoge con satisfacción que se hayan utilizado encuestas, diagnósticos e informes analíticos en apoyo de los mandantes y que esas herramientas hayan ayudado a orientar la definición de las prioridades y políticas nacionales, y que se haya avanzado en la sensibilización de los mandantes, en reforzar su capacidad y en recabar su adhesión a las reformas a fin de promover la sostenibilidad de las intervenciones de la OIT.
198. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Rwanda toma nota de las principales constataciones y recomendaciones de las dos evaluaciones y celebra que la Oficina se haya comprometido a adoptar medidas apropiadas para aplicarlas. Algunas esferas necesitan más atención para lograr una mayor repercusión en cuanto a la pertinencia, la coherencia, la eficacia, la eficiencia, el impacto y la sostenibilidad, y los niveles de evaluación global. La aplicación eficiente de las recomendaciones ayudará a lograr los objetivos establecidos en los documentos estratégicos y de políticas adoptados durante la pandemia de COVID-19, como el Llamamiento mundial a la acción, la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas y la Estrategia regional de protección social en África de la OIT. En cuanto a la evaluación de la labor realizada en Asia Central, la Oficina debería tener en cuenta las enseñanzas extraídas y las mejores prácticas reconocidas para perfeccionar su labor de promoción del trabajo decente en todo el mundo. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
199. **Hablando en nombre de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental**, una representante del Gobierno de Indonesia expresa su apoyo a las medidas estratégicas adoptadas por la OIT en respuesta a la pandemia de COVID-19. Alienta a la Oficina a aplicar íntegramente las ocho recomendaciones de la evaluación para prestar un mejor servicio a los mandantes de la OIT y contribuir a que los Estados Miembros se recuperen de la pandemia. La Oficina debería fortalecer su colaboración con las organizaciones regionales para asegurar que sus estrategias y los PTDP se ajusten a las iniciativas regionales existentes, como el Marco Integral de Recuperación de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental. Las constataciones de ambas

evaluaciones generarían aportaciones positivas para la labor futura de la OIT. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

- 200. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** acoge con satisfacción todas las iniciativas encaminadas a aumentar la eficiencia de la Organización. Ahora bien, se pregunta si es necesario elaborar una estrategia de respuesta a las crisis para toda la Organización, como se propone en la recomendación 2 de la evaluación de la respuesta a la COVID-19, puesto que la OIT ya dispone de un plan para la continuidad de las operaciones, que se puede actualizar. La Oficina apoya las nuevas prácticas de trabajo en la Secretaría, incluido el trabajo a distancia; sin embargo, en su opinión, la pandemia ha demostrado que no todas las actividades pueden llevarse a cabo a distancia y que la interacción presencial es la forma más eficiente y apropiada de trabajar.
- 201. Un representante del Director General** (funcionario a cargo del Nodo Empleo y Protección) agradece a los Gobiernos y los interlocutores sociales su colaboración en el transcurso del periodo de evaluación, durante el que la Oficina mejoró su respuesta a la pandemia. Los comentarios del Consejo de Administración han demostrado que el proceso es tan importante como el contenido, y la Oficina ha tomado nota del llamamiento para mejorar las consultas en tiempos de crisis. Uno de los nuevos programas de acción se ocupará del trabajo decente en situaciones de crisis y posteriores a las crisis, y la Oficina examinará la forma en que hará frente a esas situaciones en el futuro a partir de las orientaciones del Consejo de Administración.
- 202. Otro representante del Director General** (Director de la Oficina Regional de la OIT para Europa y Asia Central) celebra los comentarios positivos sobre la evaluación del programa de trabajo en Asia Central. En vista de la limitada presencia de la Oficina sobre el terreno, las altas puntuaciones registradas en las esferas de la pertinencia y la eficiencia son especialmente satisfactorias. La combinación de métodos de trabajo virtuales y presenciales dio buenos resultados durante la pandemia de COVID-19 y se continuará aplicando. La labor en la región seguirá centrándose en el trabajo infantil y el trabajo forzoso, teniendo en cuenta que Europa es la única región que ha ratificado los ocho convenios fundamentales; por lo tanto, está interesada en promover la pronta ratificación de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo que recientemente se han clasificado como fundamentales, en dar prioridad a la libertad sindical y en ofrecer un mayor fortalecimiento de las capacidades a los interlocutores sociales, con vistas a mejorar su cooperación con los equipos de las Naciones Unidas en los países a nivel nacional. Los PTDP en la región ya se han ajustado al marco común de las Naciones Unidas.
- 203. Otro representante del Director General** (Director de la Oficina de Evaluación de la OIT) subraya que las dos evaluaciones de alto nivel contienen cientos de páginas de constataciones y que se organizarán actividades adicionales para asegurar la difusión y el aprendizaje. Dado que no se han formulado preguntas sobre la metodología de evaluación, el orador no añadirá más comentarios.

Decisión

- 204. El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración las recomendaciones de las dos evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.346/PFA/7 (Rev. 1) (párrafos 82 a 89 y 108 a 114) y vele por su adecuada aplicación.**

(GB.346/PFA/7 (Rev. 1), párrafo 125)

8. Resumen de los resultados de la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT (GB.346/PFA/8)

- 205. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce los progresos realizados con relación a 9 de las 13 recomendaciones formuladas en la anterior evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT, en 2016. La oradora toma nota con satisfacción de la constatación según la cual la función de evaluación está bien arraigada en la Oficina, su independencia está garantizada y se reconoce la calidad y credibilidad de las evaluaciones. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores apoya la recomendación 1 respecto a la ubicación de la Oficina de Evaluación en el seno de la Oficina y respalda las decisiones que el Director General ha adoptado recientemente en ese sentido.
- 206.** No obstante, se ha detectado que persisten algunos desafíos y cuestiones de interés, en particular, las limitaciones existentes en términos de dotación de personal y recursos disponibles para llevar a cabo una infinidad de evaluaciones cada bienio. La oradora insta una vez más a la Oficina a abordar esos desafíos. Habría que hacer esfuerzos adicionales para fortalecer la capacidad del personal y de los mandantes de la OIT a fin de contribuir activamente a la función de evaluación, y ese objetivo debería recibir una atención prioritaria en la próxima actualización de la estrategia de evaluación. La oradora indica que su grupo está de acuerdo en que se debería seguir optimizando el uso de las evaluaciones agrupadas. Tras recordar que en el pasado ya expresaron su preocupación respecto a la asimilación de los resultados de las evaluaciones y a su utilidad en posteriores procesos de adopción de decisiones y planificación, señala que sigue siendo necesario redoblar los esfuerzos en materia de difusión de resultados y de promoción de una cultura en la que las evaluaciones se perciban como una oportunidad de aprendizaje y no como una mera tarea administrativa. Por lo tanto, en la formulación de futuras teorías del cambio, la Oficina debería prestar más atención a la asimilación de los resultados de las evaluaciones, en consonancia con la recomendación 6.
- 207.** Tal como se indica en el documento, es necesario estudiar opciones para mejorar la inclusión de los representantes de los trabajadores tanto en la función de evaluación centralizada como en las evaluaciones de los proyectos, a fin de contar con la implicación de los mandantes durante todo el ciclo de los proyectos. La oradora considera desconcertante que esa cuestión no figure entre las recomendaciones.
- 208.** Por otro lado, toma nota con preocupación de la falta de avances en la realización de evaluaciones con perspectiva de género, de tal manera que la función de evaluación no cumple los requisitos establecidos en el ONU-SWAP. Si bien en la presente evaluación se han detectado oportunidades para integrar las cuestiones de género y de carácter transversal de forma más sistemática en todas las fases de evaluación, se ha vuelto a hacer caso omiso de esta cuestión tanto en las recomendaciones como en la respuesta de la dirección. La Oficina debe establecer medidas eficaces a fin de demostrar mayor sensibilidad con respecto a las cuestiones de género en todos los aspectos de su funcionamiento.
- 209. El portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con agrado el carácter globalmente positivo de la evaluación, en particular en lo que respecta a su eficacia para la consecución de los objetivos de la estrategia de evaluación. La evaluación es un instrumento esencial para promover el tripartismo y el diálogo social, así como para fortalecer la capacidad de todos los mandantes de la OIT. Sin embargo, el documento también ha identificado algunos desafíos persistentes con relación a la utilidad de las evaluaciones y se ha destacado la necesidad de fomentar un entorno propicio para la evaluación. El orador toma nota con preocupación del escaso nivel de asimilación que presentan las conclusiones de las evaluaciones. Habida cuenta de la enorme cantidad de evaluaciones realizadas entre 2017 y 2021, la Oficina estaría en

buenas condiciones para hacer un mejor uso de los resultados en términos de rendición de cuentas y aprendizaje a diferentes niveles. Si no se tiene en cuenta la importancia de la evaluación para la adopción de decisiones estratégicas y las actividades de fortalecimiento de capacidades, se estarán desperdiciando los recursos humanos y financieros que se han dedicado a este fin.

- 210.** En la evaluación institucional de la OIT realizada en 2020 por la MOPAN, se concluyó que la función de evaluación independiente de la OIT era muy satisfactoria, pero también que la Organización no abordaba adecuadamente las situaciones de bajo desempeño y que su insuficiente capacidad para tener en cuenta las enseñanzas extraídas representaba un grave problema. La Oficina debe adoptar medidas concretas para hacer frente a esos desafíos. En términos de pertinencia, sería beneficioso para la Oficina contar con una estrategia más clara y un plan de evaluación único, así como mejorar la coordinación y el diálogo con los departamentos de políticas y las oficinas exteriores, y con ACT/EMP y ACTRAV. Las conclusiones señalan que en las evaluaciones no siempre se formulan las preguntas adecuadas y que existen posibilidades para aplicar un enfoque más práctico y matizado. En ese sentido, el Grupo de los Empleadores pide nuevamente la adopción de un enfoque más participativo, que, por un lado, mejoraría la calidad y la pertinencia de las evaluaciones y, por otro lado, aumentaría el sentimiento de adhesión y el respaldo a los resultados y las medidas de seguimiento. A ese respecto, el grupo reitera la propuesta que ha formulado en reuniones anteriores para que los directores de ACTRAV y ACT/EMP formen parte del Comité Consultivo de Evaluación, con miras a mejorar el seguimiento de las evaluaciones y lograr un mayor impacto para los empleadores y los trabajadores. Dicha participación también generaría mejoras en términos de coherencia interna y externa y permitiría hacer un uso más estratégico del comité, tal como se estipula en la recomendación 1. El orador solicita a la Oficina que responda de manera concreta a la propuesta de su grupo en ese sentido.
- 211. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Nigeria expresa su agradecimiento por la evaluación independiente. Las constataciones de esta evaluación muestran que África es una de las dos regiones con una mayor proporción de evaluaciones realizadas hasta la fecha, lo cual demuestra la importancia que se les concede en la región. La función de evaluación permite a los Estados estar debidamente informados y valorar en mejor medida tanto las propias evaluaciones como los proyectos, los programas y otros instrumentos de apoyo. El grupo de África acoge con satisfacción los informes de evaluación relativos a África y pide que se difundan más ampliamente, inclusive entre las administraciones locales y en particular entre las responsables del empleo, el trabajo y la protección social. Ello contribuiría a abordar las cuestiones planteadas en la conclusión 3 y la recomendación 8. El orador señala que su grupo toma nota de las recomendaciones y las conclusiones incluidas en el documento y destaca la pertinencia de estas para mejorar el impacto de la función de evaluación de la OIT y actualizar la Estrategia de Evaluación para 2022-2025. El grupo de África respalda el proyecto de decisión y confía en la futura realización de un análisis de la política de evaluación de la OIT y las consideraciones financieras conexas.
- 212. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia acoge con beneplácito el resumen de las constataciones que servirá de base para la próxima actualización de la Estrategia de Evaluación para 2022-2025. La oradora señala que su grupo valora positivamente la calidad de las evaluaciones presentadas, que resultan sumamente útiles para la adopción de decisiones. No obstante, el impacto de las evaluaciones se ve mermado por la falta de recursos financieros y de dotación de personal, y el entorno operativo imperante no facilita la participación equitativa en las actividades de evaluación. Una de las principales dificultades radica en el elevado número de evaluaciones, que afecta a la capacidad de la

Oficina para aplicar los resultados en los procesos de adopción de decisiones. Por tanto, será necesario actuar con mayor flexibilidad y quizás reducir la cantidad de evaluaciones que se llevan a cabo.

213. El GRULAC valora positivamente los progresos logrados desde la anterior evaluación independiente, que se realizó en 2016. No obstante, es necesario demostrar mayor sensibilidad desde la fase de concepción de los proyectos a fin de integrar cuestiones como el género, la discapacidad y la sostenibilidad ambiental, entre otras. El GRULAC apoya el proyecto de decisión, si bien no pierde de vista aquellas recomendaciones que podrían tener repercusiones financieras ni las opciones planteadas para el establecimiento de un proceso financiero flexible.
214. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Suecia celebra que la función de evaluación de la OIT se desarrolle adecuadamente y permita a la Organización basar en datos empíricos sólidos sus procesos de adopción de decisiones y de formulación y ejecución de programas, según reflejan los resultados de la presente evaluación. No obstante, es importante abordar los obstáculos, los desafíos y las ocasiones perdidas que también se han identificado. Los resultados de la evaluación confirman que hay gran interés en utilizar las evaluaciones para analizar el impacto logrado y que existe el compromiso de cumplir las obligaciones en materia de evaluación, pero la función de rendición de cuentas de las evaluaciones sigue teniendo más visibilidad que las funciones de aprendizaje y mejora. Parece que los principales obstáculos consisten en la débil cultura de evaluación y en el elevado número de evaluaciones que se realizan. Por consiguiente, el PIEM insta a la OIT a promover un enfoque más centrado en el aprendizaje estratégico y respalda la realización de evaluaciones más concisas y agrupadas, que presten atención a las principales cuestiones a fin de reducir la carga de trabajo del personal responsable y permitir un mayor grado de asimilación y aprendizaje. La introducción de mejoras en términos de aprendizaje y la adopción de decisiones estratégicas basadas en datos empíricos son fundamentales para asegurar la pertinencia, la eficacia, los resultados y la sostenibilidad de la labor que desempeña la OIT.
215. También se podría dar un uso más estratégico al Comité Consultivo de Evaluación, a fin de fomentar el diálogo sobre la información obtenida a partir de las evaluaciones. La inversión en el fomento de las competencias en materia de evaluación de los miembros del personal de la OIT de todas las categorías es fundamental para fortalecer la gestión basada en los resultados. No es posible generar un entorno propicio si no se dispone de los recursos adecuados, de modo que las decisiones sobre políticas tienen que ir acompañadas de los correspondientes recursos. El PIEM insta a la Oficina a asignar suficientes recursos para la realización de evaluaciones tanto en el presupuesto ordinario como en los presupuestos de los proyectos. Asimismo, el grupo es partidario de aplicar mayor flexibilidad y mecanismos de financiación mancomunada que permitan la realización de evaluaciones estratégicas agrupadas.
216. Resulta preocupante que las cuestiones de género aún no se incorporen sistemáticamente a todas las evaluaciones, y que solo 14 de las 55 evaluaciones realizadas por la OIT cumplan los requisitos establecidos en 2021 en el marco del ONU-SWAP. Las evaluaciones con perspectiva de género son una herramienta poderosa para generar información verificable, reforzar el aprendizaje, orientar la formulación de proyectos y programas y contribuir a lograr la igualdad de género.
217. El PIEM apoya que se mantenga un compromiso sostenido para mejorar la coordinación en el marco del sistema de evaluaciones de las Naciones Unidas, a fin de aumentar la eficiencia y promover la programación y el aprendizaje conjuntos. Además, el PIEM se suma al llamamiento para recabar datos empíricos sobre las repercusiones, en particular para los

beneficiarios, y sugiere que la OIT tenga en cuenta ese aspecto en la formulación de su nueva estrategia de evaluación.

- 218. Un representante del Director General** (Director de la Oficina de Evaluación) expresa su agradecimiento a los miembros del Consejo de Administración por sus observaciones. El orador explica que es una buena práctica realizar este tipo de evaluación cada cinco años y ello facilita la rendición de cuentas en el marco de la función de evaluación de la OIT. Esta evaluación ha confirmado que la función de evaluación tiene una base sólida, con la independencia, la calidad y la credibilidad necesarias. Es algo que también confirmó la evaluación realizada por la MOPAN en 2020. No obstante, reconoce la existencia de los desafíos y dificultades que se han identificado. La rendición de cuentas y el aprendizaje institucional están estrechamente vinculados, pero es posible que se haya prestado más atención a la rendición de cuentas que al aprendizaje. Son cuestiones que se abordarán en la estrategia de evaluación.
- 219.** La dotación de personal constituye un verdadero problema, ya que muchos de los gestores de evaluaciones certificados son voluntarios, lo cual redundaría en la precariedad del sistema. Las evaluaciones agrupadas permiten realizar menos evaluaciones con carácter más estratégico. Tal vez sea posible reducir el número de evaluaciones con arreglo a las recomendaciones si se aumenta el umbral mínimo para que un proyecto requiera una evaluación independiente, pero es algo que se deberá analizar con detenimiento, ya que de ese modo se asignaría una mayor importancia a las evaluaciones internas. Esto plantea un desafío con relación a las tasas de realización y tendría que ir ligado a una mejora de la capacidad interna y a la aplicación de medidas destinadas a fortalecer la cultura de evaluación en general. Además, la extracción de enseñanzas a partir de las evaluaciones debería vincularse de forma más estrecha a la iniciativa de la Oficina para la introducción de mejoras en términos de innovación y fomento de los conocimientos. Por otro lado, no cabe duda de que la participación de los mandantes es fundamental. Es algo que la evaluación ha vuelto a confirmar, aunque no se haya traducido en una recomendación específica. En cualquier caso, figura en el esbozo de la estrategia de evaluación y es un aspecto que ciertamente se tendrá en cuenta. Además, en el esbozo de la estrategia de evaluación se hace referencia a un enfoque más participativo que incluya a los mandantes en el proceso, tanto en la propia realización de las evaluaciones como en la definición de los mandatos y las preguntas de evaluación, entre otros aspectos.
- 220.** Es fundamental disponer de un entorno propicio y el orador celebra que se apoye el recurso a mecanismos de financiación mancomunada cuando sea posible. Gracias a ello, se espera poder realizar más evaluaciones a posteriori y evaluaciones de impacto. El Comité Consultivo de Evaluación ha sido objeto de debate con el Director General y se confía en que ese intercambio de opiniones se traduzca en la asignación de una nueva función que esté en consonancia con las conclusiones de la evaluación y podría incluir la participación de los empleadores y los trabajadores. Por último, la necesidad de que las evaluaciones sean más sensibles a las cuestiones de género está estrechamente ligada a la creación de un entorno más propicio, pero la Oficina de Evaluación tiene la determinación de mejorar su actuación en ese sentido.

Decisión

- 221. El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración las recomendaciones de la evaluación independiente presentadas en el documento GB.346/PFA/8 y adopte medidas para asegurar su adecuada aplicación.**

(GB.346/PFA/8, párrafo 45)

9. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.346/PFA/9)

- 222. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** apoya el proyecto de decisión.
- 223. El portavoz del Grupo de los Empleadores** también apoya el proyecto de decisión.
- 224. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno del Japón entiende que el objetivo del proceso piloto acelerado es encontrar fórmulas para mejorar la eficiencia y la gestión del tiempo del Consejo de Administración. El PIEM espera con interés la ocasión de someter el proceso a examen en la reunión de marzo de 2023 y analizar si el tratamiento aislado de elementos como las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI) enriquece las deliberaciones del Consejo de Administración sobre las cuestiones de supervisión y auditoría o bien genera una visión atomizada de la gobernanza en la Organización. El orador entiende que es importante no disuadir a los miembros del Consejo de Administración de realizar comentarios sobre cualquier cuestión siempre que puedan hacer aportaciones válidas al respecto.
- 225.** El PIEM aprecia la labor desempeñada por la DCI, que es importante en términos de eficiencia, rendición de cuentas y transparencia en el seno de las Naciones Unidas, así como para fomentar la coherencia de todo el sistema. Asimismo, es importante que los órganos de administración de los organismos de las Naciones Unidas realicen una labor de supervisión y seguimiento de la aplicación de las recomendaciones formuladas por la DCI.
- 226.** En este ámbito, la OIT realiza auditorías internas y externas, cuenta con un comité de supervisión y también recibe las recomendaciones de la DCI. Sería útil disponer de un panorama general que incluya todas esas recomendaciones a fin de obtener una buena comprensión del mecanismo de supervisión de la OIT y establecer de manera más eficaz el orden del día del Consejo de Administración. Sería conveniente conocer la opinión de la Oficina al respecto. Por otro lado, la DCI emite dos clases de recomendaciones, dirigidas respectivamente a la Oficina y al Consejo de Administración. Sería útil disponer de una lista específica en la que figurasen de forma clara las recomendaciones que requieren la atención y las orientaciones del Consejo de Administración, lo cual le permitiría deliberar de manera más eficaz y eficiente. Además, en caso de que existan recomendaciones que, debido a la falta de recursos, son objeto de examen desde hace muchos años, habría margen para mantener discusiones más constructivas al respecto.
- 227.** En términos de seguimiento de las recomendaciones de la DCI, uno de los principales informes intersectoriales que se han realizado recientemente es el Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2021/5). Sin embargo, no se ha dado seguimiento a tan importante informe en ningún documento del Consejo de Administración. En este sentido, el PIEM pide a la Oficina aclaraciones sobre la duración del mandato del jefe de la Oficina de Ética, la presentación de informes anuales sobre cuestiones éticas al Consejo de Administración y la elaboración de un curso obligatorio sobre ética.
- 228.** En lo referente a las recomendaciones de la DCI sobre el fortalecimiento de la función de investigación, no parece que desde el año pasado se hayan producido muchos avances con relación a las recomendaciones 3 y 7, cuya aplicación estaba prevista respectivamente para 2022 y 2021. El orador solicita información adicional sobre el calendario de aplicación de dichas recomendaciones.
- 229.** El PIEM expresa su agradecimiento a la Oficina por las respuestas facilitadas con respecto a las recomendaciones de la DCI sobre la integración de la sostenibilidad ambiental. En lo referente

a las dos recomendaciones que no se han aceptado, el PIEM querría conocer la opinión del Sindicato del Personal sobre la recomendación de integrar la sostenibilidad ambiental y los comportamientos acordes con ella en los procesos de selección y contratación de personal. Además, el grupo solicita a la Oficina que aclare si se ha aplicado algún tipo de consideración en materia de sostenibilidad ambiental a las cuestiones relacionadas con la tecnología de la información y la comunicación, de conformidad con los compromisos contraídos en la Estrategia para la gestión de la sostenibilidad en el sistema de las Naciones Unidas, 2020-2030.

- 230.** El PIEM alberga grandes expectativas en materia de control interno y cuestiones de gobernanza e invita a proseguir la reflexión sobre la introducción de mejoras en la función de supervisión del Consejo de Administración. A la luz de las limitaciones de tiempo, el grupo aceptaría recibir por escrito las aclaraciones pertinentes de la Oficina.
- 231. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) señala que la Oficina responderá por escrito a las preguntas del PIEM.
- 232. El Director General** explica que la Oficina volverá a incluir esta cuestión en la próxima reunión del Consejo de Administración, quizás junto con un documento para el debate. El objetivo sería presentar una propuesta para avanzar de forma sistemática en la aplicación de los informes de la DCI y en relación con el fomento de la eficacia y la eficiencia del Consejo de Administración sin obstaculizar su labor de supervisión del trabajo de la Oficina.

Decisión

- 233. El Consejo de Administración toma nota de la información presentada en los documentos GB.346/PFA/9, GB.346/PFA/9/REF/1 y GB.346/PFA/9/REF/2, y facilita a la Oficina pautas de orientación sobre el particular.**

(GB.346/PFA/9, párrafo 19)

Segmento de Personal

10. Discurso del Presidente del Sindicato del Personal

La declaración del Presidente del Sindicato de Personal figura en el [anexo II](#).

11. Enmiendas al Estatuto del Personal (GB.346/PFA/11)

Evaluación de los funcionarios de la OIT designados como miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países

- 234. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** toma nota de que se han celebrado consultas exhaustivas con el Sindicato del Personal de la OIT acerca de las enmiendas al Estatuto del Personal por las cuales se pretende que los funcionarios de la OIT que forman parte de los equipos de las Naciones Unidas en los países sean evaluados por los coordinadores residentes, además de serlo por sus supervisores en la OIT, siempre que la responsabilidad general de evaluar su desempeño en cumplimiento del mandato de la OIT siga recayendo en los jefes responsables en la OIT. Esta condición es sumamente importante y el impacto de la enmienda debe observarse atentamente, pues podría generar mayor presión en los funcionarios de la OIT confrontados a expectativas irreconciliables o acumuladas. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

- 235. El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que su grupo respalda las propuestas de enmienda al Estatuto del Personal, en la inteligencia de que las evaluaciones de los coordinadores residentes deberán referirse con carácter específico a la contribución de la OIT a las actividades conjuntas de las Naciones Unidas y de que la responsabilidad general respecto del desempeño de los funcionarios de la OIT en cumplimiento del mandato de la Organización recaerá sobre los jefes responsables de esos funcionarios en la OIT. Las enmiendas permitirán armonizar mejor la gestión del desempeño y la rendición de cuentas con el sistema común y aportarán un mecanismo adicional para gestionar el desempeño de los funcionarios de la OIT. Todo ello contribuirá a mejorar las aptitudes y competencias de los superiores jerárquicos de la OIT, a quienes permitirá contribuir al Programa de Trabajo Decente mediante una participación más efectiva en los equipos en los países. Por tanto, la Oficina deberá realizar un balance periódico de las evaluaciones de los funcionarios de la OIT por los coordinadores residentes para comprender mejor el desempeño de estos últimos y definir los ámbitos en que podría resultar conveniente impartir formación adicional. Además, en los informes periódicos que presenta al Consejo de Administración sobre la reforma de las Naciones Unidas, la Oficina debería facilitar un análisis de los resultados prácticos derivados de la introducción de las evaluaciones por los coordinadores residentes.
- 236.** También resultaría útil recibir informes periódicos sobre la aplicación del Marco de Gestión y Rendición de Cuentas revisado, en el que se reconoce la importancia de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores como asociados estratégicos y se propicia la implicación de estos en los análisis comunes sobre los países y en los procesos de los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Del mismo modo, convendría averiguar si los coordinadores residentes cumplen sus responsabilidades en términos de cooperación con actores estratégicos como las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 237. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Senegal observa que las enmiendas contribuirán a mejorar la gobernanza, el desempeño y la productividad, y que el Marco de Gestión y Rendición de Cuentas permitirá a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores ayudar en la ejecución de los procesos asociados a los Marcos de Cooperación. Su grupo apoya las enmiendas propuestas, que se ajustan a las normas de las Naciones Unidas, y respalda el proyecto de decisión.
- 238. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia declara que la mayor participación de la OIT en los equipos de las Naciones Unidas en los países permite comprender mejor la estructura tripartita de la Organización e integrarla plenamente en el sistema de las Naciones Unidas. Si bien las enmiendas propuestas son necesarias, es importante considerar sus implicaciones, como por ejemplo el procedimiento que deberá aplicarse cuando las evaluaciones efectuadas por los jefes de la OIT no coincidan con aquellas realizadas por los coordinadores residentes y la autoridad que será responsable de decidir cuando un coordinador residente juzgue insatisfactorio el desempeño de un funcionario.
- 239. Un representante del Director General** (Funcionario a cargo del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) aclara que estas enmiendas formalizan una práctica existente y permitirán a la OIT tomar en consideración, en su sistema interno y normal de evaluación del desempeño, las evaluaciones de los coordinadores residentes, que versarán sobre un producto específico. Las divergencias de opinión respecto al desempeño de los funcionarios serán objeto de un proceso de revisión y refutación, y se remitirán en última instancia al Comité de Informes de la OIT, que es el órgano interno encargado de examinar la evaluación del desempeño de los funcionarios de la OIT.

Decisión

- 240. El Consejo de Administración aprueba las enmiendas a los capítulos II y VI del Estatuto del Personal relativas a la organización del personal y al aumento de sueldo, la evaluación y el cambio de grado, tal como figuran en el anexo del documento GB.346/PFA/11.**

(GB.346/PFA/11, paragraph 5)

12. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas (GB.346/PFA/12 (Rev. 1))

- 241.** El Consejo de Administración pasa a examinar una enmienda al proyecto de decisión, propuesta por el Grupo de los Trabajadores y distribuida por la Oficina a todos los grupos, a fin de que en el apartado *a*), después de «(A/77/222), y», se añadan las palabras siguientes: «de los comentarios formulados por los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo respecto de estas propuestas, y».
- 242. La portavoz del Grupo de los Trabajadores**, recordando que la OIT y el Director General son los garantes del buen funcionamiento del Tribunal Administrativo de la OIT, solicita aclaraciones sobre el mandato encomendado a la Oficina para colaborar con el grupo de trabajo constituido por la Red de Asesores Jurídicos del sistema de las Naciones Unidas a fin de examinar la estructura jurisdiccional del sistema común de las Naciones Unidas. La oradora toma nota de que el grupo de trabajo ha elaborado tres propuestas, referentes a las comunicaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) durante las actuaciones judiciales, a las orientaciones de la CAPI tras los fallos del Tribunal en relación con las recomendaciones o decisiones emitidas por esta última y a la creación de una sala conjunta. Estas propuestas se han presentado en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas relativo a dicho examen (A/77/222) y se recogen en el documento de la Oficina. La oradora desea saber si se consultó debidamente al Tribunal Administrativo de la OIT y a los sindicatos para elaborar las propuestas y qué se espera exactamente del Consejo de Administración. En el documento de la Oficina se reconoce que corresponde al Consejo de Administración pronunciarse sobre la necesidad de adoptar medidas en relación con la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la CAPI. Ello no obstante, el Consejo de Administración no está en condiciones de pronunciarse sobre unos debates que se celebran en el seno de las Naciones Unidas. Si lo que se espera del Consejo de Administración es que confiera a la Oficina el mandato de seguir colaborando con la Secretaría de las Naciones Unidas, se deberá aclarar cómo actuará la Oficina si el Consejo de Administración no logra un consenso sobre las propuestas.
- 243.** Resulta desconcertante que en el documento no se aluda a las críticas acerbas de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT acerca de las propuestas, críticas que el Grupo de los Trabajadores rogó se incluyeran en el anexo al informe por considerarlas acertadas. La competencia del Tribunal Administrativo de la OIT solo puede modificarse mediante la enmienda de su Estatuto, previa decisión de la Conferencia después de que el Consejo de Administración haya aceptado inscribir la cuestión en el orden del día de la Conferencia. La oradora destaca la disposición de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT para dialogar con los magistrados del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y alienta al Director General a que recabe la participación de los jueces y magistrados de ambos tribunales en busca de nuevas soluciones. El Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones

Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) se pronunció a favor de la segunda propuesta, siempre que el proceso de notificación a la CAPI por parte de las organizaciones demandadas se limite estrictamente a la comunicación del fallo y que, una vez efectuada esa comunicación, se brinde a las federaciones del personal la posibilidad de participar plenamente en la discusión del fallo en la siguiente reunión ordinaria de la CAPI. El Grupo de los Trabajadores teme, al igual que el CCISUA, que la tercera propuesta genere demoras, incremente las costas y amenace la independencia de los tribunales.

244. La oradora ruega encarecidamente al Director General traslade al Secretario General de las Naciones Unidas la opinión del Grupo de los Trabajadores, según el cual resulta innecesario perderse en extensos y complejos debates y negociaciones, en resoluciones y en estructuras jurídicas adicionales, que solo servirán para consumir unos recursos que más valdría invertir en cuestiones más apremiantes. Además, el Sindicato del Personal de la OIT y el CCISUA han expresado preocupación por el hecho de que las consultas con las federaciones de personal no fueran adecuadas, y la oradora espera que la Oficina celebre consultas idóneas con el Sindicato del Personal de la OIT cuando prepare los futuros informes sobre este tema. Se está poniendo demasiado afán en dar una solución jurídica perfecta a un asunto que no es posible zanjar sin ocasionar perturbaciones al Tribunal Administrativo de la OIT.
245. Las propuestas presentadas, y en particular la tercera, podrían generar más daños que beneficios. La Oficina debería examinar más a fondo la segunda propuesta y aceptar el ofrecimiento del Tribunal Administrativo de la OIT de que mejoren la comunicación y la comprensión entre los dos tribunales. Volviendo al proyecto de decisión, la oradora explica que la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores tiene por objeto reflejar la importancia de las opiniones de los jueces. Su grupo respalda el apartado *b*) en la inteligencia de que el Director General tomará plenamente en cuenta su objeción a algunas de las propuestas.
246. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** solicita a la Oficina que explique de manera pormenorizada el mandato atribuido al Secretario General de las Naciones Unidas en virtud de la Resolución 75/245B de la Asamblea General de las Naciones Unidas y por qué se invita al Consejo de Administración a que adopte una decisión sobre el informe del Secretario General de las Naciones Unidas cuando este ya se ha sometido a debate en el 77.º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en noviembre de 2022.
247. La oradora considera que la primera propuesta es la menos intrusiva, al no añadir obligaciones para las organizaciones y la CAPI ni requerir modificación alguna en el marco jurídico actual. La segunda propuesta ha suscitado el apoyo de la mayoría de las partes interesadas y se basa en la práctica existente. En lo relativo a la tercera propuesta, la oradora observa que, en el documento A/77/222, el Secretario General de las Naciones Unidas da claramente la instrucción de crear una sala conjunta. La oradora solicita a la Oficina que explique por qué el representante de OIT en el grupo de trabajo encargado de esta cuestión respaldó esa propuesta pese a la oposición manifiesta de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT. También solicita a la Oficina que aclare cómo procederá la nueva sala conjunta para refundir los dos cuerpos de jurisprudencia y administrar eficazmente la resolución de los litigios en el ámbito del sistema común de las Naciones Unidas. La oradora observa además que una sala conjunta podría incrementar las costas judiciales y demorar la adopción de fallos definitivos, amén de constituir una solución desproporcionada para atender las necesidades reales derivadas de la práctica actual. Se debería facilitar información adicional para evaluar esas necesidades, por ejemplo, sobre el tiempo medio que el Tribunal Administrativo de la OIT necesita para resolver una demanda y la cuantía media de las costas procesales ocasionadas

por cada caso. En el plano financiero, quizás resulte más conveniente centrarse en la prevención y la resolución temprana de los conflictos que en su judicialización.

- 248.** La oradora apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores y sugiere una nueva enmienda para que, en el apartado *b)* del proyecto de decisión, el verbo «cooperando» se sustituya por el verbo «dialogando», pues el primero denotaría que la OIT está obligada a acatar decisiones o atender solicitudes de la Secretaría de las Naciones Unidas, lo cual puede cercenar la capacidad de la Oficina para aplicar las decisiones del Consejo de Administración.
- 249. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia recalca la importancia de que la Oficina siga participando en el avance de este asunto de manera que la solución refleje las prioridades de los mandantes de la OIT, y alienta a la Oficina a que mantenga consultas con los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT. La oradora respalda el proyecto de decisión.
- 250. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Libia suscribe la iniciativa de modificar los métodos de resolución de los casos relativos a las decisiones o recomendaciones de la CAPI ante los tribunales. El nuevo mecanismo debería prevenir los conflictos, proteger el sistema común de las Naciones Unidas y mejorar la colaboración entre los tribunales. Aun poco frecuentes, los fallos contradictorios pueden socavar la cohesión del sistema común de las Naciones Unidas. Su grupo agradece el esfuerzo del grupo de trabajo por someter propuestas en consulta con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la CAPI, los tribunales, los sindicatos del personal y el Consejo de Justicia Interna de las Naciones Unidas. El grupo de África respalda el proyecto de decisión.
- 251. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Filipinas reconoce que es necesario subsanar las incoherencias de la actual estructura jurisdiccional del sistema común de las Naciones Unidas y, si bien respeta la importancia vital del Tribunal Administrativo de la OIT, alienta a la Oficina a que encuentre soluciones adecuadas y viables para garantizar la igualdad de condiciones de servicio entre todos los funcionarios del sistema. La oradora también anima a la Oficina a que siga apoyando las discusiones sobre las propuestas presentadas por el Secretario General de las Naciones Unidas, a que estudie las consideraciones jurídicas, procesales y financieras de cada una de las propuestas, y a que dé a conocer esas consideraciones a las partes interesadas. Además, alienta a la Oficina a que consulte las propuestas con todas las partes competentes a fin de fomentar la confianza y comprensión entre estas. Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas está debatiendo las propuestas sobre la estructura jurisdiccional y la cuestión de la determinación del ajuste por lugar de destino por la CAPI al mismo tiempo que el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, la oradora solicita a la Oficina que comunique oportunamente al Consejo de Administración toda evolución derivada de los debates mantenidos en el seno de las Naciones Unidas. El ASPAG sigue comprometido a seguir examinado esta cuestión y respalda el proyecto de decisión. Respecto a la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, su grupo se mantiene flexible.
- 252. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá declara que los recientes fallos discordantes de los dos tribunales han socavado gravemente la cohesión del sistema común de las Naciones Unidas y justifican que se busquen nuevos mecanismos para prevenir este tipo de discrepancias. La Oficina debería seguir cooperando con la Secretaría de las Naciones Unidas para encontrar soluciones y, en este empeño, priorizar el principio de independencia judicial y la cohesión del sistema común de las Naciones Unidas. Es indispensable obtener un apoyo general. A este respecto, la oradora invita a los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT a que participen de manera constructiva en las futuras

discusiones sobre el particular y exhorta a la Oficina a que mantenga un diálogo estrecho con los jueces mientras prosiguen las discusiones con la Secretaría de las Naciones Unidas. Tomando nota de que el Tribunal Administrativo de la OIT ha expresado la voluntad de tomar parte en un diálogo oficioso y periódico con el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas sobre la cuestión de la uniformidad y la cohesión en el seno del sistema común de las Naciones Unidas, la oradora solicita a la Oficina que explore más a fondo la idea y propicie ese diálogo según proceda. Su grupo respalda el proyecto de decisión.

- 253. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** declara que se debe encontrar una solución adecuada para proteger el sistema común de las Naciones Unidas y los beneficios que de él se derivan. Con todo, la cuestión no radica en la enmienda del estatuto de la CAPI, sino en que los fallos del Tribunal Administrativo de la OIT no son impugnables. Las propuestas presentadas en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas ofrecen algunas soluciones, la más prometedoras de las cuales es la tercera, consistente en establecer una sala conjunta que debería estar facultada para pronunciar decisiones de apelación, lo cual evitará que tribunales distintos vuelvan a pronunciar fallos divergentes. Con todo, facultar a una sala conjunta para pronunciar solamente decisiones preliminares complicaría aún más el proceso de adopción de las recomendaciones y decisiones de la CAPI en el sistema común de las Naciones Unidas, y ello debería evitarse. Las dificultades burocráticas inherentes a la constitución de una sala conjunta podrían salvarse si los Estados Miembros y la Oficina actuasen de consuno en ese sentido. El orador respalda plenamente la primera propuesta, que permitiría atemperar las posiciones de las partes durante las audiencias. En cambio, la segunda propuesta no resultaría eficaz. La Oficina debería explicar por qué en el anexo V al informe del Secretario General de las Naciones Unidas no se recoge la posición de la OIT junto a la de otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas. A este respecto, el orador insta a la Oficina a que colabore estrechamente con la Secretaría de las Naciones Unidas durante la preparación del próximo informe.
- 254. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) declara que la Oficina ha tomado nota de todos los comentarios y asegura que seguirá las pautas del Consejo de Administración para seguir cooperando con la Secretaría de las Naciones Unidas. La colaboración incondicional de los dos tribunales será obviamente indispensable para garantizar la adecuada aplicación de cualquiera de las propuestas presentadas. El examen es un proceso que sigue su curso; de ser necesario, la Oficina podrá presentar un documento informativo al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2023 para informarle de la evolución de la situación.
- 255.** En respuesta a las preguntas planteadas por la portavoz del Grupo de los Trabajadores, el orador recuerda que él mismo, a instancia del anterior Director General, representa a la Oficina en el grupo de trabajo desde finales de junio/primeros de julio de 2020, señaladamente para garantizar la exactitud de la información relativa al Tribunal Administrativo de la OIT. Toda esa información se recoge en los párrafos 3 a 5 del informe del Secretario General de las Naciones Unidas. En los párrafos 7 a 32 del mismo documento se facilita información pormenorizada sobre las extensas consultas mantenidas con los sindicatos del personal y las demás partes interesadas. Respecto a la razón por la cual las propuestas no se sometieron al Consejo de Administración en fechas más tempranas, el orador explica que hasta recientemente no terminaron de elaborarse lo suficiente para que el Consejo de Administración pudiera examinarlas y facilitar pautas de orientación. Recuerda que, al no disponer de propuestas detalladas sobre el particular, la Oficina solo presentó documentos informativos en las reuniones del Consejo de Administración de marzo de 2021 y marzo de 2022.
- 256.** En respuesta a otra pregunta, el orador aclara que se invita al Consejo de Administración a que facilite pautas de orientación sobre las propuestas del Secretario General de las Naciones

Unidas para que la Oficina transmita las opiniones y preocupaciones del órgano rector de la OIT a la Secretaría de las Naciones Unidas. En las deliberaciones que celebró anteriormente con la Secretaría de las Naciones Unidas, la Oficina ya indicó que no podía expresarse mientras no recibiera esas pautas de orientación, según se indica en una nota a pie de página del anexo V del informe del Secretario General de las Naciones Unidas. El orador confirma que la Asamblea General está debatiendo simultáneamente la cuestión de la estructura jurisdiccional y la cuestión de la enmienda del Estatuto de la CAPI. A su modo de ver, se trata de dos cuestiones diferenciadas, pues mientras la enmienda eventual del Estatuto de la CAPI contribuiría a resolver la situación de *impasse* relativa a la aplicación de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, el posible establecimiento de una sala conjunta permitiría prevenir nuevas incoherencias en la aplicación de las decisiones de la CAPI a causa de fallos contradictorios emitidos por los dos tribunales.

- 257.** Acto seguido, el orador explica que si la Oficina no ha formulado comentarios sobre las opiniones de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT es porque, a su modo de ver, no era ese el objeto del documento. Los jueces formularon tres observaciones críticas: primero, crear una sala conjunta generaría cambios importantes en las condiciones de nombramiento de los jueces; en segundo lugar, no resulta claro cuál sería el derecho aplicable por la sala conjunta, y, en tercer lugar, si debieran considerarse vinculantes, las decisiones de la sala conjunta socavarían la independencia de los jueces. A este respecto, el orador recuerda que todo cambio en la función de los jueces y la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la OIT presupone una enmienda adecuada de su Estatuto adoptada por la Conferencia, de forma que no pueda cuestionarse la legalidad del nuevo marco. Además, pese a su denominación, las decisiones interpretativas o preliminares contendrían orientación autorizada y no comprometerían la independencia de los jueces. Dicho esto, la presente discusión no representa ni la ocasión ni el momento oportuno para dar una respuesta completa a los comentarios de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT.
- 258.** Respecto al temor de que crear una sala conjunta incrementa las costas procesales, el orador declara que estas se repartirían entre todas las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas y la sala solo se reuniría de ser necesario, tal vez a distancia, y aceptaría solamente alegaciones escritas, lo cual reduciría las costas al mínimo. Se estima que los gastos generados por la sala conjunta podrían cubrirse con los presupuestos de los dos tribunales. Respecto al temor de que se originen demoras, se propone que las reglas procesales de la sala señalen un plazo de tres meses para el pronunciamiento de los fallos.
- 259.** Volviendo a los comentarios de la portavoz del Grupo de los Empleadores, el orador recalca que los miembros del grupo de trabajo realizaron una labor técnica consistente en concebir un mecanismo que atenúe eficazmente el riesgo de que se pronuncien fallos contradictorios en el futuro. La duración media de la tramitación de un caso ante el Tribunal Administrativo de la OIT, desde la presentación de la demanda hasta el pronunciamiento del fallo, es de entre dos y tres años, y en los últimos años las costas por caso se han cifrado normalmente entre 20 000 y 25 000 francos suizos. La Oficina mantendrá al Consejo de Administración informado de la evolución de las deliberaciones de la Secretaría de las Naciones Unidas, según lo solicitó el ASPAG. También seguirá dialogando estrechamente con los jueces y magistrados de ambos tribunales en los próximos meses y facilitando la búsqueda de un diálogo oficioso y periódico entre los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT y los magistrados de los tribunales de las Naciones Unidas, tal como sugirió el PIEM. Si bien el orador reconoce la importancia que la Federación de Rusia otorga al hecho de que la sala conjunta esté facultada para pronunciar decisiones de apelación, observa que el Secretario General de las Naciones Unidas ha señalado

que conferir a la sala conjunta una función de apelación no contribuirá a prevenir fallos contradictorios y, por tanto, no es una solución que se recomienda.

- 260. El Director General** subraya que es importante aprender del caso relativo al ajuste por lugar de destino en Ginebra para evitar que distintos tribunales vuelvan a pronunciar fallos divergentes sobre un mismo asunto, ya sea en relación con decisiones o recomendaciones de la CAPI o con cualquier otra cuestión. Es importante que el Consejo de Administración exprese la firme intención de seguir buscando una solución. A fin de resolver este asunto también se deberá fomentar el diálogo entre los dos tribunales para que hallen una solución, cosa que el orador señalará claramente a la Secretaría de las Naciones Unidas. Finalmente, el Director General ruega a los representantes de los Gobiernos que comuniquen sus opiniones a sus homólogos en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, con miras a su consideración durante las deliberaciones en la Asamblea General.
- 261. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** apoya la propuesta formulada por el Grupo de los Empleadores a fin de que en el apartado *b)* del proyecto de decisión se sustituya el verbo «cooperando» por el verbo «dialogando». Reitera que no será posible prevenir todos los problemas en el futuro y que no existen soluciones aceptables desde el punto de vista jurídico. Sin embargo, es posible mejorar los procedimientos y, de hecho, ya se han logrado progresos en ese sentido. La oradora coincide con el Consejero Jurídico en que la estructura jurisdiccional y la enmienda del Estatuto de la CAPI son dos cuestiones diferenciadas. En el caso del Tribunal Administrativo de la OIT, la Oficina debe compaginar sus responsabilidades en cuanto empleador y en cuanto garante del buen funcionamiento del Tribunal. Ante esta delicada combinación, la oradora habría esperado que el Consejero Jurídico tratase las críticas formuladas por el Tribunal Administrativo de la OIT antes de debatir con las Naciones Unidas. El Tribunal Administrativo de la OIT no es parte en este asunto y recabar su opinión no exime de celebrar consultas con los sindicatos y las demás partes interesadas. Todavía no resulta claro cómo se comunicarán oportunamente las opiniones del Consejo de Administración a la Secretaría de las Naciones Unidas.
- 262.** La colaboración entre los tribunales es esencial para que cualquiera de las propuestas sea aceptada. También resulta indispensable que el Consejo de Administración colabore y apoye la modificación del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT. La oradora alberga la esperanza de que la CAPI siga perfeccionando su metodología, sus métodos de consulta y su composición para reducir el número de conflictos potenciales y de casos sometidos al Tribunal Administrativo de la OIT. No es posible que la Oficina revise la totalidad de la jurisprudencia y los principios elaborados desde antiguo por los tribunales existentes. El Grupo de los Trabajadores no tiene inconveniente en que prosigan las discusiones ni en que, de ser necesario, se encuentre un enfoque diferente. Observando que los Gobiernos representados en el Consejo de Administración también pueden estar participando en los debates mantenidos en la Asamblea General de las Naciones Unidas, la oradora subraya que, en cuanto estructura tripartita, la OIT debe proteger el Tribunal Administrativo de la OIT.
- 263. La portavoz del Grupo de los Empleadores** coincide plenamente con la portavoz del Grupo de los Trabajadores. Se pregunta si crear una sala conjunta será una respuesta proporcionada y resolverá el problema actual, o si no se necesitará más bien un cambio institucional de mayor calado.
- 264. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá agradece a la Oficina y al Director General la información adicional que han facilitado. El PIEM puede mostrarse flexible en relación con las dos enmiendas propuestas.

- 265. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Filipinas respalda ambas propuestas de enmienda.
- 266. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** declara que su Gobierno no expresa objeciones a las enmiendas. Deben proseguir las discusiones con la Secretaría de las Naciones Unidas sobre este tema. Coincide en que el problema requiere solución, pero la OIT podría determinar más adelante los parámetros específicos.
- 267. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia declara que su grupo está dispuesto a respaldar las dos enmiendas propuestas.

Decisión

268. El Consejo de Administración:

- a) **toma nota de las propuestas que se presentan en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas (A/77/222), y de los comentarios formulados por los magistrados del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo respecto de estas propuestas, y**
- b) **pide al Director General que siga dialogando con la Secretaría de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta las opiniones expresadas durante la discusión del documento GB.346/PFA/12 (Rev. 1), y prepare un informe actualizado sobre la cuestión para examinarlo en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023).**

(GB.346/PFA/12 (Rev. 1), párrafo 25, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

13. Otras cuestiones de personal: Novedades relativas a la determinación por la Comisión de Administración Pública Internacional del ajuste por lugar de destino (GB.346/PFA/13 (Rev. 1))

- 269.** El Consejo de Administración procede a examinar una versión enmendada del proyecto de resolución presentado en el anexo I del documento, que ha sido propuesta por el Grupo Gubernamental, distribuida por la Oficina y es del siguiente tenor:

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,

~~Recordando el fallo núm. 4134 en el que el Tribunal Administrativo de la OIT dictaminó que la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) carecía de autoridad para tomar decisiones definitivas en relación con el ajuste por lugar de destino en virtud del artículo 11 de su Estatuto y anuló la decisión del Director General de aplicar los multiplicadores revisados del ajuste por lugar de destino establecidos por la CAPI sobre la base del estudio del costo de la vida de 2016,~~

~~Observando las resoluciones de la Asamblea General 74/255A, 74/255B, 75/245 y 76/240, en las que se reafirma, en particular, la autoridad de la CAPI para seguir estableciendo multiplicadores del ajuste aplicables a los lugares de destino del régimen común de las Naciones Unidas,~~

Teniendo presente la importancia de la cooperación entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para desarrollar normas comunes de personal, métodos y disposiciones destinados a evitar serias diferencias en los términos y condiciones de empleo, conforme a lo establecido en el artículo XI del Acuerdo suscrito entre ambas organizaciones en 1946,

Poniendo de relieve el compromiso de la OIT con el principio del imperio de la ley y su obligación de ejecutar de buena fe los fallos del Tribunal Administrativo de la OIT, que son definitivos e inapelables, así como su responsabilidad especial en calidad de custodio y garante de la integridad e independencia del Tribunal,

Recordando el fallo núm. 4134 del Tribunal Administrativo de la OIT y sus repercusiones en la aplicación de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino para la OIT y otras organizaciones,

Observando las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas 74/255A, 74/255B, 75/245 y 76/240, en las que se reafirma, en particular, la autoridad de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) para establecer multiplicadores del ajuste aplicables a los lugares de destino del régimen común de las Naciones Unidas,

Consciente del papel central de la Asamblea General de las Naciones Unidas en la aprobación de las condiciones de servicio y los derechos a prestaciones y beneficios de todo el personal que trabaja en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas,

Tomando nota de las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, UNDT/2020/130 y 2021-UNAT-1107, respectivamente, que reconocen la necesidad de actualizar el Estatuto de la CAPI «para aportar claridad y evitar que en el futuro se produzcan interpretaciones erróneas»,

Reconociendo las responsabilidades que incumben a la OIT en el marco del régimen común de las Naciones Unidas desde su aceptación del Estatuto de la CAPI, el 16 de abril de 1975,

1. Expresa su profunda preocupación por que en Ginebra se sigan aplicando simultáneamente dos multiplicadores del ajuste por lugar de destino, lo cual pone en peligro la sostenibilidad del régimen común de salarios de las Naciones Unidas;
2. Reconoce los esfuerzos de la Oficina, en consulta con otros organismos especializados afectados, por llamar la atención sobre esta difícil situación y solicitar el apoyo y la asistencia de la Secretaría de las Naciones Unidas y de la CAPI;
3. Toma nota de las cartas conjuntas de los Jefes Ejecutivos de la OIT y otras organizaciones internacionales con sede en Ginebra, de fechas 12 de mayo de 2020 y 30 de septiembre de 2022, dirigidas al Secretario General de las Naciones Unidas, en las que llamaban su atención urgente hacia las dificultades encontradas y recomendaban un enfoque constructivo, entre otras cosas mediante la enmienda del Estatuto de la CAPI ~~con objeto de codificar la intención de las resoluciones de la Asamblea General;~~
4. ~~Toma nota del análisis de la Oficina Cree que la actualización de la redacción de los artículos 10 y 11 del según el cual ajustar la redacción del Estatuto de la CAPI a la práctica actual, a fin de prevenir de manera que disponga expresamente que la autoridad de la CAPI tiene autoridad para determinar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, es la única solución viable que aparentemente permitiría que la OIT y otros organismos especializados afectados cumplieran-cumplan con los fallos definitivos e inapelables del Tribunal Administrativo y asumieran-asuman sus responsabilidades en calidad tanto de empleadores como de miembros del régimen común de las Naciones Unidas;~~
5. ~~Considera especialmente pertinente que tanto el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas como el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas hayan reconocido en sus sentencias UNDT/2020/130 y 2021-UNAT-1107, respectivamente, la necesidad de actualizar formalmente los artículos 10 y 11 a fin de aportar claridad y evitar que en el futuro se produzcan interpretaciones erróneas;~~
6. ~~Exhorta a los Estados Miembros de la OIT a que tomen todas las medidas necesarias, en coordinación con sus representaciones diplomáticas ante las Naciones Unidas, según proceda, para subsanar satisfactoriamente la situación actual y considerar debidamente y con premura la posibilidad de enmendar el Estatuto de la CAPI;~~
57. Encarga al Director General que prosiga sus esfuerzos, con carácter prioritario y en consulta con otros organismos especializados afectados, para resolver el actual *impasse*; y le autoriza

6. Se compromete a aceptar las enmiendas de los artículos 10 y 11 del al Estatuto de la CAPI en cuanto esta sea adoptada que reafirmen la autoridad reglamentaria de la CAPI para determinar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino en caso de que por la Asamblea General de las Naciones Unidas adopte esta medida, y da instrucciones al Director General para que aplique ulteriormente el multiplicador del ajuste por lugar de destino más reciente determinado por la CAPI para los organismos del régimen común de las Naciones Unidas;
78. Solicita al Director General que transmita una copia de esta resolución al Secretario General de las Naciones Unidas en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos, al Presidente de la Asamblea General de las Naciones Unidas al Presidente de la CAPI y a los jefes ejecutivos de los organismos especializados afectados;
89. Decide seguir examinando esta cuestión hasta que se resuelva definitivamente y solicita a este respecto al Director General que mantenga regularmente informado al Consejo de Administración de todo progreso realizado.

- 270. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Alemania declara que seguir aplicando un segundo multiplicador del ajuste por lugar de destino en la OIT y otros organismos especializados con sede en Ginebra no es viable y socava gravemente la cohesión del sistema común de las Naciones Unidas. La aplicación selectiva de multiplicadores del ajuste por lugar de destino que mantiene o eleva las remuneraciones preserva ciertamente a la Organización de nuevos litigios, pero también podría empañar su imagen. La cuestión debe tratarse con carácter urgente para proteger la unidad e integridad del sistema común. Su grupo encomia los esfuerzos de la Oficina por proponer una solución y solicita que esta siga colaborando con todas las partes interesadas a este respecto. La oradora aplaude los esfuerzos de la CAPI por proteger un sistema común unificado y garantizar consultas inclusivas sobre la metodología de los nuevos estudios sobre el coste de la vida.
- 271.** Enmendar el Estatuto de la CAPI permitiría adaptarlo a la práctica vigente y reafirmar la autoridad de la Comisión para fijar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. Destacando el papel determinante que corresponde a la Asamblea General de las Naciones Unidas para resolver la cuestión, la oradora declara que los miembros de su grupo se han comprometido a adoptar las medidas necesarias para que el asunto se zanje de manera rápida y adecuada. Las enmiendas al proyecto de resolución presentadas por su grupo tienen por objeto reflejar la situación y el contenido de las deliberaciones en curso, y garantizarán que las decisiones del Consejo de Administración contribuyan a una solución definitiva de la cuestión.
- 272. La portavoz del Grupo de los Trabajadores**, subrayando que la OIT está plenamente comprometida con el imperio de la ley y que así debe seguir siendo, declara que la Organización debe ejecutar de buena fe los fallos del Tribunal Administrativo de la OIT y que se debe poner sumo cuidado en evitar que las enmiendas propuestas vulneren la integridad y la independencia de dicho tribunal. Aunque desde 2016 se sigue mejorando la metodología utilizada para determinar el ajuste por lugar de destino, todavía es necesario perfeccionar el funcionamiento de la CAPI para que esta conserve su independencia y recobre la confianza de los funcionarios internacionales. Este proceso debe apoyarse en un diálogo social sólido y la participación plena de los representantes del personal. La oradora celebra que se haya consultado al Sindicato del Personal acerca del documento. Reconoce la difícil situación tanto de la Oficina como de sus funcionarios y agradece las iniciativas tomadas por la Oficina y su Consejero Jurídico, así como por el Director General, para hallar soluciones.
- 273.** Con referencia a las enmiendas propuestas en el proyecto de resolución, la oradora declara que se debe felicitar al Grupo Gubernamental por haber encontrado un terreno de entendimiento sobre un asunto tan complejo. Haciendo uso de la palabra también en nombre del Grupo de los Empleadores, la oradora propone que se enmiende la expresión «aprobación

de las condiciones de servicios», utilizada en el preámbulo, por «determinación de las condiciones de servicios», para reflejar la terminología utilizada en el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Respecto al párrafo 4, la oradora prefiere el texto original propuesto por la Oficina, que es suficientemente claro, y no considera necesario que se aluda a la «práctica actual». Respecto al párrafo 6, aunque es partidaria de que se utilice un lenguaje genérico, no estima necesario que se elimine la referencia a los artículos 10 y 11 del Estatuto de la CAPI, ya que solo se enmendarían esos artículos, pero no insistirá en ello. En consecuencia, la oradora propone la formulación siguiente: «[S]e compromete a aceptar enmiendas al Estatuto de la CAPI relativas a la autoridad reglamentaria de esta entidad» para no utilizar el verbo «reafirmar», que podría denotar la pretensión de introducir un efecto retroactivo. Después de las palabras «da instrucciones al Director General», convendría subenmendar el texto de forma que diga: «para que a continuación aplique los multiplicadores del ajuste por lugar de destino oficiales de la CAPI proporcionados con posterioridad a la fecha de aceptación de esas enmiendas por el Director General de la OIT», a fin de orientarlo más al futuro y dejar bien claro que no se cuestiona el fallo del Tribunal Administrativo de la OIT. La oradora considera que el párrafo 8 no es necesario, pero no se opone a su inclusión.

- 274. La portavoz del Grupo de los Empleadores** toma nota con satisfacción de las cartas conjuntas que los Jefes Ejecutivos de la OIT y otros organismos con sede en Ginebra dirigieron al Secretario General de las Naciones Unidas para señalar a su atención la situación y recomendar la aplicación de un enfoque constructivo, incluida la enmienda del Estatuto de la CAPI para codificar la intención expresada en las resoluciones de la Asamblea General. El Grupo de los Empleadores coincide con la propuesta de actualizar la redacción de los artículos 10 y 11 del Estatuto de la CAPI a fin de que se aluda expresamente a la autoridad de la CAPI para determinar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. Esta solución es prudente y viable, pues amén de garantizar la claridad jurídica permitirá a la OIT y a los demás organismos especializados interesados acatar los fallos del Tribunal Administrativo y cumplir sus responsabilidades en cuanto miembros del sistema común de las Naciones Unidas. El objetivo es garantizar la coherencia del sistema común de las Naciones Unidas y permitir a los organismos participar en él y seguir trabajando con la CAPI. La oradora agradece al Grupo Gubernamental la propuesta de una versión enmendada del proyecto de resolución para reflejar mejor el estado y el tenor de las conversaciones actuales, y garantizar que las decisiones del Consejo de Administración contribuyan a resolver este asunto. El Grupo de los Empleadores respalda el texto propuesto, además de las subenmiendas que el Grupo de los Trabajadores ha presentado también en nombre del Grupo de los Empleadores.
- 275. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Libia agradece las medidas concretamente adoptadas para resolver la cuestión del ajuste por lugar de destino en la sede de la OIT y otros organismos especializados con sede en Ginebra. La Asamblea General de las Naciones Unidas cumple una función esencial en la adopción de las medidas adicionales destinadas a zanjar el asunto con una perspectiva jurídica y poner término al litigio, en particular resolviendo el actual *impasse* en que se halla la CAPI y restableciendo la unidad en el seno del sistema común de las Naciones Unidas respecto al tema de la remuneración. La oradora exhorta a todas las organizaciones miembro del sistema común de las Naciones Unidas a que cooperen plenamente con la CAPI y ayuden al Director General a encontrar una solución viable. El grupo de África sigue comprometido a apoyar todos los esfuerzos dirigidos a lograr un sistema común unificado, reforzar la estabilidad jurídica y atender las necesidades de todas las organizaciones interesadas, sin menoscabo del imperio de la ley. El grupo de África respalda la versión subenmendada del proyecto de resolución.

- 276. Una representante del Gobierno de Cuba** aplaude los esfuerzos por alcanzar un acuerdo con todas las partes interesadas. La solución debe ser consensuada y proteger los derechos de los trabajadores, que son el principal pilar de la Organización. Cualquier propuesta que implique enmendar el Estatuto de la CAPI debe ser examinada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y su Comisión de Asuntos Administrativos y de Presupuesto. El Consejo de Administración debería conferir al Director General un mandato claro para que aplique la decisión una vez adoptada por los Estados Miembros en la Asamblea General. La oradora respalda la versión enmendada del proyecto de resolución y subenmendada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
- 277. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** declara que no está en condiciones de aceptar el método propuesto para resolver la situación, al estimar que socavaría aún más la integridad del sistema común de las Naciones Unidas. Ya se sentó un precedente negativo cuando el Tribunal Administrativo de la OIT resolvió que la CAPI no estaba facultada para fijar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino porque las disposiciones de su Estatuto habían perdido vigencia. La actual tentativa de preparar pautas de orientación para la Asamblea General de las Naciones Unidas —sin que esta pretenda enmendar el Estatuto de la CAPI— sentaría un nuevo precedente negativo. El Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas jamás ha cuestionado la autoridad de la CAPI, que ha sido incluso confirmada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de forma reiterada. Según la lógica aplicada por el Tribunal Administrativo de la OIT, no deberían haberse aplicado multiplicadores desde 1990, año en que la Asamblea General confirió esta facultad a la CAPI. Además, si el Tribunal Administrativo de la OIT considera que la CAPI se extralimita en el ejercicio de su competencia al fijar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, no es lógico que la Oficina le pida que utilice un multiplicador distinto en lugar de remitir la cuestión a la Asamblea General.
- 278.** Su Gobierno ha trabajado con el Grupo Gubernamental, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores sobre el texto del proyecto de resolución, cuya última versión es más equilibrada y realista. En virtud de la Resolución 75/245 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el hecho de que no se respeten plenamente las decisiones relativas al ajuste por lugar de destino adoptadas por la CAPI en virtud del artículo 11, c) de su Estatuto podría ir en perjuicio del derecho a disfrutar de los beneficios de la participación en el régimen común y hacer peligrar la afiliación de las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, tal como se establece en el artículo 3, b) de los estatutos de la referida caja. En consecuencia, el orador insta a la Oficina a que tome plenamente en cuenta las condiciones de afiliación al sistema común. Los problemas actuales han sido causados por la inexistencia de un mecanismo de recurso contra los fallos del Tribunal Administrativo de la OIT. Como esta situación podría seguir causando problemas, convendría vincular la presente discusión al punto del orden del día relativo al examen de la estructura jurisdiccional del régimen común.
- 279. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental,** una representante del Gobierno de Alemania confirma que su grupo respalda el proyecto de resolución en su versión subenmendada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
- 280. Un representante de la CAPI (Vicepresidente)** recalca la importancia de preservar la integridad, la independencia y el funcionamiento del sistema común, pues ello incide no solo en los sueldos y las prestaciones, sino también en el funcionamiento de la Caja de Pensiones de las Naciones Unidas. La CAPI siempre aplica un enfoque holístico cuando revisa las políticas que afectan a las condiciones de servicio de los funcionarios del sistema común, y perfecciona continuamente el método destinado a determinar los ajustes por lugar de destino en función

de la coyuntura existente en el terreno. Se trata de un proceso constructivo y colaborativo que engloba a todas las partes interesadas y que, después de casi cincuenta años, sigue funcionando bien.

- 281.** La recomendación del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino y la aprobación por la CAPI de la encuesta del coste de la vida para 2021 apuntan a que los resultados deberían aplicarse con carácter universal, en aras de la equidad entre todos los funcionarios sin perjuicio de su lugar de destino. Aunque la cuantía del ajuste por lugar de destino puede aumentar o disminuir, las reglas operativas sirven para asegurar la estabilidad y la protección efectiva de la remuneración del personal. La CAPI considera que su Estatuto prevé claramente su autoridad para determinar los ajustes por lugar de destino, según confirmó la Asamblea General de las Naciones Unidas en sus resoluciones de 2019, 2020 y 2021. La repartición de las responsabilidades de gobernanza del sistema de ajuste por lugar de destino no se ha modificado ni cuestionado en ninguno de los estudios del costo de la vida que se han realizado hasta ahora y en que han participado las organizaciones y federaciones de personal del sistema común. El sistema de ajuste por lugar de destino se simplificó en los años noventa con la instauración de una escala permanente según la cual un punto multiplicador del ajuste por lugar de destino equivale a un 1 por ciento del sueldo básico neto. Por tanto, la autoridad de la CAPI para formular recomendaciones a la Asamblea General en virtud del artículo 10, *b)* de su Estatuto existe al margen de cualquier otra consideración.
- 282.** La CAPI entiende que, en vista de la delicada situación de las organizaciones sujetas a la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la OIT, la solución queda en manos de los Estados Miembros, que deben elegir la fórmula la más adecuada para preservar la estabilidad, la predictibilidad y coherencia del sistema común, promover el principio de «Una ONU» y garantizar la claridad jurídica. La CAPI está dispuesta a respaldar cualquier decisión que los Estados Miembros adopten para aportar claridad a las disposiciones de su Estatuto, pero considera que toda decisión de enmendarlo debe tomarse con cautela para evitar consecuencias indeseadas. Considerando que el ajuste por lugar de destino podría dar pie a futuros recursos legales, convendrá facultar a la CAPI para explicar directamente al Tribunal de que se trate los principios fundamentales relativos a toda cuestión que sea de su competencia. Además, la CAPI estima preferible que exista una estructura jurisdiccional clara y unificada, capaz de garantizar la predictibilidad, la estabilidad y la continuidad del sistema común de las Naciones Unidas.
- 283. Otro representante de la CAPI** (Jefe de la División del Costo de la Vida) explica que la remuneración neta del personal del cuadro orgánico y categorías superiores se determina en función del sueldo básico neto y el ajuste por lugar de destino, que es la cuantía añadida al sueldo básico neto para garantizar la paridad del poder adquisitivo entre todos los lugares de destino. El ajuste por lugar de destino consta, a su vez, de dos componentes: el valor del punto multiplicador, cifrado en dólares de los Estados Unidos (escala mencionada en el artículo 10, *b)* del Estatuto de la CAPI) y el número de puntos multiplicadores aplicables a cada lugar de destino (clasificación mencionada en el artículo 11, *c)* del Estatuto).
- 284.** Cuando se implantó el sistema, la CAPI recomendaba a la Asamblea General de las Naciones Unidas la escala de sueldos básicos netos y la escala de ajustes por lugar de destino que reflejaba el valor de un punto multiplicador cifrado en dólares de los Estados Unidos. Así, pues, en virtud del artículo 10, *b)*, la Asamblea General de las Naciones Unidas tenía autoridad no solo respecto al sueldo básico neto, sino también respecto al valor del punto multiplicador. La reforma del sistema de los años noventa no entrañó cambios en la estructura de gobierno. La Asamblea General conservó la autoridad para determinar el valor del punto multiplicador y la CAPI para determinar el número de puntos multiplicadores aplicables a cada lugar de destino,

aunque se introdujo una fórmula para fijar el punto multiplicador en un 1 por ciento del sueldo básico neto. La Asamblea General de las Naciones Unidas sigue estando pues facultada para determinar el valor del punto multiplicador, que se adopta automáticamente cada vez que la Asamblea General aprueba los sueldos básicos netos. Por lo tanto, no se ha producido cambio alguno en la estructura de gobierno; tan solo se ha modificado el mecanismo para hacer efectiva la autoridad jurídica.

- 285. Una representante de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual** declara que su organización, que tiene sede en Ginebra y resulta afectada por esta cuestión, también opina que la situación podría resolverse sin dificultad mediante una leve enmienda al Estatuto de la CAPI que permita prever expresamente la autoridad de la CAPI para determinar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. Los organismos con sede en Ginebra y sujetos a la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la OIT quedan jurídicamente obligados a cumplir los fallos de dicho tribunal, razón por la cual no pueden aplicar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino fijados por la CAPI. El Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas han recomendado que se modifique el Estatuto de la CAPI para adaptarlo a las realidades funcionales vigentes. Ello garantizaría la coherencia con la práctica actual y mayor seguridad jurídica, además de responder a las necesidades de todas las organizaciones internacionales sin menoscabo del imperio de la ley. La oradora aprecia las medidas rápidas y constructivas que el Consejo de Administración ha adoptado para consensuar una solución. Se espera que la Asamblea General de las Naciones Unidas actúe de manera igualmente rápida y positiva para enmendar el Estatuto de la CAPI en interés del sistema común de las Naciones Unidas.

Decisión

- 286. El Consejo de Administración toma nota de la información facilitada por la Oficina en relación con el actual impasse respecto de la determinación por la Comisión de la Administración Pública Internacional de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino y adopta la siguiente resolución, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.**

(GB.346/PFA/13 (Rev. 1), párrafo 29, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

Resolución relativa a la determinación por la Comisión de Administración Pública Internacional del ajuste por lugar de destino

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,

Teniendo presente la importancia de la cooperación entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo para desarrollar normas comunes de personal, métodos y disposiciones destinados a evitar serias diferencias en los términos y condiciones de empleo, conforme a lo establecido en el artículo XI del Acuerdo suscrito entre ambas organizaciones en 1946,

Poniendo de relieve el compromiso de la OIT con el principio del imperio de la ley y su obligación de ejecutar de buena fe los fallos del Tribunal Administrativo de la OIT, que son definitivos e inapelables, así como su responsabilidad especial en calidad de custodio y garante de la integridad e independencia del Tribunal,

Recordando el fallo núm. 4134 del Tribunal Administrativo de la OIT y sus repercusiones en la aplicación de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino para la OIT y otras organizaciones,

Observando las resoluciones 74/255A, 74/255B, 75/245 y 76/240 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en las que se reafirma, en particular, la autoridad de la Comisión de

Administración Pública Internacional (CAPI) para establecer multiplicadores del ajuste aplicables a los lugares de destino del régimen común de las Naciones Unidas,

Consciente del papel central de la Asamblea General de las Naciones Unidas en la determinación de las condiciones de servicio y los derechos a prestaciones y beneficios de todo el personal que trabaja en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas,

Tomando nota de las sentencias UNDT/2020/130 y 2021-UNAT-1107 del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, respectivamente, que reconocen la necesidad de actualizar el Estatuto de la CAPI «para aportar claridad y evitar que en el futuro se produzcan interpretaciones erróneas»,

Reconociendo las responsabilidades que incumben a la OIT en el marco del régimen común de las Naciones Unidas desde su aceptación del Estatuto de la CAPI, el 16 de abril de 1975,

1. Expresa su profunda preocupación por que en Ginebra se sigan aplicando simultáneamente dos multiplicadores del ajuste por lugar de destino, lo cual pone en peligro la sostenibilidad del régimen común de salarios de las Naciones Unidas;
2. Reconoce los esfuerzos de la Oficina, en consulta con otros organismos especializados interesados, por llamar la atención sobre esta difícil situación y solicitar el apoyo y la asistencia de la Secretaría de las Naciones Unidas y de la CAPI;
3. Toma nota de las cartas conjuntas de los Jefes Ejecutivos de la OIT y otras organizaciones internacionales con sede en Ginebra, de fechas 12 de mayo de 2020 y 30 de septiembre de 2022, dirigidas al Secretario General de las Naciones Unidas, en las que llamaban su atención urgente hacia las dificultades encontradas y recomendaban un enfoque constructivo, entre otras cosas mediante la enmienda del Estatuto de la CAPI;
4. Toma nota del análisis de la Oficina según el cual actualizar la redacción de los artículos 10 y 11 del Estatuto de la CAPI, de manera que se disponga expresamente que la CAPI tiene autoridad para determinar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, es la solución que al parecer permitiría que la OIT y otros organismos especializados interesados cumplan con los fallos definitivos e inapelables del Tribunal Administrativo y asuman sus responsabilidades en calidad tanto de empleadores como de miembros del régimen común de las Naciones Unidas;
5. Encarga al Director General que prosiga sus esfuerzos, con carácter prioritario y en consulta con otros organismos especializados interesados, para resolver el actual *impasse*;
6. Se compromete a aceptar enmiendas al Estatuto de la CAPI relativas a la autoridad reglamentaria de esta entidad para determinar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino en caso de que la Asamblea General de las Naciones Unidas adopte esta medida, y da instrucciones al Director General para que a continuación aplique los multiplicadores del ajuste por lugar de destino oficiales de la CAPI proporcionados con posterioridad a la fecha de aceptación de esas enmiendas por el Director General de la OIT;
7. Solicita al Director General que transmita una copia de esta resolución al Secretario General de las Naciones Unidas, al Presidente de la CAPI y a los jefes ejecutivos de los organismos especializados interesados;
8. Decide seguir examinando esta cuestión hasta que se resuelva definitivamente y solicita a este respecto al Director General que mantenga regularmente informado al Consejo de Administración de todo progreso realizado.