



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

GB.292/PFA/8 (Rev.)
292.^a reunión

Consejo de Administración

Ginebra, marzo de 2005

Comisión de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Propuestas de

**PROGRAMA Y PRESUPUESTO
PARA 2006-2007**

ISBN 92-2-315381-6
ISSN 0251-3226

Primera edición 2005

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Fotocompuesto e impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Indice

	<i>Página</i>
Abreviaturas	v
Mensaje del Director General	vii
Visión de conjunto y características presupuestarias	1
Hacer del trabajo decente un objetivo global	1
Demandas y oportunidades para la acción de la OIT	2
La necesidad de un plan de inversiones institucionales estratégicas a medio y largo plazo	4
El Programa y Presupuesto y el Marco de Políticas y Estrategias	5
Las bases presupuestarias de las propuestas de Programa y Presupuesto	8
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	8
Nivel presupuestario propuesto	21
Cuadro 1. Presupuesto estratégico propuesto: Presupuesto de gastos propuesto, por partidas	22
El presupuesto estratégico y la elaboración del presupuesto basada en los resultados	23
Recursos extrapresupuestarios	25
Prioridades regionales para 2006-2007	31
Africa	31
Las Américas	33
Estados árabes	35
Asia y el Pacífico	37
Europa y Asia Central	39
Los objetivos estratégicos	43
Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	47
Objetivo operativo 1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo	48
Objetivo operativo 1b: Acción normativa	52
Objetivo estratégico núm. 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes	59
Objetivo operativo 2a: Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad	60
Objetivo operativo 2b: Creación de empleo	64
Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos	71
Objetivo operativo 3a: Ampliar el alcance de la seguridad social	72
Objetivo operativo 3b: Protección efectiva de los trabajadores	76
Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social	83
Objetivo operativo 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales	84
Objetivo operativo 4b: Gobiernos e instituciones de diálogo social	88
Objetivo operativo 4c: El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial	91

Estrategias temáticas e iniciativas InFocus	95
Estrategias temáticas	95
Una globalización justa	95
Superar la pobreza mediante el trabajo	97
Hacer avanzar la igualdad de género	98
Potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo	99
Ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo	100
Iniciativas InFocus	101
Economía informal	102
Responsabilidad social de las empresas	102
Zonas francas industriales	103
Capacidades institucionales	109
Ampliar las asociaciones	109
Fortalecer la capacidad en el campo de la estadística	110
Reforzar el desarrollo de los conocimientos y la información	111
Reforzar las estrategias de comunicación para promover el trabajo decente	112
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	113
Instituto Internacional de Estudios Laborales	114
Gobernanza, apoyo y gestión	117
Gestión basada en los resultados	117
Servicios para la gobernanza	119
Supervisión y rendición de cuentas	120
Infraestructura	120
Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2006-2007	123
Anexos informativos	
1. Presupuesto operativo	127
2. Detalles de los aumentos de los costos	141
3. Presupuesto operativo propuesto, por partidas y conceptos de gasto	152
4. Lista de puestos de plantilla	155
5. Estimación de los gastos de cooperación técnica financiados con fondos extrapresupuestarios, por objetivo operativo	156
6. Estimaciones de gastos de cooperación técnica financiados con cargo a fuentes de recursos extrapresupuestarios, por región y objetivo estratégico	157
7. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	158
8. Evolución del programa y niveles de gastos	159
9. Posibles áreas para financiar con fondos extrapresupuestarios adicionales	160

Abreviaturas

APEC	Asociación de cooperación económica de Asia y el Pacífico
ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
CEI	Comunidad de Estados Independientes
Comisión Mundial	Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización
Declaración sobre las EMN	Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
DELP	documento de estrategia de lucha contra la pobreza
ICMT	indicadores clave del mercado de trabajo
IED	inversión extranjera directa
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
IRIS	Sistema integrado de información sobre los recursos
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
NEPAD	Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
PDD	programa de duración determinada
PMA	países menos adelantados
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PYME	pequeñas y medianas empresas
SAARC	Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional
TIC	tecnologías de la información y la comunicación
UA	Unión Africana
UE	Unión Europea
ZFI	zona franca industrial

Mensaje del Director General

1. Me cabe el honor de presentar mis propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007.
2. Ya en el pasado, la OIT se ha enfrentado a situaciones financieras delicadas y a complicados procesos de aprobación del presupuesto. Una vez más nos enfrentamos a decisiones difíciles.
3. Para decirlo con pocas palabras, se observa un crecimiento exponencial de la demanda de servicios de la OIT a los mandantes, mientras que nuestros recursos del presupuesto ordinario han estado disminuyendo, con todas las dificultades que ello implica. Desde 1978, esta disminución es del 15 por ciento. Esta situación se ve agravada por la necesidad de realizar importantes inversiones institucionales que hacen que el presupuesto rebase el nivel del crecimiento real cero.
4. Y ello se produce en un momento en que los gobiernos se enfrentan a decisiones difíciles en sus propios procesos presupuestarios, y en que las fluctuaciones del valor de las principales divisas crean múltiples incertidumbres en todo el mundo. Son muchos los países que se ven obligados a recurrir al déficit fiscal y a aumentar la deuda nacional. Se trata de tiempos difíciles para todos.
5. Como es bien sabido, la OIT se ha negado a seguir la vía del gasto generador de déficit. Hemos seguido adelante con las políticas prudentes del pasado dirigidas a “no gastar lo que no tenemos”, es decir, a mantenernos dentro del nivel presupuestario aprobado por la Conferencia.
6. Este enfoque se ha visto facilitado por la utilización prudente de los recursos que se han obtenido gracias al pago de importantes atrasos. No obstante, nuestra planificación debe basarse en la esperanza de que, en el futuro, las contribuciones se pagarán a tiempo y no volverán a producirse atrasos importantes.
7. Soy plenamente consciente de que muchos gobiernos querrían que hiciéramos más con menos. En mis tres presupuestos anteriores he tratado de responder a esta demanda reduciendo los gastos administrativos y de apoyo, y favoreciendo los programas técnicos y un mayor gasto en las regiones. Y sigo exigiendo a nuestros directores y a nuestro personal que, siempre que sea posible, obtengan ahorros introduciendo medidas que mejoren la eficacia. Pero, como cabe deducir de las presentes propuestas de presupuesto, nos encontramos cada vez más cerca de los límites de este “siempre que sea posible”.
8. Puede decirse que las posibilidades de una institución vienen definidas por los recursos de que ésta dispone. La decisión está en manos de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, del Consejo de Administración y, en último término, de la Conferencia Internacional del Trabajo. Las opciones que ustedes adopten orientarán el futuro de la OIT, y servirán también para demostrar al público hasta qué punto apoyan los gobiernos, los empleadores y los trabajadores nuestra estructura tripartita exclusiva.
9. Toda decisión presupuestaria es a la vez una decisión política. Las orientaciones que se adopten tras nuestras discusiones sobre el presupuesto reflejarán la importancia que todos concedemos al papel de la OIT en lo que atañe a la configuración de las políticas relativas al mundo del trabajo y su relación con el desarrollo nacional, la economía global y el sistema multilateral. Serán expresión de nuestra voluntad de ser eficaces.
10. Sabemos que lo que hace la OIT incide sobre la vida de la gente y que, con su Programa de Trabajo Decente, su enfoque del desarrollo basado en la lucha contra la pobreza a través del trabajo y el papel que desempeña la Organización en la configuración de una globalización justa, responde a las prioridades políticas declaradas por la mayoría de los gobiernos.
11. Existe una demanda generalizada de trabajo decente en países de todo el mundo. Pocos políticos podrán obtener su elección sin hacer referencia a un aumento del número y la calidad de los empleos. Se trata de un factor importante a la hora de juzgar los resultados del gobierno o

de la empresa. Y son muchas las organizaciones internacionales, entre ellas el FMI y la OMC, cuyo mandato incluye la consecución del pleno empleo.

12. Cualquier persona que viva en la pobreza les dirá que la dignidad del trabajo y la posibilidad de obtener un empleo decente es lo que más necesita para recobrar la confianza en sí misma y que se le abra la puerta a un mundo de oportunidades.

13. Y, como averiguó la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, la gente no considera a la globalización desde un punto de vista ideológico, sino desde un punto de vista muy pragmático. Se trata básicamente de determinar en qué medida se benefician de ella uno mismo, su familia, su comunidad y su país. Y el factor fundamental que determina si la globalización aporta la prosperidad que la gente desea y espera es la manera en que incide sobre su vida y su trabajo.

14. Hoy en día, se reconoce en general la necesidad de reforzar la dimensión social de la globalización. En una resolución adoptada por unanimidad en su 59.º período de sesiones, la Asamblea General de las Naciones Unidas reconocía que el informe de la Comisión Mundial, titulado *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, constituía una importante contribución al diálogo internacional para lograr una globalización plenamente integradora y justa. En dicha Resolución se insta a los gobiernos a que estudien el informe. También se pide a los órganos y organismos de las Naciones Unidas que lo tomen en consideración en el contexto de sus mandatos¹ y se invita a los organismos pertinentes del sistema de las Naciones Unidas y a otros organismos multilaterales a informar al Secretario General acerca de sus actividades destinadas a promover una globalización integradora y justa. Existen pocos precedentes de una reacción tan inmediata de la comunidad de naciones representada en la Asamblea General. Se trata de un reconocimiento importante de la decisión que adoptó la OIT de tratar de promover un terreno de entendimiento a este respecto.

15. La globalización obliga a los mandantes y al mundo del trabajo a enfrentarse a nuevos desafíos y oportunidades. Un elemento fundamental e imprescindible para lograr una globalización más integradora y justa, tanto en el plano nacional como en el internacional, es la búsqueda de la coherencia en materia de políticas y del diálogo político. En consecuencia, si se desea lograr el objetivo del trabajo decente para todos, se precisa una mayor cooperación dentro de los países y entre los organismos y órganos multilaterales. En mis propuestas figuran diversas iniciativas basadas en el debate de mi informe a la Conferencia Internacional del Trabajo acerca del papel de la OIT en la configuración de una globalización justa, así como en las discusiones que ustedes han celebrado en el marco del Consejo de Administración. Reconocen un papel fundamental para el Consejo de Administración, a través de su Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización, en lo que atañe a la ampliación de los ámbitos de consenso.

16. Las raíces de la OIT se hunden en la vida real de las empresas y de los hombres y mujeres que trabajan. Esto explica la demanda de los conocimientos, la experiencia y los servicios de la OIT en todo el mundo. Nuestra importancia no se deriva de una gran capacidad de financiación ni del poder para insistir en introducir condicionamientos políticos. Se deriva de la pertinencia de nuestras políticas para un desarrollo centrado en la persona.

17. También se basa en la naturaleza voluntaria de la participación en la OIT. Son los países los que optan por formar parte de esta institución, ratificar un convenio, solicitar nuestro asesoramiento y apoyar a una institución que se enorgullece de su larga tradición y a la que le ha sido otorgado el Premio Nobel de la paz.

18. También el nivel del presupuesto supone una opción. Una opción para decidir qué y cuánto desean ustedes, los miembros, que haga la OIT; una opción para reforzar o no a la única institución internacional en que los representantes de las empresas y de los trabajadores se

¹ Resolución A/RES/59/57: *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (adoptada el 2 de diciembre de 2004).

sientan junto a los gobiernos para adoptar decisiones; una institución que ha demostrado su capacidad para encontrar terrenos de entendimiento en cuestiones globales complejas.

19. La historia ha demostrado la vigencia de los valores recogidos en nuestra Constitución y, entre ellos, el principio y la práctica del tripartismo. Pero no hemos completado nuestra labor. Persiste el afán de garantizar la paz y lograr la justicia social. Y nuestro mandato adquiere una nueva importancia ante las oportunidades y amenazas que se derivan de la mayor competencia en los mercados globales. Surgen en el horizonte nuevas maneras de equilibrar la libertad y la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades, la competitividad y el trabajo decente, tanto dentro de los países como entre ellos.

20. Durante la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2004, tuvimos oportunidad de discutir las estrategias que la OIT debería aplicar para lograr que el trabajo decente se convierta en un objetivo global. El documento presentado por la Oficina acerca de un Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009, junto a los numerosos comentarios y sugerencias formulados durante el debate y las consultas posteriores, han servido para orientar la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007.

21. Estas giran en torno a la colaboración con los mandantes de los 177 Estados Miembros de la OIT para centrarse en el objetivo del trabajo decente, desde el plano local hasta el internacional. Nuestro objetivo es asegurarnos de que, en la esfera laboral, las políticas nacionales e internacionales definan unas condiciones que permitan garantizar que, según se afirma en la Declaración de Filadelfia, “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

22. Nuestro mandato histórico, y su validez en lo que atañe a los desafíos que plantea a nuestros mandantes la nueva era de la globalización, constituyen el fundamento de mis propuestas. Estoy seguro de que representan un equilibrio razonable entre la creciente demanda respecto de nuestros servicios y la probable limitación de los recursos de que dispondremos.

23. Mis propuestas se articulan en torno a cuatro objetivos estratégicos. Estos se fundamentan en cinco estrategias temáticas y en un número reducido de iniciativas InFocus sobre cuestiones específicas que preocupan a los mandantes.

Normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo (Objetivo estratégico núm. 1)

24. El mundo necesita disponer de unos derechos sociales mínimos. Son varios los medios de acción que están a nuestro alcance. Uno de ellos es nuestra campaña de promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de la ratificación universal de los ocho convenios que se refieren a dichos principios y derechos. Otro medio es la cooperación técnica para prestar asistencia a los mandantes a la hora de aplicar las normas laborales recogidas en dichos convenios fundamentales y en otros instrumentos que hayan ratificado. Un tercer medio es el reconocimiento por parte de todas las organizaciones internacionales de desarrollo del papel fundamental que, para el desarrollo social y económico, desempeña el respeto de las normas internacionales del trabajo.

25. Seguiremos promoviendo y velando por la aplicación de las normas laborales, con especial atención a los instrumentos respecto de los cuales se propone un enfoque integrado. Todo ello contribuirá a determinar la manera de reforzar nuestro sistema normativo y nuestros mecanismos de control. Debemos tener la ambición de ampliar el reconocimiento y la cobertura de los derechos laborales para todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal.

Empleo e ingresos decentes (Objetivo estratégico núm. 2)

26. La brecha entre quienes disponen de trabajos de baja calidad — o quienes carecen por completo de trabajo — y quienes cuentan con un trabajo decente representa un defecto principal

de nuestras sociedades. La labor que se desarrolle con los mandantes se centrará en las implicaciones de las políticas globales, regionales y nacionales en términos de empleo. El empleo de los jóvenes y de las mujeres constituye una prioridad. Nos esforzaremos para que el trabajo y los ingresos decentes, la creación de empresas y el desarrollo reforzado de las calificaciones y de la empleabilidad para la integración social se conviertan en la piedra angular de las políticas de reducción de la pobreza. Con ello se garantizarían la eficacia y sostenibilidad de las políticas de reducción de la pobreza a largo plazo. Seguirá prestándose una atención especial a la integración progresiva de las empresas y los trabajadores informales en la economía formal, como medio para estimular la productividad, el empleo y la protección. La OIT reforzará su labor en relación con la responsabilidad social de las empresas, en estrecha colaboración con los mandantes. En el marco del Programa Global de Empleo, prestaremos asistencia a los mandantes para la descripción, evaluación y comunicación de experiencias sobre cuestiones ligadas al empleo.

Protección social para todos (Objetivo estratégico núm. 3)

27. Los trabajadores y sus familias necesitan protección social. Impulsaremos con vigor nuestra Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos. Se prepararán herramientas y métodos para mejorar la gobernanza de los sistemas de seguridad social y estudiar opciones de ampliación viables. Trabajaremos junto a los mandantes para formular y probar enfoques innovadores destinados a combinar la protección social y laboral, la vida familiar y laboral, el empleo y la promoción de las empresas, y la reducción de la pobreza. La seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo seguirán figurando como área prioritaria a efectos de la prestación de asesoramiento y asistencia técnica a los mandantes. Se reforzará la estrategia para combatir el VIH/SIDA en el mundo del trabajo. Se proseguirá la labor relativa a un marco multilateral no vinculante para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos, con miras a una mejor gestión de la migración laboral.

Tripartismo y diálogo social (Objetivo estratégico núm. 4)

28. El diálogo social y las consultas tripartitas han demostrado ser un método válido para la resolución de conflictos, la formulación de políticas eficaces y la introducción de reformas razonables. Nuestro objetivo es reforzar a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como a los ministerios y administraciones del trabajo, y reforzar la influencia de los mismos sobre toda la gama de políticas que afectan al mundo del trabajo en los planos nacional e internacional. Es necesario prestarles más atención. El reforzamiento de la capacidad de los mandantes y del tripartismo para influir sobre los debates globales resulta esencial para que el mandato de la OIT mantenga su pertinencia. Se prestará especial atención a la garantía del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a un desarrollo viable de las empresas, también en las zonas francas industriales.

Estrategias temáticas e iniciativas InFocus

29. Desde que se introdujera la formulación estratégica de presupuesto, se ha puesto claramente de manifiesto que algunas cuestiones implican a la OIT en su conjunto, al relacionarse con los cuatro objetivos estratégicos y, a la vez, afectar al logro de los mismos. Mis propuestas se basan en la estrategia que fuimos los primeros en plantear en relación con la igualdad de género: la “integración”, es decir, asegurarse de que la labor que desarrollamos para propiciar la igualdad de género se integra en la labor que realizamos en relación con los cuatro objetivos estratégicos. En estas propuestas he definido estrategias temáticas respecto de cinco áreas: la globalización, la pobreza, la igualdad de género, el tripartismo y las normas. A fin de responder a la necesidad de desarrollar nuevas investigaciones y productos en un número reducido de ámbitos de gran interés para los mandantes, se proponen “iniciativas InFocus”, que son los esfuerzos desarrollados a escala de toda la Oficina para lograr que progresen el conocimiento y los servicios relativos a la economía informal, la responsabilidad social de las empresas y las zonas francas industriales. La gestión de cada una de estas iniciativas quedará a cargo de un sector técnico, pero todas ellas se aplicarán de manera integrada, con participación

de todas las partes pertinentes de la OIT. Los antiguos "programas InFocus", introducidos con la formulación estratégica del presupuesto como una manera de acelerar la transición a la gestión basada en los resultados, se han integrado plenamente en la estructura organizativa de la Oficina.

Capacidades institucionales

30. Al reconocer la importancia de garantizar que la Oficina dispone de la capacidad necesaria para poder responder a las prioridades de los mandantes, estamos prestando una atención especial al reforzamiento de las bases institucionales en relación con estos cuatro objetivos estratégicos. Evaluar la eficacia de las políticas exige una información estadística fiable y la capacidad para reunirla y analizarla. En mis propuestas se incluyen medidas destinadas a reforzar nuestras capacidades para procesar y analizar las estadísticas, los datos y los indicadores en materia laboral y de trabajo decente, con el fin de lograr que la OIT sea una autoridad mundial en materia de información sobre política social y laboral.

31. Los cambios trascendentales que se están produciendo en los ámbitos social y laboral plantean un desafío crucial para la base de conocimientos de la OIT. Por ejemplo, pensar que sabemos todo lo que tenemos que saber respecto de cómo repercute la globalización sobre nuestros cuatro objetivos estratégicos equivaldría a "dormirse en los laureles". Estas ventajas comparativas pueden desaparecer con facilidad si no se las alimenta y fertiliza mediante una recopilación de información, una investigación y un desarrollo de los conocimientos de primera categoría.

32. Necesitamos un programa de investigación en materia de políticas que sea sólido y esté integrado, bajo la dirección del Instituto Internacional de Estudios Laborales, y que cuente con la participación de los programas correspondientes en las regiones y la sede. Este programa tiene que ser preciso, sólido y estratégico, y disponer de espacio suficiente para explorar y debatir las ideas. Creo firmemente que el examen que puse en marcha el año pasado de la labor que desarrolla el Instituto nos permite progresar más rápidamente en relación con esta urgente necesidad.

33. Como parte de una estrategia de comunicaciones e información más global, estamos revisando nuestra política de publicaciones a fin de reducir el número total de productos y de garantizar al mismo tiempo que todos ellos sean de gran calidad. El Centro de Turín sigue desarrollando sus métodos de capacitación para prestar apoyo a los mandantes de la OIT. Otros aspectos clave de la aplicación del programa incluyen la atención permanente para mantener y fortalecer la red de gobiernos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores creada por la OIT; mejorar las calificaciones técnicas del personal, así como nuestras capacidades de organización y gestión; y reforzar nuestra capacidad para movilizar recursos extrapresupuestarios. También ampliaremos nuestras asociaciones internacionales y nacionales, concediendo prioridad a aquellas que presenten buenas perspectivas para la obtención de sinergias políticas.

34. En la discusión del Marco de Políticas y Estrategias se señaló la necesidad de reforzar la capacidad de evaluación antes del fin del próximo bienio. Me sumo a las peticiones formuladas en aquella discusión para que adelantemos esta labor. Ello se corresponde con mi compromiso de transparencia, eficacia y aprendizaje en materia de organización. Este año, crearé una unidad de evaluación y, en el mes de noviembre, presentaré propuestas relativas a una política de evaluación más substancial, eficaz e independiente.

* * *

35. La aplicación de la gestión basada en los resultados a los programas nacionales de trabajo decente es una de las principales características de mis propuestas. Configuraremos nuestro programa de cooperación en los Estados Miembros en torno a un número razonable de prioridades, para lograr así un conjunto en el que puedan integrarse las solicitudes y características de los países y los objetivos globales de la OIT. Ello nos permitirá sacar mayor partido de unos recursos escasos, y reforzará nuestra capacidad para responder a las cuestiones y

problemas que llevan a nuestros mandantes a solicitar la ayuda de la OIT, en particular en lo que se refiere a la búsqueda de soluciones integradas para los problemas complejos y multidisciplinarios que se plantean en el mundo del trabajo. En los programas nacionales de trabajo decente, concederemos especial importancia a nuestra promoción del trabajo decente como objetivo que han de adoptar los Estados Miembros (en torno al cual pueden converger sus propias políticas principales en materia económica, social y medioambiental), lo cual constituye la contribución de la OIT para el logro de este objetivo en el plano nacional.

36. Una proporción importante de algunos de nuestros programas se financia mediante recursos extrapresupuestarios. Nos enorgullecemos de la confianza que manifiestan nuestros donantes. Quiero darles las gracias por permitir a la OIT ampliar sus servicios. Esta tendencia ha suscitado inquietudes en el Consejo de Administración, en particular cuando se compara con la reducción de los recursos del presupuesto ordinario. Nuestra capacidad para prestar servicios a un Programa de Cooperación Técnica que crece rápidamente está alcanzando su límite. Ya se observa una financiación con cargo al presupuesto ordinario insuficiente en algunos programas que cuentan con contribuciones extrapresupuestarias especialmente importantes. Comparto estas inquietudes, pero no contamos con los medios necesarios para corregir esta situación.

37. La Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración examinan periódicamente nuestro Programa de Cooperación Técnica. Es preciso reforzar este componente de gobernanza. Creo firmemente que un debate sobre estas cuestiones en el seno del Consejo de Administración podría ayudarnos a estudiar soluciones satisfactorias para todos.

38. Al igual que ocurrió con las decisiones presupuestarias de los dos últimos bienios, una proporción creciente de los recursos totales de que dispone la OIT se gestionará en la regiones. Tengo intención de proseguir con la descentralización de la responsabilidad ligada a la aplicación de los programas, a pesar de las limitaciones de recursos en los presupuestos regionales. Los departamentos técnicos desarrollarán cada vez más sus actividades en el marco de los programas nacionales de trabajo decente, en estrecha colaboración con las estructuras exteriores. La descentralización depende del reforzamiento de nuestra presencia en sus países y regiones, en el contexto de un examen participativo de la representación de la OIT en el exterior.

* * *

39. Para el próximo bienio, propongo un presupuesto ordinario (Parte I) de 528,7 millones de dólares, idéntico en términos reales al correspondiente a 2004-2005². He previsto un aumento moderado de 1,1 millones de dólares de la asignación para gastos imprevistos (Parte II). No se prevé ninguna asignación para realizar pagos al Fondo de Operaciones (Parte III). Propongo que, como lo permite nuestro Reglamento Financiero³, se introduzca en el presupuesto una Parte IV con una asignación de 21,7 millones de dólares para inversiones esenciales en nuestra infraestructura institucional y para partidas extraordinarias. Cabe señalar que nuestras necesidades totales a este respecto a lo largo de los próximos dos años ascienden a 45,4 millones de dólares (véase el cuadro A), de los cuales 18,3 millones de dólares se absorben con cargo a la Parte I del presupuesto, lo cual supone un déficit no presupuestado de 5,4 millones de dólares. En resumen, el presupuesto total para 2006-2007 (Partes I-IV) es superior en un 4,3 por ciento (22,8 millones de dólares) en términos reales al presupuesto para 2004-2005.

40. Los fundamentos lógicos que me han hecho llegar a estas propuestas de presupuesto son los siguientes.

41. Dentro de la limitación del crecimiento real cero, he tratado en todo momento de mantener y, siempre que ha sido posible, incrementar el presupuesto para las regiones y los servicios

² En el anexo informativo núm. 2 se ofrecen detalles de los aumentos de costos previstos para 2006-2007.

³ Artículo 3, 1, d).

técnicos. Pero mientras que en bienios anteriores consideré que era posible lograrlo reduciendo los recursos destinados a los servicios de gestión y apoyo, esto ya no es posible.

42. La OIT se ve enfrentada a la convergencia coincidente de nuevos gastos de carácter extraordinario en cuatro ámbitos definidos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009, a saber, el desarrollo de los recursos humanos, la seguridad de las personas y las instalaciones, la tecnología de la información y el mantenimiento de las propiedades de la OIT.

43. Habida cuenta de sus otras prioridades, la OIT ha carecido de los recursos para mantener en estos cuatro ámbitos un flujo de inversión que se corresponda con las necesidades. Hoy se ve enfrentada a las consecuencias de ello.

44. El gasto en desarrollo de los recursos humanos ha sido escaso en la OIT, tal y como lo señala el Auditor Externo⁴. Dado que la OIT prevé una elevada rotación del personal durante los próximos años, se necesitan recursos suficientes para mantener y mejorar nuestro activo básico, es decir, el conocimiento y las calificaciones de nuestro personal. En mis propuestas se incluyen recursos para el desarrollo del personal equivalentes al 2,4 por ciento de los gastos totales de personal.

45. Al igual que ocurre en otras instituciones, la seguridad representa una responsabilidad creciente cuyos costos aumentan rápidamente. En mis propuestas se incluyen las inversiones necesarias para que todas las instalaciones de la OIT respondan a las normas mínimas de las Naciones Unidas a finales de 2007. Esto incluye desembolsos nuevos y más importantes en relación con la UNSECOORD, aprobados por la Asamblea General por última vez en diciembre de 2004.

46. Hemos empezado a abordar la falta de inversiones en tecnología de la información. A comienzos de 2005 procederemos a la desconexión de los anticuados servicios informáticos centralizados que nos han resultado de utilidad por un costo muy moderado durante más de 30 años. Al mismo tiempo, el nuevo Sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS) está entrando en funcionamiento, con unos niveles de gasto más elevados pero que se mantienen dentro de las referencias internacionales. En mis propuestas se incluyen los costos ligados al despliegue del IRIS en toda la Oficina para finales de 2007. El nuevo sistema permitirá a la OIT realizar un seguimiento mucho más eficaz de sus decisiones de programación, movimientos de personal y flujos financieros. Proporcionará una información valiosa y más oportuna para las decisiones de gobernanza que ustedes hayan de adoptar.

47. El Consejo de Administración está discutiendo una estrategia relativa a los locales de la OIT. Entretanto, tenemos que hacer frente a importantes reparaciones del edificio, algunas de las cuales no es posible seguir posponiendo. Por ejemplo, los equipos de interpretación de varias de nuestras salas de reuniones han dejado de funcionar. Al mismo tiempo, seguiremos colaborando con el Consejo de Administración para definir una estrategia global a fin de dotar al Fondo de Construcciones y Alojamiento de los recursos necesarios para garantizar la seguridad y la viabilidad a largo plazo de nuestros locales.

48. Mis propuestas de presupuesto mantienen los servicios a los mandantes en las regiones y en la sede a un nivel cercano al de 2004-2005. El aumento que propongo por encima del nivel de recursos correspondiente a 2004-2005 se refiere principalmente a inversiones en los cuatro ámbitos arriba descritos.

49. No cumpliría con mi compromiso de gestión responsable si les presentara unas propuestas de presupuesto que no tuvieran en cuenta las consecuencias derivadas de la falta de aumentos presupuestarios reales a lo largo de 18 años. Pese a ligeros incrementos en dos bienios, el nivel real del presupuesto ordinario de la OIT en 2004-2005 se sitúa por debajo del correspondiente a 1987-1988, lo cual ha impuesto restricciones para las inversiones necesarias a fin de mantener la capacidad de nuestra Organización. No es posible obviar ni pasar por alto las cuatro áreas que he descrito como áreas en las que se requieren nuevas inversiones importantes. De no

⁴ Informe del Auditor Externo, 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2004).

prestárseles atención, nuestra capacidad para mantener los servicios que ofrecemos a los mandantes se vería sustancialmente reducida en los próximos años.

50. Es importante señalar que mis propuestas se han definido contando con una reducción de los costos en casi todas las líneas presupuestarias y con la obtención de ahorros basados en la eficacia siempre que ha sido posible. El control de los gastos es una preocupación permanente, que se examina de manera sistemática, y no dejaré de presionar a este respecto. Pero sería ingenuo pensar que pueden obtenerse importantes ahorros adicionales en la actual configuración de la OIT.

51. Las estructuras y puestos administrativos son, y seguirán siendo, revisados periódicamente a fin de reducir el número global de puestos de dirección, combinar unidades a fin de lograr un tamaño óptimo, y lograr una mayor coherencia. El IRIS permitirá racionalizar los procedimientos y reducir aún más el flujo de comunicación impresa.

52. La licitación competitiva es el procedimiento normal para la adquisición de bienes y servicios, a fin de optar por las propuestas más económicas que respondan a los requisitos mínimos. Este procedimiento se aplica a todas las fuentes de financiación. El recurso a las videoconferencias se ha multiplicado por tres desde el año 2000, con los ahorros correspondientes en comparación con el costo de una misión oficial. Se proseguirá con las reducciones del volumen de la documentación sometida al Consejo de Administración.

53. Al leer este mensaje, observarán que mis propuestas de Programa y Presupuesto se presentan en el mismo formato que los documentos que se someten habitualmente a su Comisión.

54. Al representar los gastos de personal cerca del 68 por ciento del presupuesto total, las opciones para recortar los costos y reducir las faltas de eficacia son limitadas.

55. En caso de que, en su debate acerca de mis propuestas de Programa y Presupuesto, lleguen a la conclusión de que la OIT debería cumplir su mandato en el marco de un presupuesto con crecimiento real cero y sin asignar fondos para inversiones institucionales, deben ser conscientes de que esta opción implicaría importantes reducciones en todos los programas que prestan servicios a los mandantes.

56. Confío en que estas propuestas de Programa y Presupuesto se debatirán de manera detallada en la 292.^a reunión del Consejo de Administración, en el mes de marzo de 2005.

57. Al examinarlas, les invito a tener presentes la historia de nuestra Organización, los importantes logros que ha obtenido y su contribución única a nuestro futuro común.

58. Les insto a inspirarse en el espíritu pionero de Albert Thomas y David Morse y otros dirigentes de nuestra Organización que, con la ayuda de tantos predecesores de ustedes en la Conferencia y en el Consejo de Administración y del personal de la OIT, construyeron una institución destinada a perdurar. Nos dejaron un legado indeleble: el mandato de ser fieles a nuestros valores y de seguir siendo pertinentes a medida que el mundo va cambiando.

59. En el pasado nos hemos tenido que enfrentar a situaciones difíciles, y hemos logrado superarlas. Estoy seguro de que, gracias a su compromiso y dedicación, y con nuestra mirada puesta en el futuro, lo lograremos una vez más.

VISION DE CONJUNTO Y CARACTERISTICAS PRESUPUESTARIAS

Hacer del trabajo decente un objetivo global

**Las bases presupuestarias de las
propuestas de Programa y Presupuesto**

Presupuesto estratégico propuesto

Visión de conjunto y características presupuestarias

60. En esta sección introductoria se proporciona una visión de conjunto del Programa y Presupuesto, del contexto en el que se inscribe dentro del Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009, y la base a partir de la cual se elaboraron las propuestas de presupuesto que se exponen en el cuadro 1. Después del cuadro 1 figura una breve sección que abarca el presupuesto estratégico y la formulación del presupuesto basada en los resultados.

61. El Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009, que sirve de orientación a estas propuestas, se discutió ampliamente en la 291.^a reunión del Consejo de Administración en noviembre de 2004. Las actuales propuestas de Programa y Presupuesto se han formulado en respuesta a los comentarios y directivas proporcionados en relación con el Marco de Políticas y Estrategias y con el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto que en él figura. En dicho debate se plantearon importantes cuestiones que se mencionan en todas las propuestas. Todas las referencias al Marco de Políticas y Estrategias que aparecen en estas propuestas hacen alusión al documento titulado *Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 e informe de su discusión en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT*¹, incluidos tanto el Marco de Políticas y Estrategias como los comentarios. El documento se ha publicado en el sitio web de la OIT². Las discusiones posteriores mantenidas con los mandantes también han proporcionado una importante orientación que se ha tenido en cuenta a la hora de preparar estas propuestas.

62. En el Marco de Políticas y Estrategias de la OIT se establece la estructura dentro de la cual se sitúan cada período presupuestario y los resultados específicos que se espera obtener en dicho período. La principal característica del Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 es la continuidad, ya que se basa en el Marco de Políticas y Estrategias para 2002-2005, y mantiene y refuerza los cuatro objetivos estratégicos.

63. Cada Marco de Políticas y Estrategias tiene también un tema integrador. Para 2002-2005 fue la “Actualización del Programa de Trabajo Decente”, tema que ha de medirse a través de los progresos realizados en la delimitación del concepto, el desarrollo de la integración y la coherencia en toda la OIT, la incorporación del concepto de trabajo decente en las políticas relativas a la economía global, y su aplicación en el plano nacional. El tema para 2006-2009 es “Hacer del trabajo decente un objetivo global”, tema que se basa en los principales elementos del tema anterior, al reconocerse en particular que es mucho lo que se ha logrado gracias al primer Marco de Políticas y Estrategias para delimitar dicho concepto. Este tema recibió un apoyo total en la discusión del Marco de Políticas y Estrategias.

Hacer del trabajo decente un objetivo global

64. Como en el caso del primer tema integrador, “Hacer del trabajo decente un objetivo global” sirve para orientar la labor de la OIT tanto en el plano interno como externo. En el plano interno, proporciona un marco común para garantizar la compatibilidad y coherencia de la labor que realiza la Organización en relación con cada objetivo estratégico. En el plano externo,

¹ El Consejo de Administración de la OIT, en su 291.^a reunión (noviembre de 2004), decidió:

- a) tomar nota del documento GB.291/PFA/9 (Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009), presentado por la Oficina, teniendo en cuenta las opiniones expresadas durante la discusión y las observaciones finales del Director General;
- b) solicitar al Director General que, en la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para el próximo bienio, tomara en consideración la discusión del Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009, y el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007.

² Se puede acceder al documento completo en el sitio web de la OIT en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/pdf/06-07/gbspf.pdf>.

orienta las relaciones de la OIT hacia los programas multilaterales y nacionales que se ocupan de los derechos y del desarrollo. Este establecimiento de vínculos externos se refleja en la forma en que la OIT procura influir en otros programas, y en la forma en que se relaciona con los principales programas multilaterales que inciden en su mandato. Como destacó el Consejo de Administración en su discusión del examen preliminar de las propuestas del Programa y Presupuesto, que tuvo lugar en la 291.^a reunión, la labor de la OIT en 2006-2007 se centrará en el trabajo decente como objetivo global. El Programa de Trabajo Decente ofrece una estrategia equilibrada para el progreso social y económico, que está integrada por cuatro objetivos estratégicos. Estos objetivos constituyen la base para la organización de los medios que permiten desarrollar y proporcionar los conocimientos teóricos y técnicos de la OIT a fin de apoyar la labor de los mandantes.

65. En el tema del trabajo decente como objetivo global confluyen los cuatro objetivos estratégicos, con el fin de proporcionar un marco coherente para las actividades de la OIT en todos los niveles, del local al global. Un objetivo global exige una acción global a través de la coordinación internacional de las políticas nacionales y también de la cooperación entre las organizaciones internacionales. No obstante, un objetivo sólo puede ser verdaderamente global cuando se integra por igual en las medidas nacionales y locales.

66. Los programas nacionales de trabajo decente, que constituyen el eje central del apoyo de la OIT a los mandantes nacionales, son fundamentales para la estrategia global. Es en los planos nacional y local donde los objetivos del trabajo decente están arraigados en las vidas y aspiraciones de las personas, y donde es más evidente y eficaz el fortalecimiento mutuo entre los progresos relacionados con los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

67. La OIT está en condiciones idóneas para asumir el reto de vincular las medidas locales y nacionales con las iniciativas regionales y mundiales. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen una estructura de representación integrada verticalmente que permite a las empresas y a los sindicatos relacionarse entre sí y ejercer su influencia cuando se adoptan decisiones que afectan a sus intereses, tanto en el nivel local como en el nivel global. Pocas organizaciones, si es que hay alguna, tienen redes similares de gran alcance que hayan superado la prueba del tiempo. La red gubernamental de ministerios de empleo y de trabajo establecida en el curso de los 85 años de existencia de la OIT es también uno de los mecanismos más importantes para la cooperación en materia de políticas públicas en el sistema multilateral.

68. El informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización reforzó considerablemente los cuatro objetivos estratégicos del programa de la OIT y el tripartismo, al considerar que el trabajo decente como objetivo global es la piedra angular de una globalización justa, y que todos los países y la comunidad internacional deberían perseguir dicho objetivo. Hacer del trabajo decente un objetivo global exige la cooperación entre el programa de políticas de la OIT, una metodología basada en los derechos, un proceso tripartito de adopción de decisiones y actividades con otros interlocutores internacionales sobre objetivos fundamentales nacionales, regionales y mundiales como el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), el sistema de evaluación común para los países, los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Demandas y oportunidades para la acción de la OIT

69. Se está pidiendo cada vez más que la OIT desempeñe una función rectora en la acción global. En septiembre de 2004, el Secretario General de las Naciones Unidas recordó que, en la Declaración del Milenio "...los líderes del mundo se comprometieron a trabajar para hacer de la globalización una fuerza que beneficiara a todos los habitantes del planeta", y añadió que "...el mejor plan contra la pobreza es el empleo, y el mejor camino para la emancipación económica y el bienestar social está representado por el trabajo decente"³. En noviembre de 2004, el Grupo

³ Observaciones del Secretario General, formuladas el 20 de septiembre de 2004 en el evento: "Una globalización justa: poner en práctica la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas" en www.unorg/apps/sg/printsgstats.

de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización determinó una serie de ámbitos y prioridades para el seguimiento del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización e invitó a la Oficina a que presentara propuestas más detalladas sobre los ámbitos más importantes para las actividades que se lleven a cabo en el futuro ⁴.

70. El concepto de trabajo decente como objetivo central del desarrollo económico y social ha sido bien acogido en una serie de conferencias internacionales de alto nivel. En América Latina y el Caribe se apoyó el trabajo decente en varias reuniones ministeriales y de jefes de gobierno. Entre ellas, cabe citar la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de las Américas (Nuevo León, México, enero de 2004) en la que se declaró: “Estamos comprometidos con los principios del trabajo decente establecidos por la Organización Internacional del Trabajo y promoveremos la aplicación de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con el convencimiento de que el respeto de los derechos y la dignidad de los trabajadores es un elemento esencial para alcanzar la reducción de la pobreza y el desarrollo social y económico sostenible de nuestros pueblos.” Muchas políticas nacionales basadas en iniciativas de desarrollo comunitarias y locales se están apoyando en el principal mensaje contenido en *Superar la pobreza mediante el trabajo*, de que el empleo productivo es el medio sostenible de superar la pobreza. En la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa, organizada por la Unión Africana en Ouagadougou en septiembre de 2004, se apoyó ampliamente este enfoque.

71. Otra indicación de que se está solicitando la intervención de la OIT es la ampliación del programa de cooperación técnica, cuyos gastos en 2004 se estimaron en 134 millones de dólares de los Estados Unidos. Se calcula que, entre 1996-1997 y 2004-2005, el aumento de los gastos en cooperación técnica será de más del 35 por ciento (en dólares corrientes). Se estima que los gastos extrapresupuestarios para 2004-2005 ascenderán a unos 275 millones de dólares, lo que supone un aumento de un 21 por ciento con respecto a los gastos extrapresupuestarios de 2002-2003. Para 2006-2007, se calcula que los gastos se elevarán a unos 306 millones de dólares.

72. Si bien los aumentos antes mencionados en las estimaciones de los gastos extrapresupuestarios reflejan la creciente demanda de nuestros servicios y el interés de los donantes internacionales por trabajar con la OIT, también reflejan la tendencia a depender de los recursos extrapresupuestarios para financiar los servicios fundamentales. Esta cuestión se ha planteado en numerosas ocasiones durante las reuniones del Consejo de Administración por los riesgos que entraña. Las labores que se financian con estos fondos son de gran prioridad, pero no se les asignan suficientes recursos en el presupuesto ordinario, y hay una gran demanda al respecto por parte de los mandantes.

73. En la discusión del Consejo de Administración de noviembre de 2004 sobre el Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 se reconocieron los problemas de capacidad que tenía que afrontar la Oficina. Los PIEM, por ejemplo, comentaron que:

Tanto en el Marco de Políticas y Estrategias como en el Programa y Presupuesto deberían incluirse estrategias para la mejora de la gestión de la OIT en lo relativo a las finanzas, los recursos humanos, los bienes, los conocimientos y la tecnología de la información... Se deberían destinar recursos al logro de este objetivo, con el fin de que en lo sucesivo no volviera a producirse una situación de financiación insuficiente ⁵.

74. Las propuestas de Programa y Presupuesto llegan en un momento en que se requiere efectuar importantes inversiones en la capacidad de la Oficina, y en la Organización. Es esencial que se realicen inversiones adecuadas en el desarrollo de su personal y dirección para garantizar que la OIT, como Organización basada en el conocimiento, pueda seguir prestando servicios y ofreciendo productos de la calidad que exigen los mandantes.

⁴ Informe del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización, 291.^a reunión del Consejo de Administración, noviembre de 2004.

⁵ Documento GB.291/8/1 (Rev. 2), párrafo 155.

La necesidad de un plan de inversiones institucionales estratégicas a medio y largo plazo

75. El presupuesto ordinario de la OIT ha seguido disminuyendo en términos reales (un 5,85 por ciento o unos 33 millones de dólares menos que en 1996-1997) mientras que la visibilidad de la OIT y la demanda de sus servicios han aumentado considerablemente en el mismo período. Se han mantenido los niveles de servicios a través de retrasos en las inversiones y el mantenimiento, y de una mayor dependencia respecto de los recursos extrapresupuestarios.

76. Como resultado de las discusiones que tuvieron lugar en sucesivas reuniones del Consejo de Administración, en las que se determinó la necesidad de un enfoque estratégico de la inversión institucional, el presupuesto que se propone difiere enormemente de presupuestos anteriores. Estas propuestas responden a las consecuencias que suponen para el presupuesto los innegables desafíos a los que se enfrenta la Organización como resultado de una tendencia continua a una disminución real del presupuesto a lo largo de 20 años. Con las limitaciones que impone el crecimiento real cero del presupuesto, se ha dado prioridad a mantener, y en la medida de lo posible a aumentar, los recursos para los servicios técnicos y las regiones. Esto ha supuesto, inevitablemente, una reducción de recursos para los servicios de apoyo y el aplazamiento de importantes inversiones institucionales a corto, medio y largo plazo. Nos enfrentamos ahora a las duras consecuencias de esta selección de prioridades. Además, tenemos que hacer frente a costos adicionales y extraordinarios como los relacionados con la seguridad. Está claro que ha llegado la hora de abordar estas necesidades para garantizar que la Organización pueda seguir cumpliendo su mandato y responda a los nuevos retos y prioridades determinados por nuestros mandantes.

77. Las futuras necesidades de inversión respecto de algunas de las partidas enumeradas en "Inversiones institucionales y partidas extraordinarias" que figuran en esta propuesta de presupuesto tienen que ser absorbidas a la larga por el presupuesto ordinario. Sin embargo, es necesaria una importante aportación inicial de recursos para ayudar a la Organización a "ponerse al día" y compensar las consecuencias de las decisiones que tuvieron que adoptarse como resultado de las sucesivas reducciones en el presupuesto. Este enfoque permitiría a la Oficina establecer un plan de inversiones más estratégicas a medio y largo plazo para una serie de ámbitos prioritarios, de modo que se puedan reservar recursos y realizar inversiones de forma oportuna. Los Estados Miembros recurren cada vez más a una presupuestación del capital en sus propios presupuestos. Se considera que es una buena práctica contable y que ofrece la ventaja de poder realizar provisiones prudentes para gastos futuros, así como de evitar las fluctuaciones presupuestarias sobre la base de un calendario de inversiones necesarias. El planteamiento inicial contenido en las propuestas de una forma de presupuestación del capital se discutió con los mandantes, que valoraron la atención prestada a estas cuestiones, y acogieron con beneplácito las posibilidades que ofrece de una mayor transparencia.

78. Sobre la base de un examen interno de las necesidades institucionales a corto, medio y largo plazo en los cuatro ámbitos principales de la seguridad, el desarrollo del personal, la tecnología de la información y las comunicaciones, y los locales, se estima que las necesidades de inversión para el período 2006-2011 serán de 180 millones a 203 millones de dólares (véase el cuadro A).

Cuadro A. Necesidades de inversiones institucionales y partidas extraordinarias previstas para 2006-2011

	Cifras en dólares de los Estados Unidos			
	Estimaciones para 2006-2011	Relativas a 2006-2007	2006-2007	
			Absorbidas en el presupuesto ordinario propuesto	Propuestas como inversiones
Seguridad	\$9 - 12 millones	4.300.000		3.770.000
Locales	\$75 - 85 millones	9.300.000		6.610.000
Tecnologías de la información y la comunicación	\$15 - 20 millones	5.500.000		3.300.000
Capacidad del personal	\$20 - 25 millones	5.800.000	5.800.000	
Reunión marítima de la CIT	\$3.5 millones	3.465.000		3.465.000
Ajuste por movimientos de personal	\$15 millones	4.540.931		4.540.931
IRIS	\$35 millones	11.600.000	11.600.000	
Evaluación	\$3 millones	900.000	900.000	
Subtotal	\$180 - 198 millones	45.405.931	18.300.000	21.685.931
Gastos imprevistos	\$3.6 millones	1.125.000		1.125.000
Total	\$180 - 203 millones	46.530.931	18.300.000	22.810.931

79. Se puede adoptar un enfoque diferenciado para financiar estas partidas. Por ejemplo, como seguimiento de la discusión que tuvo lugar en la reunión de la Subcomisión de Construcciones en noviembre de 2004 sobre las necesidades de renovación del edificio de la sede, cuyo costo se estima entre 75 y 85 millones de dólares, la Oficina está examinando otros medios de financiar la mayor parte de esta inversión. Sin embargo, se calcula que se necesitan 9,3 millones de dólares para realizar obras estructurales y de otro tipo durante 2006-2007, que son esenciales para impedir que el edificio y algunas de las instalaciones (por ejemplo, el estacionamiento) se sigan deteriorando. En otros casos, la Oficina propone absorber una parte de estos costos de inversiones institucionales mediante ahorros en el presupuesto ordinario.

80. Sobre la base de este enfoque, el total de inversiones institucionales y gastos extraordinarios estimados para 2006-2007 asciende a unos 46,5 millones de dólares como se indica en el cuadro A. De esta cantidad, un total de 18,3 millones de dólares ha sido absorbido en el marco de la propuesta de presupuesto ordinario con arreglo a su nivel actual (2004-2005). La cantidad restante no puede ser absorbida sin nuevas reducciones en los programas técnicos y servicios de la OIT. Previa consulta con los mandantes, la propuesta de inversión se ha reducido de unos 28 millones a unos 22,8 millones de dólares. Esto significa que se dispondría de 41,1 millones de dólares para responder a las necesidades que, se ha calculado, ascenderán a unos 46,5 millones de dólares, lo que dejaría un déficit de unos 5,4 millones de dólares. En las secciones que figuran a continuación se proporciona información más detallada sobre cada partida propuesta para 2006-2007.

El Programa y Presupuesto y el Marco de Políticas y Estrategias

Los objetivos estratégicos

81. Bajo el tema general de “Hacer del trabajo decente un objetivo global”, los cuatro objetivos estratégicos definen las actividades fundamentales de la Organización. En el Programa y Presupuesto bienal se establecen los resultados que tratarán de lograrse y de los que se deberá informar durante el bienio, así como el presupuesto estratégico que se utilizará para ello, y se presenta un resumen de las estrategias que se adoptarán para lograr los resultados indicados.

82. Los resultados que se propone lograr la OIT se definen, en la mayoría de los casos, como cambios en las políticas, en los programas o en las condiciones que afectan a los trabajadores de los Estados Miembros. Por ello, la sección relativa a los objetivos estratégicos empieza con un examen de los contextos previstos y las prioridades para cada región, que afectarán al tipo de resultado que se trata de lograr y a las estrategias que se persiguen en el marco de los objetivos estratégicos. La aplicación de las estrategias a nivel de los países se llevará a cabo en el marco de los programas nacionales de trabajo decente.

Estrategias temáticas e iniciativas InFocus

83. Las estrategias temáticas se basan en las cuestiones planteadas desde el principio de la formulación estratégica del presupuesto, inicialmente denominadas “transversales” y después, con la introducción de los indicadores de logro en 2004-2005, “objetivos de política comunes”. La formulación, en su fase actual, sigue reconociendo como al principio que estas cuestiones “cubren” todos los ámbitos, y que deberían articularse en resultados concretos, que sean comunes. Dicho esto, la formulación de 2004-2005 combinaba los resultados que se proponía lograr la OIT (reducción de la pobreza, igualdad de género) y los objetivos relacionados con las propias capacidades de la Oficina (asociaciones, conocimientos, comunicación). Estos últimos figuran ahora en la nueva categoría “Capacidades institucionales”. Las estrategias temáticas para 2006-2007 se basan en las formuladas en 2004-2005, en torno a las cuestiones de: una globalización justa; superar la pobreza mediante el trabajo; hacer avanzar la igualdad de género; potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo; y ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo. Las iniciativas InFocus constituyen un medio de centralizar la labor de la Oficina para elaborar productos nuevos y valiosos en ámbitos que revisten especial interés para los mandantes. Los anteriores “Programas InFocus”, que se introdujeron con la formulación estratégica del presupuesto como una forma para acelerar la transición a la gestión basada en los resultados, se han integrado totalmente en la estructura orgánica de la Oficina.

Programas nacionales de trabajo decente

84. Los programas nacionales de trabajo decente se concibieron de manera formal como el paso siguiente para el desarrollo y la aplicación de la gestión basada en los resultados, tal y como se refleja en una circular de la OIT publicada en mayo de 2004⁶. En dicha circular se anuncia el apoyo permanente del Consejo de Administración para la elaboración y ejecución de programas de la OIT coherentes en los países. Los programas nacionales, que se inspiran en los programas internacionales de desarrollo y se basan en las prioridades de los mandantes y en los objetivos nacionales de desarrollo, detallan las políticas, las estrategias y los resultados requeridos para lograr progresos en cada país a fin de alcanzar el objetivo del trabajo decente para todos. En la circular se especifica que los programas nacionales de trabajo decente tienen dos objetivos fundamentales. El primero consiste en fomentar el trabajo decente como componente clave de las políticas de desarrollo para que el trabajo decente se convierta en un objetivo de la política nacional de los gobiernos y de los interlocutores sociales, así como de los demás actores locales y organismos de cooperación. El segundo objetivo consiste en poner los conocimientos, los instrumentos y la capacidad de promoción de la OIT al servicio de nuestros mandantes tripartitos, con el fin de fomentar el Programa de Trabajo Decente dentro de los ámbitos de competencia de la Organización.

⁶ Circular núm. 599 de la OIT, Serie 1, programas nacionales de trabajo decente.

Gráfico 1. El marco estratégico de un vistazo

El trabajo decente como objetivo global			
Objetivos estratégicos			
Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes	Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos	Fortalecer el tripartismo y el diálogo social
Objetivos operativos			
1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo	2a: Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad	3a: Ampliar el alcance de la seguridad social	4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales
1b: Acción formativa	2b: Creación de empleo	3b: Protección efectiva de los trabajadores	4b: Gobierno e instituciones de diálogo social
			4c: El desarrollo del diálogo social en el ámbito sectorial
Resultados operativos			
1a.1: Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	2a.1: El empleo como aspecto central de las políticas económicas y sociales	3a.1: Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas	4a.1: Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas y atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros
1a.2: Medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil	2a.2: Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad en favor del trabajo decente	3a.2: Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social	4a.2: Influencia de los interlocutores sociales en las políticas socioeconómicas y de gobernanza
	2a.3: Empleo de los jóvenes		
1b.1: Aumentar la incidencia de las normas	2b.1: Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial 2b.2: Creación de empleo a través de mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo 2b.3: Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local	3b.1: Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal 3b.2: Acción tripartita con respecto a la migración laboral 3b.3: Planes nacionales para combatir el VIH/SIDA en el mundo del trabajo	4b.1: Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional 4b.2: Mejora de la gobernanza
			4c.1: Mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos

Indicadores (medios utilizados para medir los progresos alcanzados con respecto a los resultados) Metas (valor previsto de cada indicador al final del bienio)
Estrategias temáticas Una globalización justa Superar la pobreza mediante el trabajo Hacer avanzar la igualdad de género Potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo Ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo
Iniciativas InFocus Economía informal Responsabilidad social de las empresas Zonas francas industriales
Programas nacionales de trabajo decente

85. Durante el bienio 2006-2007, los programas nacionales de trabajo decente se convertirán en el principal marco de trabajo de la OIT en los países, y se completarán con estudios y servicios en los planos regional y mundial. La evolución reciente registrada en la aplicación del enfoque de los programas nacionales de trabajo decente se documenta en el informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2004⁷, que viene a completar las informaciones anteriores sobre las enseñanzas extraídas de los programas piloto sobre trabajo decente, como el informe titulado *Examen del Programa piloto de la OIT sobre trabajo decente* que el Consejo de Administración discutió en noviembre de 2003. Se ha instalado el Sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS) para el seguimiento y la documentación de la programación, los resultados y los gastos respecto de la totalidad del programa de la OIT en un país, subregión o región determinados. Cuando IRIS se aplique plenamente en 2006-2007, mejorarán en gran medida la transparencia interna y la rendición de cuentas en relación con los programas nacionales de trabajo decente. Se está colaborando con el Ministerio de Desarrollo Internacional del Reino Unido a fin de mejorar la capacidad del personal de la OIT para aplicar cabalmente los programas nacionales de trabajo decente.

86. Los programas nacionales de trabajo decente constituyen la contribución de la OIT a la planificación a nivel de todo el sistema en los países en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, los DELP, el MANUD y el sistema de evaluación común para los países. Asimismo, fomentan la integración de la contribución de la OIT a las estrategias nacionales de desarrollo, y proporcionarán también un importante apoyo a la movilización de los recursos, que ahora se descentraliza a menudo a nivel de los países.

Las bases presupuestarias de las propuestas de Programa y Presupuesto

Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

87. En las siguientes secciones se proporcionan otras informaciones detalladas sobre los diferentes elementos de las inversiones institucionales totales y de las partidas extraordinarias que se enumeran en el cuadro A.

Seguridad

88. La evolución de la situación de la seguridad en el mundo en los últimos años ha obligado a la Organización a hacer importantes inversiones en la sede y en las oficinas exteriores. Ha sido posible hacer esas inversiones gracias a una asignación especial con cargo al superávit registrado en el presupuesto de 2000-2001 (3.45 millones de dólares), a la utilización parcial de la Parte II del presupuesto de 2004-2005 (780.000 dólares) y, por último, a recortes de los

⁷ Aplicación del programa de la OIT en 2004, documento GB.292/PFA/7.

programas para hacer frente a otras necesidades imprevistas, tales como la contribución de la OIT a la Oficina del Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas (UNSECOORD) en 2004-2005 (1,1 millones de dólares).

89. El Consejo de Administración ha expresado claramente su compromiso de velar por que se responda adecuadamente a las necesidades generales en materia de seguridad. De no realizarse inversiones adicionales, habrá que hacer frente a los gastos correspondientes a esas necesidades en materia de seguridad mediante nuevos recortes en los programas técnicos de la OIT. Las cifras del cuadro B corresponden a las inversiones que todavía hay que realizar para poner en conformidad la red de 60 oficinas de la OIT con las Normas Mínimas de Seguridad Operacional (MOSS), las Normas Mínimas de Seguridad Operacional en Materia de Residencia (MORSS) y las Normas Mínimas de Seguridad Operacional específicas de los países. En la propuesta también se incluyen las inversiones adicionales en la sede, la parte correspondiente a la OIT y el aumento del presupuesto de UNSECOORD, así como los gastos de personal adicionales necesarios para mantener el enlace con UNSECOORD, supervisar y coordinar las medidas de seguridad, garantizar la formación y formular políticas para adaptarse a la evolución de los requisitos de las MOSS.

90. La política de la OIT ha sido siempre la de respetar las normas de seguridad de las Naciones Unidas en los lugares de destino de que se trate. En los casos en que ha sido necesario llevar a cabo una evacuación o adoptar medidas conexas, la Organización ha concedido especial importancia a las medidas destinadas a proteger al personal local y sus familias. La OIT no aplica una política que vaya más allá de los requisitos mínimos de seguridad prescritos por UNSECOORD, y es especialmente consciente de la necesidad de que sus locales sean accesibles a todos los mandantes de la OIT. Sin embargo, hay una clara tendencia hacia la aplicación de normas mínimas de seguridad más estrictas, que inevitablemente tiene consecuencias financieras. La Asamblea General ha aprobado recientemente un importante aumento en el presupuesto para UNSECOORD, y ha decidido también que los gastos colectivos de UNSECOORD se financiarán mediante acuerdos de participación en los gastos con cada organismo especializado de las Naciones Unidas. La contribución de la OIT a UNSECOORD aumentará pues en dólares constantes en unos 870.000 dólares en 2006-2007. El establecimiento de mayores niveles de protección y de seguridad puede resultar costoso. Por ejemplo, si cambian los requisitos de las MOSS para los lugares de destino en que hay sedes, tendrían que obtenerse importantes recursos adicionales.

91. En consultas realizadas sobre las propuestas, se propuso en un principio una asignación específica de 500.000 dólares para gastos imprevistos en materia de seguridad. Esta propuesta se ha descartado debido a las limitaciones presupuestarias. Si se siguen reforzando las normas mínimas de seguridad o si surge la necesidad de adoptar nuevas medidas de seguridad durante el bienio, al no haber tal asignación será necesario desviar los recursos de la región de que se trate y se reducirán los servicios prestados a los mandantes.

Cuadro B. Seguridad

	Inversión única en 2006-2007	Incremento corriente de los costos por bienio	Total para 2006-2007
Total	1.215.000	2.555.000	3.770.000
Suministro y materiales para garantizar la conformidad con las MOSS y las MORSS en las oficinas	840.000		840.000
Requisitos adicionales en materia de seguridad y protección para la sede	375.000		375.000
Coordinador de Seguridad		325.000	325.000
Formación relacionada con las MOSS		260.000	260.000
Contribución de la OIT a UNSECOORD		1.970.000	1.970.000

Locales

92. En su 291.^a reunión (noviembre de 2004), el Consejo de Administración procedió a una discusión preliminar sobre la financiación de las importantes obras de reparación y mantenimiento que deben realizarse en el edificio de la sede en Ginebra, y solicitó a la Oficina que estudiara las posibilidades existentes. Los gastos de mantenimiento y modernización del edificio, que tiene 30 años de antigüedad, son considerables y se estima que ascenderán a unos 75 u 85 millones de dólares de los Estados Unidos.

93. La principal fuente de financiación para la renovación y las necesidades más importantes de mantenimiento de los locales de la OIT es el Fondo de Construcciones y Alojamiento, cuyos recursos proceden del presupuesto ordinario y de los ingresos que se perciben del alquiler de las oficinas y plazas de aparcamiento disponibles, así como de las transferencias de los superávit presupuestarios aprobadas por la Conferencia. El Fondo se concibió para financiar la realización periódica de obras normales de mantenimiento y remodelación del edificio y, cuando fuera necesario, su reforma. Sin embargo, dado el nivel de ingresos actual, se deberá recurrir a formas de financiación adicionales para sufragar la considerable inversión mencionada. Habrá que adoptar una estrategia de financiación que abarque varios bienios para realizar obras de renovación y remodelación a corto, medio y largo plazo, en la que se establezcan prioridades realistas que garanticen que se determinen y acometan adecuadamente las obras más urgentes.

94. Las necesidades más inmediatas se han incluido en una propuesta de financiación independiente, para su aprobación por el Consejo de Administración en su 292.^a reunión (marzo de 2005) ⁸. Los gastos adicionales relativos a las obras que se consideran necesarias a corto y medio plazo (uno a cinco años) se estima que ascienden a unos 6,6 millones de dólares, gastos que aparecen desglosados en el cuadro C.

95. Las partidas enumeradas en el cuadro C tienen una repercusión directa en la funcionalidad y seguridad del edificio en la forma siguiente:

- Si no se reforman las cabinas de los intérpretes, las salas de reuniones poco a poco no podrán utilizarse cuando se necesite interpretación. De continuar esta situación, habrá que alquilar otros locales con los consiguientes costos e inconvenientes.
- El tejado y los aparcamientos necesitan reparaciones estructurales si se quiere evitar que los elementos de la estructura del edificio se sigan deteriorando. De no repararse, algunas partes del edificio y los garajes no serán seguros o quedarán inutilizables.
- Los gastos de reparación de los ascensores y las escaleras mecánicas son ahora tan altos que es imprescindible reemplazarlos progresivamente y adaptarlos a las nuevas normas de construcción.

96. Durante las consultas se sugirió que no se podrían sufragar las obras de reparación de la cocina y las salas de conferencias y que éstas deberían posponerse debido a limitaciones presupuestarias. Se tratará de buscar soluciones alternativas.

Cuadro C. Locales

	Inversión única en 2006-2007	Incremento corriente de los costos por bienio	Total para 2006-2007
Total	6,610,000		6,610,000
Reforma y modernización de las cabinas de los intérpretes	2.450.000		2.450.000
Aislamiento e impermeabilización del tejado	1.400.000		1.400.000
Reformas del aparcamiento	1.280.000		1.280.000
Reformas estructurales en el edificio que están por concretar	1.280.000		1.280.000
Renovación de ascensores y escaleras mecánicas	200.000		200.000

⁸ Véase el documento GB.292/PFA/9.

Tecnologías de la información y la comunicación

97. En los últimos 15 años, la Oficina ha realizado inversiones sustanciales en tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tanto en material (servidores, cableado o equipos de videoconferencia) como en programas informáticos (sistemas o licencias). Además de las adquisiciones iniciales, hay que realizar constantemente inversiones en mantenimiento y actualización. La importante inversión en nuevos sistemas integrados debería ir acompañada de una anticipación prudente de la necesidad de mejorarlos y actualizarlos de forma que no se repitan las experiencias del pasado, en las que hubo que administrar sistemas desfasados y, al final, reemplazarlos por completo — las renovaciones y mejoras continuas evitarán esta situación. El Consejo de Administración ha corroborado sistemáticamente que es imperativo prever de forma responsable estas necesidades futuras. No obstante, hasta la fecha, el grueso de la inversión en TIC se ha financiado con cargo a los superávit “imprevistos” del presupuesto ordinario. La adquisición de los actuales sistemas financieros, del cableado y de la red de área extendida de las oficinas exteriores de la OIT, la red telefónica, la primera y segunda versiones del sistema de votación electrónica, así como la reciente sustitución de los sistemas financieros, se han financiado exclusivamente con el superávit creado por el ingreso de pagos atrasados, concretamente con la parte del superávit que, previa aprobación del Consejo de Administración, se ha destinado al Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información con fines específicos. Ahora bien, no existe ninguna otra fuente de ingresos para dicho Fondo, y todos los recursos que se le destinan se gastan inmediatamente en las adquisiciones aprobadas.

98. Los datos básicos obtenidos recientemente en una encuesta internacional de tendencias sobre los costos de las tecnologías de la información muestran que, en el sector gubernamental, los presupuestos destinados al funcionamiento de estas tecnologías se sitúan en promedio entre el 7 y el 9 por ciento de los costos totales. Las dotaciones directas e indirectas totales para gastos en TIC en toda la Oficina, incluidas las transferencias propuestas al Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información, son equivalentes a aproximadamente el 6 por ciento de los gastos totales.

99. Una provisión prudente para las necesidades futuras en TIC implica que la reposición del Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información se realice de forma más predecible. Las consultas llevadas a cabo han revelado apoyo a este planteamiento más estratégico de las inversiones en TIC. En el cuadro D se incluyen las asignaciones bienales propuestas, que cubrirían aproximadamente la mitad de las necesidades en TIC que se han señalado. Las provisiones se basan en un análisis del ciclo normal de renovación de las inversiones en TIC (utilizando el período de tiempo más largo y prudente), el costo total estimado de cada componente y el número de veces que ha de realizarse dicho desembolso en los tres bienios siguientes. Ante las muestras de preocupación continuas por la repercusión en el nivel del presupuesto, sólo se propone una parte de las provisiones de fondos para el bienio 2006-2007. Aunque esta propuesta no responde de forma adecuada a las necesidades futuras, quedará establecida la exigencia de obtener una financiación periódica, y se hará todo lo posible por aumentar su provisión en bienios futuros.

100. La utilización de cualquier cantidad procedente del Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información debería seguir requiriendo la aprobación específica del Consejo de Administración, la cual se ha de basar en propuestas en las que figuren todos los costos.

Cuadro D. Tecnologías de la información y la comunicación

	Inversión inicial en 2006-2007	Incremento corriente de los costos por bienio	Total para 2006-2007
Total	770.000	2.530.000	3.300.000
Sustitución periódica de los servidores una vez finalizado el período de garantía de tres años		270.000	270.000
Sustitución del cableado de la red		190.000	190.000
Provisión de fondos para inversiones y actualizaciones importantes en TIC		1.870.000	1.870.000
Provisión de fondos para actualizaciones del sistema telefónico		200.000	200.000
Implantación del sistema electrónico de gestión de documentos	500.000		500.000
Equipos de videoconferencia – equipamiento de todas las oficinas exteriores restantes	270.000		270.000

Reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo

101. La reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo es un acontecimiento muy importante que tiene lugar en promedio cada diez años. Las tres últimas se celebraron en 1996 (84.^a reunión), 1987 (74.^a reunión) y 1976 (62.^a reunión). Tratar de cubrir el costo total de las reuniones marítimas de la Conferencia en un solo bienio tendrá repercusiones importantes en los recursos disponibles para otros programas durante ese bienio.

102. Como se muestra en el cuadro E, las estimaciones más recientes sobre el costo de una reunión de la Conferencia con tres comisiones completas, dos reuniones por día para todos los grupos y sesiones plenarias antes y después del trabajo de las comisiones, ascienden a 3,47 millones de dólares de los Estados Unidos, presuponiendo que la plenaria funcione de forma continua, con los costos conexos de transcripción y producción de las *Actas Provisionales*. Si no se celebrase una sesión plenaria durante toda la reunión, el costo podría reducirse a 3,1 millones de dólares.

Cuadro E. Reunión marítima de la CIT

	Gasto único en 2006-2007	Incremento corriente de los costos por bienio	Total para 2006-2007
Total	3.465.000		3.465.000
Viaje de los delegados del Consejo de Administración	35.000		35.000
Personal asignado a la Conferencia	570.000		570.000
Interpretación	1.850.000		1.850.000
Documentación	610.000		610.000
Seguridad, servicios y suministros	400.000		400.000

Ajuste por movimientos de personal

103. Durante muchos bienios, al adoptar el Programa y Presupuesto, la Conferencia Internacional del Trabajo ha aplicado una reducción general de aproximadamente el 1,2 por ciento de los gastos de personal para reducir el nivel general del presupuesto. Este ajuste se basa en la suposición de que, debido a los retrasos en la contratación o sustitución del personal, no hace falta disponer de toda la financiación.

104. En el marco de la formulación estratégica del presupuesto, el Consejo de Administración y la Conferencia esperan alcanzar los resultados especificados en materia de rendimiento, y la Oficina utiliza todos sus recursos aprobados para obtenerlos. Los recursos que se liberan por algún retraso en la contratación se utilizan inmediatamente para financiar otros medios de acción que garanticen que se obtengan los resultados previstos.

105. La aplicación de este ajuste por movimientos de personal ha tenido como resultado el descenso del nivel real de los recursos de que disponen los distintos programas para lograr los resultados estratégicos aprobados por la Oficina, por debajo de la cantidad incluida en la decisión sobre la asignación de los fondos.

106. A lo largo de los años, el ajuste por movimientos de personal se ha podido absorber en general gastando menos de lo calculado por la Oficina. La mejora en las tasas de prestación de servicios lograda actualmente por la Oficina, con cargo tanto al presupuesto ordinario como a los recursos extrapresupuestarios, ha eliminado la capacidad de la Oficina de obtener los ahorros presupuestarios necesarios que representa el ajuste de los movimientos de personal. En consecuencia y con objeto de garantizar los recursos necesarios para poder alcanzar todos los objetivos estratégicos, se propone que el ajuste por movimientos del personal, cifrado en 4,5 millones de dólares de los Estados Unidos, se elimine de los cálculos presupuestarios (cuadro F). De esta forma, se garantizará que se tome una decisión más transparente y realista sobre la asignación de recursos, y que el personal directivo del programa cuente verdaderamente con los recursos indicados en la partida presupuestaria del mismo. De no ser así, habrá que aplicar reducciones en los programas.

Cuadro F. Ajuste por movimientos de personal

	Gastos único en 2006-2007	Incremento corriente de los costos por bienio	Total para 2006-2007
Total	0	4.540.931	4.540.931

Reserva para las decisiones del Consejo de Administración

107. En cada bienio, se producen acontecimientos imprevistos respecto de los cuales el Consejo de Administración decide que se requiere una acción más urgente de lo que permite el relativamente lento proceso presupuestario bienal. Muchos de ellos tienen que ver con el trabajo fundamental y el mandato principal de la Organización. Otros cambios son imprescindibles por razones de seguridad o por decisiones impuestas por el sistema común, por ejemplo. Es posible responder a algunas de las decisiones del Consejo de Administración mediante un reordenamiento de las prioridades del programa de trabajo de la Oficina. En el caso de las situaciones en las que no se puede recurrir a una reprogramación, la Parte II del presupuesto prevé una cantidad para gastos imprevistos. Toda utilización de los fondos disponibles en el marco de la Parte II debe contar con la aprobación del Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 15 del Reglamento Financiero. Los fondos de la Parte II que no se hayan utilizado al final de un bienio se devolverán a los Estados Miembros, siguiendo las disposiciones previstas para el tratamiento de los superávits.

108. En los cinco últimos bienios (cuadro G), el promedio del monto total de los gastos adicionales aprobados por el Consejo de Administración para cada bienio superó los 3 millones de dólares de los Estados Unidos, cantidad que no puede financiarse íntegramente a través de los fondos asignados para este gasto — que siguen siendo de 875.000 dólares desde el bienio de 1988-1989 —, de forma que ha sido necesario ajustar las prioridades dentro del presupuesto ordinario.

Cuadro G. Gastos imprevistos aprobados a lo largo de los años

	Gastos adicionales autorizados por el Consejo de Administración
Promedio por bienio	3.314.050
1994-1995	1.378.500
1996-1997	438.900
1998-1999	8.682.250
2000-2001	2.550.600
2002-2003	3.520.000

109. Hasta la fecha, durante el bienio de 2004-2005 el Consejo de Administración ha decidido lo siguiente:

- Actividades relacionadas con la función normativa fundamental que le confiere la Constitución: una comisión de encuesta para Belarús (550.000 dólares) y una misión de representación en Myanmar (unos 900.000 dólares). El costo total de 1,45 millones de dólares excede ampliamente los recursos de que dispone el Sector de Normas, hasta el punto de que quizás haya que suspender otras actividades fundamentales. La cantidad de 700.000 dólares se sufragará con fondos procedentes del superávit de 2000-2001, pero no existirá esta posibilidad en bienios posteriores.
- Medidas de seguridad adicionales en la sede (780.000 dólares).

110. Por añadidura, se prevé que el costo de las medidas de seguridad en Abidján se eleve a unos 730.000 dólares a finales del bienio, debido principalmente a los gastos de evacuación y reubicación. Además de los problemas causados por la interrupción del trabajo en la Oficina Regional, las pérdidas económicas han supuesto una carga importante para los programas regionales.

111. La partida presupuestaria destinada a gastos imprevistos en 2004-2005 se eleva en total a 875.000 dólares (cuadro H). Esta cantidad es claramente insuficiente para cubrir las necesidades detectadas hasta la fecha. En consecuencia, habrá que buscar los fondos necesarios en toda la Oficina, lo cual repercutirá en los programas previstos y tendrá graves consecuencias en los servicios que se prestan a los mandantes. La escasa dotación de esta partida presupuestaria se observó ya en 1982, cuando el Consejo de Administración, en su 221.^a reunión, apoyó la propuesta del Director General de aumentarla a un nivel más realista. Sin embargo, habida cuenta del contexto de crecimiento real cero del presupuesto, y de la tendencia del Consejo de Administración a centrar el gasto en los servicios técnicos, los aumentos aprobados a mediados del decenio de 1980 no se han mantenido.

Cuadro H. Gastos imprevistos

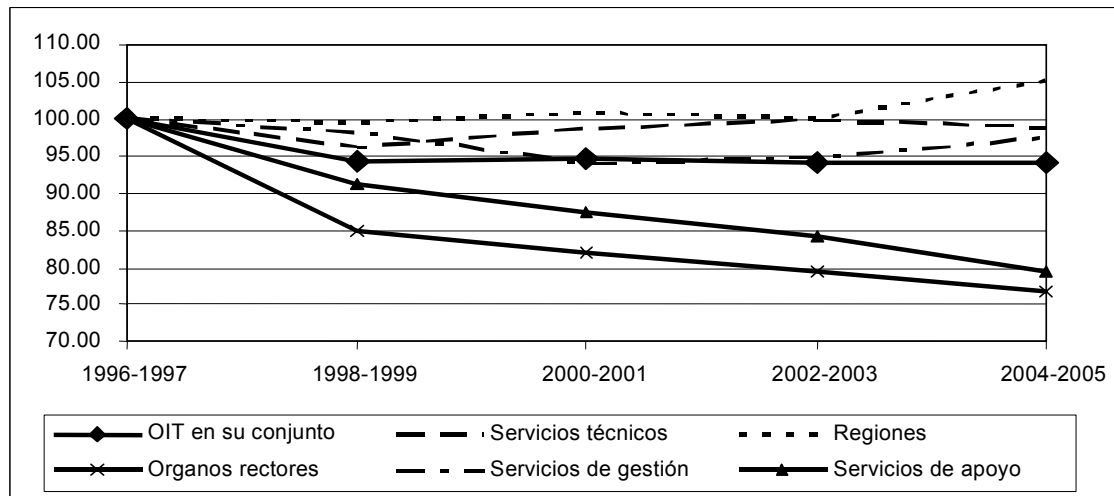
	Nivel actual de la partida presupuestaria (nivel de 2004-2005)	Incremento corriente de los costos por bienio	Total para 2006-2007
Total	875.000	1.125.000	2.000.000

Ahorros y mejoras de la eficacia reflejados en las propuestas

112. En estas propuestas se incluyen importantes ahorros y mejoras de la eficacia interna que permiten obtener recursos para las nuevas áreas de productos y servicios en expansión señaladas por el Consejo de Administración. Como se indica anteriormente, el descenso del presupuesto real desde 1996-1997 representa aproximadamente un 6 por ciento.

Gráfico 2. Tendencias del presupuesto de la OIT ⁹

Tendencias del presupuesto ordinario de la OIT y sus componentes, en dólares constantes de 1994-1995 (1996-1997 = 100)



113. Si se compara con presupuestos anteriores se comprueba una reducción constante de los costos administrativos y de apoyo. Como se señalaba en el Programa y Presupuesto para 2004-2005, se han tomado medidas para reorientar los fondos hacia las regiones y los sectores técnicos, y aumentar así al máximo los servicios y productos destinados a los mandantes dentro de los límites de los recursos disponibles. Como se menciona anteriormente, este enfoque ha provocado algunas deficiencias importantes en las inversiones institucionales necesarias en los últimos bienes.

114. A continuación, se resumen otros ahorros y mejoras en la eficacia. Con la mejora de la eficacia se pretende que la Organización continúe proporcionando a los mandantes servicios y productos de calidad, a pesar de un descenso real de los recursos disponibles con respecto a la demanda. Los ahorros pueden asimismo generar recursos, que pueden invertirse en nuevos productos o servicios, o ser reorientados hacia otras necesidades existentes insuficientemente cubiertas. Al igual que en el Programa y Presupuesto para 2004-2005, se solicita a todas las unidades que formulen propuestas presupuestarias iniciales que representen un nivel máximo del 95 por ciento de los niveles para 2004-2005. Esto, junto con el proceso de formulación estratégica del presupuesto que implica señalar las prioridades, los resultados y las metas a nivel regional, permite al personal definir las áreas que deben reajustarse dentro del nivel de recursos asignados, y las áreas en las que hay que buscar una colaboración, sinergia o fusión con otras unidades.

115. Habida cuenta de que la partida de personal es la principal partida presupuestaria de la Oficina, la mayoría de las medidas de ahorro y mejora de la eficacia implican cambios en la dotación de personal. La Oficina se compromete a reducir al mínimo, mediante la reorganización, la redistribución y la readaptación del personal, cualquier repercusión negativa que estas medidas puedan tener para el personal. El presupuesto operativo, que figura en el anexo informativo núm. 1, describe brevemente los ahorros obtenidos, que incluyen:

- La eliminación de las unidades y subunidades más pequeñas de los programas técnicos. De esta forma se reduce el personal directivo y se utiliza mejor la capacidad del personal de los servicios orgánicos y de apoyo, reduciéndose así el número de puestos de grado superior. Por ejemplo, se han eliminado puestos de D2 en el Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en Integración de Políticas, en Relaciones y Asociaciones Exteriores, y en Igualdad de Género.

⁹ Gráfico 1 del Marco de políticas y estrategias para 2006-2009 e informe de su discusión en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT (véase la nota al pie de página 2).

- La reducción del número de puestos del cuadro orgánico debido a la jubilación de sus titulares.
- Las jubilaciones también han proporcionado a las regiones y a los programas técnicos la oportunidad de reestructurar sus perfiles en materia de calificaciones. Por ejemplo, en la región de los Estados árabes, los desequilibrios en cuanto a los conocimientos técnicos se abordarán creando nuevos puestos en áreas técnicas subrepresentadas cuando se jubile el personal de las áreas representadas en exceso.
- Las regiones también están reestructurando sus equipos técnicos para obtener puestos técnicos en los que se combine una serie de áreas técnicas. Por ejemplo, en las Américas se ha propuesto combinar los conocimientos técnicos en materia de seguridad social con los de las condiciones de trabajo, para ofrecer una gama mejor de servicios de primera línea a los mandantes y, al mismo tiempo, seguir inspirándose en los profundos conocimientos técnicos existentes en la región y en la sede.

116. Durante las discusiones del Consejo de Administración, y en consultas posteriores con los mandantes, ha quedado claro que se espera que la Oficina obtenga importantes resultados en el reequilibrio de la estructura de grados, con los consiguientes ahorros. Al mismo tiempo, se ha insistido en que la nueva estructura de grados no sea resultado de decisiones arbitrarias sino de un planteamiento planificado y basado en principios, que tenga en cuenta tanto las estructuras del sistema común como la necesidad de garantizar que el personal disponga de las calificaciones y la experiencia necesarias para prestar servicios de gran calidad que respondan a las necesidades de los mandantes.

117. A la hora de calcular las posibilidades de obtener ahorros mediante reducciones de los grados, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- El establecimiento, sobre una base objetiva, de las metas referentes a los grados, teniendo en cuenta las posibilidades de reorganizar el trabajo como se ha descrito anteriormente.
- La fecha de jubilación y partida, así como la ubicación en la Organización y los requisitos en materia de calificaciones de los puestos en cuestión.
- La puesta en marcha de un mecanismo de clasificación de los puestos en la OIT, que incluya elementos como la reclasificación previa solicitud y las promociones personales.
- El vínculo entre las promociones y la motivación y los objetivos de género.

118. Se espera que durante la discusión del Consejo de Administración sobre la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos ¹⁰ se aborde con detenimiento la cuestión de la clasificación de los puestos. Los objetivos relativos a la mejora de la estructura de grados se plantean en términos generales en la parte correspondiente de estas propuestas. Por el momento, una cuestión presupuestaria importante es conocer el nivel de ahorros que puede conseguirse. Al calcular los costos normalizados para 2006-2007, se ha previsto un recorte de unos 2 millones de dólares para obtener una reducción neta en los grados y los escalones (dentro de los grados) del personal tanto de la categoría de servicios orgánicos como de la categoría de servicios generales. Estos ahorros se reflejan en el factor de costo normalizado descrito en el anexo informativo núm. 2.

119. Asimismo, se han obtenido ahorros y mejoras de la eficacia en áreas distintas de la de personal.

- Se ha propuesto una reducción del 24 por ciento en los gastos de viaje, cifrada en unos 4,7 millones de dólares. En la práctica, esto se conseguirá reduciendo los viajes y utilizando medios más económicos para viajar, así como recurriendo de forma extensiva a sistemas de teleconferencia y videoconferencia, cuando sea apropiado.

¹⁰ Véase el documento GB.292/PFA/17.

- Asimismo, se han reducido otros gastos distintos de los de personal, aunque en el caso de gastos fijos como el alquiler esto puede resultar difícil. Se ha propuesto reducir la compra de equipo y los gastos de mantenimiento.

120. Existe también toda una serie de áreas en las que se va a tratar de obtener ahorros y mejoras de la eficacia durante el presente bienio y bienios posteriores. Estas áreas se describen en los párrafos que figuran a continuación.

121. Una **estrategia eficaz de desarrollo de los conocimientos, basada en informaciones precisas y reflejada en publicaciones de calidad**. El trabajo analítico de la OIT debe proporcionar datos e ideas que sustenten el desarrollo y la aplicación de políticas en el marco del Programa de Trabajo Decente, alcancen a una serie de actores y colectivos importantes, y determinen cuáles son las nuevas oportunidades y las prioridades. Con ese fin, la OIT va a renovar su estrategia de publicaciones, dando prioridad a un número reducido de publicaciones destacadas capaces de comunicar datos y mensajes clave a una amplia audiencia, y estableciendo una política más amplia que promueva la calidad, la precisión y la eficacia en un reducido número de publicaciones, de forma que se proporcione el análisis de políticas y la información que necesitan los mandantes. Dicha estrategia se basará en una política de investigación a escala de toda la Oficina que fomente el análisis de calidad, centrado en las prioridades de la OIT, el establecimiento de redes sólidas con grupos de reflexión e instituciones de investigación externos de primer nivel, y el intercambio de las labores de investigación y análisis llevadas a cabo por los mandantes. Además, se fundamentará en una base estadística fiable y amplia. Por lo tanto, habrá una estrategia estadística renovada, en la que se integrará el trabajo estadístico en curso en diferentes partes de la Oficina en un programa gestionado centralmente y, por lo tanto, más eficaz. Este programa tratará de proporcionar datos, indicadores y otros tipos de información estadística serios y coherentes a los mandantes y las comunidades externas sobre todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente, así como de apoyar el análisis de gran calidad efectuado por los servicios técnicos y los programas regionales de la OIT.

122. La continua **reforma de las estructuras administrativas**. En virtud de la formulación administrativa del presupuesto, hubo una tendencia a crear pequeñas unidades, que permitía reflejar los recursos dedicados a prioridades específicas. En un sistema de elaboración del presupuesto basado en los resultados, los recursos se asignan a prioridades estratégicas y se utilizan de manera flexible para lograr objetivos mensurables en términos de resultados. Esa fragmentación, que venía produciéndose desde hace años, se está invirtiendo con el tiempo mediante el establecimiento de estructuras departamentales dotadas de un director y un subdirector en lugar de varios servicios y jefes, y la puesta en marcha de grupos especiales de tareas limitados en el tiempo, en vez de establecer estructuras administrativas permanentes.

123. **Reforma de las estructuras exteriores**. Los miembros del Consejo de Administración han señalado la posibilidad de obtener ahorros mediante una revisión de la estructura exterior. Como parte de esta propuesta, se ha fijado la meta de ahorrar 1 millón de dólares en 2006-2007 mediante mejoras de la eficacia y el reexamen de la representación de la OIT en los países desarrollados. Estos ahorros se reorientarán para mejorar los servicios en las regiones donde se obtengan los ahorros. Esta meta, aunque ambiciosa, es realista ya que se basa en nuevos planteamientos que se han desarrollado en los últimos años en Europa Occidental, donde, por ejemplo, las oficinas de Portugal y España funcionan con una fórmula en la que el país anfitrión proporciona un apoyo importante como parte de su asociación con la OIT.

124. **Nuevo reequilibrio de la estructura de clasificación**. La experiencia realizada durante el bienio actual con las reducciones en los grados y los escalones descrita anteriormente debería indicar la forma práctica de obtener más reducciones en 2006-2007. Estas reducciones requerirán consultas con el Sindicato del Personal y una reforma administrativa que vaya más allá de la reestructuración descrita anteriormente. La Oficina contará en esta cuestión con las orientaciones que se extraigan de la discusión de la Estrategia revisada en materia de Recursos Humanos durante la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2005.

125. Replanteamiento de los procedimientos para aprovechar plenamente las posibilidades que brinda IRIS. La puesta en práctica de IRIS generará ahorros tanto inmediatos como a más largo plazo. En la actualidad, la Oficina ha estimado que habrá unos ahorros anuales de 1,75 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de gastos de personal y de 450.000 dólares en gastos distintos de los de personal. Cabe recordar que los presupuestos aprobados para los departamentos de apoyo también se habían reducido en bienios anteriores, concretamente un 5 por ciento en 2004-2005 (aproximadamente 1,2 millones de dólares). Estas reducciones sólo fueron posibles gracias a la introducción temprana de nuevos sistemas informáticos. Los ahorros servirán, en algunos casos, directamente para el mantenimiento y apoyo de IRIS y, en otros casos, para lograr reducciones reales de los recursos, cuando las tareas manuales hayan sido informatizadas. Una vez que IRIS se haya estabilizado completamente en la sede y en las oficinas exteriores, las posibilidades de eliminar la falta de eficacia en los procedimientos operativos existentes serán considerables. La Oficina determinará y aplicará procedimientos mejorados y tratará de obtener los ahorros resultantes.

Utilización de los ahorros

126. Con los ahorros descritos anteriormente se ha tratado de garantizar que las propuestas puedan abarcar plenamente tres áreas de inversión institucional (cuadro I). Estas áreas cuentan todas con el decidido respaldo del Consejo de Administración.

Cuadro I. Inversiones absorbidas mediante las propuestas para 2006-2007

	Total para 2006-2007
Total	18.300.000
Capacidad del personal	5.800.000
Costo de operación de IRIS	11.600.000
Evaluación	900.000

Capacidad del personal

127. El Auditor Externo señaló en sus recomendaciones (documento GB.286/PFA/14, de marzo de 2003) que, para que la Estrategia en materia de Recursos Humanos fuera un éxito, era esencial disponer de una estrategia de formación que contara con financiación adecuada. Eso significaba que el desarrollo del personal y de las competencias debía convertirse en un elemento central de la estrategia. El Auditor Externo estimó el costo de aplicación de la Estrategia en materia de Recursos Humanos en 10,3 millones de dólares por bienio, con inclusión de la formación para la dirección, los centros de evaluación, el Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales y otras actividades de formación.

128. En la Estrategia en materia de Recursos Humanos revisada se examinará la forma de poner mayor énfasis en la gestión basada en los resultados y la rendición de cuentas respecto del rendimiento. Lograr esto dependerá en gran medida de las calificaciones y la dedicación del personal de la OIT. En ese sentido, resulta esencial garantizar un nivel de inversión adecuado en el mantenimiento y perfeccionamiento de las calificaciones, que van desde las calificaciones en materia de gestión a las calificaciones técnicas y en materia de comunicación.

129. Los estudios de la OCDE sobre el sector público indican que la mayoría de los gobiernos de los países miembros de la OCDE han aumentado sus inversiones en formación. En 2003, el 56 por ciento de los países de la OCDE invirtió en ese concepto entre dos y cinco días por año por funcionario público. Muchos gobiernos han vinculado importantes reformas organizativas y la introducción de nuevas tecnologías de la información a grandes inversiones en el desarrollo del capital humano. Las grandes empresas gastan generalmente un 3 por ciento o más de su nómina en la formación del personal.

130. Como señaló el Auditor Externo, el gasto actual de la OIT en formación del personal es inadecuado. El éxito de la Estrategia en materia de Recursos Humanos, de la gestión basada en

los resultados y de IRIS depende de que haya un nivel adecuado de inversión en formación del personal. Además, una inversión sostenida en la capacidad del personal se justifica por la edad del personal de la OIT y el alto porcentaje de jubilaciones previstas en los puestos de dirección, por lo menos durante los próximos cinco años.

131. Se propone una inversión de 8,9 millones de dólares para 2006-2007 en el desarrollo de los recursos humanos y del personal (cuadro J). Esto equivale al 2,4 por ciento de los costos totales de personal y a un aumento de 5,8 millones de dólares respecto de la suma presupuestada en 2004-2005.

132. A continuación, se señalan siete áreas en el ámbito de la formación del personal que se consideran los componentes principales de la inversión en formación:

- formación para la dirección;
- gestión de los programas nacionales de trabajo decente, incluida la gestión estratégica, el diseño, control y evaluación de proyectos de cooperación técnica, y la movilización de recursos locales;
- un programa más dinámico de contratación y desarrollo para atraer y retener a profesionales más jóvenes y a los que proceden de países subrepresentados;
- formación en procesos empresariales perfeccionados y en el campo de las nuevas tecnologías de la información;
- perfeccionamiento de las calificaciones técnicas teniendo en cuenta la necesidad de desarrollar al personal para cubrir las vacantes y facilitar la movilidad;
- formación en el servicio para los funcionarios nuevos y los que ingresan en el servicio, proporcionada periódicamente por las unidades de apoyo y gestión, y
- formación periódica en materia de seguridad del personal (procedimientos de seguridad, conocimiento de los riesgos en materia de seguridad, funcionarios encargados de la seguridad, etc.).

Cuadro J. Capacidad del personal

	Asignación actual (nivel de 2004-2005)	Incremento corriente de los costos por bienio	Total para 2006-2007
Total	3.100.000	5.800.000	8.900.000
Desarrollo de la dirección		1.400.000	1.400.000
Formación en materia de programas nacionales de trabajo decente		600.000	600.000
Formación inicial y durante el servicio	450.000	1.800.000	2.250.000
Formación en materia de procesos operativos		1.300.000	1.300.000
Formación para la adquisición de calificaciones técnicas y lingüísticas	2.650.000	700.000	3.350.000

IRIS

133. Las etapas de diseño y desarrollo del sistema IRIS concluyeron en 2004, con un costo total de desarrollo de 40 millones de dólares de los Estados Unidos. La transición a la etapa operativa, que incluye la formación inicial y la estabilización del proyecto en la sede, se llevará a cabo en un período de 13 meses que va de noviembre de 2004 a diciembre de 2005, por un costo estimado de 10,7 millones de dólares. El Consejo de Administración, en su 291.^a reunión (noviembre de 2004), aprobó una asignación de 10,4 millones de dólares imputable a las ganancias por el tipo de cambio arrojadas por el superávit de 2000-2001, para financiar los costos de las actividades de transición¹¹. En la reunión de marzo de 2005 del Consejo de

¹¹ Documento GB.291/PFA/7.

Administración se presentará información actualizada sobre la situación de las etapas de desarrollo y transición de este proyecto ¹².

134. En la nota de información actualizada sobre IRIS ¹³, que se presentó a la 291.ª reunión (noviembre de 2004) del Consejo de Administración, se señalaba que el costo total estimado de operación de IRIS sería de 8 millones de dólares al año o 16 millones por bienio. El Director General informó al Consejo de Administración (noviembre de 2004) que los costos de operación de IRIS, una vez terminada su puesta en práctica y estabilización en la sede, se incluirían en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007. En estas propuestas, se han previsto 11,6 millones de dólares (cuadro K) para cubrir los gastos de funcionamiento, quedando entendido que cualquier saldo eventual se recuperará de los recursos que se destinan actualmente a mantener los sistemas anteriores aún en uso, a lo que se agregarán los ahorros que se obtengan en otras actividades conexas. Los gastos de funcionamiento de IRIS seguirán siendo objeto de un control estrecho con miras a reducirlos aún más y determinar otras posibles fuentes de ahorro, conforme el sistema se estabilice e integre plenamente en la Oficina.

135. Esta cuantía de 11,6 millones de dólares servirá para sufragar: la creación, en el marco de la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM), de las unidades que se encargarán del apoyo técnico y el funcionamiento de IRIS; la subcontratación de servicios técnicos y de mantenimiento altamente especializados para los programas informáticos; la infraestructura de apoyo, incluida la recuperación en caso de colapso del sistema; los costos de licencia y mantenimiento y otros costos varios, como la adquisición de equipo y de telecomunicaciones de apoyo. Conforme a lo informado al Consejo de Administración en noviembre de 2004, las tareas de apoyo a los usuarios, formación, mantenimiento funcional y desarrollo del sistema serán asumidas por el personal de la OIT, a fin de lograr la máxima retención de conocimientos especializados en la propia Oficina. La instalación física y el mantenimiento de las computadoras centrales y de los servicios técnicos especializados podrán obtenerse con mayor eficacia y a un menor costo recurriendo a empresas exteriores, lo que permitirá obtener economías de escala.

136. El proceso de cambio en curso tiene repercusiones fundamentales sobre las formas de gobernanza y gestión de la Organización. Con el fin de obtener una óptima rentabilidad de estos cambios y de las considerables inversiones financieras y humanas que se están realizando, la Organización debe aprovechar esta oportunidad para sacar el máximo provecho de los instrumentos que se han adoptado y de las ventajas que conllevan sus prestaciones.

Cuadro K. IRIS

	Incremento corriente de los costos por bienio	Total para 2006-2007
Total	11.600.000	11.600.000
Costos de personal	5.100.000	5.100.000
Servicios técnicos	2.500.000	2.500.000
Subcontratación de infraestructuras	2.400.000	2.400.000
Licencias y mantenimiento de programas	1.300.000	1.300.000
Otros gastos (equipo, viajes, telecomunicaciones de apoyo)	300.000	300.000

Evaluación

137. El Consejo de Administración en su conjunto, y sus miembros a título individual, han reclamado repetidamente que la OIT disponga de una capacidad de evaluación reforzada y más independiente, a fin de apoyar las evaluaciones de programas y de proyectos de cooperación técnica, el aprendizaje organizativo en curso y la aplicación de los conocimientos adquiridos al

¹² Documento GB.292/PFA/5.

¹³ Documento GB.291/PFA/3/2.

desarrollo de nuevos proyectos y programas. En consonancia con las buenas prácticas reconocidas por las Naciones Unidas y los gobiernos, el Director General ha decidido fortalecer la capacidad de la OIT en materia de evaluaciones, así como la independencia de las mismas, constituyendo en 2005 una nueva unidad orgánica que se describe en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007. Durante el año de transición de 2005, esta unidad elaborará planes y procedimientos en los que se preverá, por ejemplo, una mayor utilización de las competencias de evaluadores externos. En su reunión de noviembre de 2005, el Consejo de Administración recibirá más detalles relativos a la nueva unidad de evaluación. Los recursos que se indican (cuadro L) serán complementados con ingresos de apoyo a los proyectos de cooperación técnica. En conjunto, estos recursos permitirán contar con una unidad dotada de tres puestos de la categoría de servicios orgánicos a tiempo completo, y disponer de otros recursos para la contratación de evaluadores externos, conforme sea necesario.

Cuadro L. Evaluación

	Incremento corriente de los costos por bienio	Total para 2006-2007
Total	900.000	900.000

Nivel presupuestario propuesto

138. En el marco de la discusión que tuvo lugar, en el Consejo de Administración en noviembre de 2004 se plantearon diversas opiniones sobre el nivel presupuestario, que iban desde la postura asumida por los PIEM y otros gobiernos en el sentido de que era posible realizar nuevos ahorros y lograr nuevas prácticas eficaces, hasta la opinión manifestada por el Grupo de los Trabajadores de que debería proponerse un incremento. Otros miembros manifestaron su deseo de reexaminar la situación. Desde dicha reunión del Consejo de Administración, se han llevado a cabo consultas más detalladas de las que se desprende que existe el deseo de examinar la necesidad de efectuar inversiones institucionales estratégicas en la OIT.

139. No cabe duda de que, en el marco del presupuesto de crecimiento cero, la OIT ha reducido el gasto administrativo en una gran proporción y durante un período prolongado. Los servicios internos esenciales han llegado a un punto en el que la única opción prudente es efectuar a la vez inversiones a corto plazo y asignar provisiones a largo plazo con miras a posibles inversiones futuras.

140. El aumento de los recursos extrapresupuestarios ha ayudado a colmar la brecha entre las necesidades de los mandantes y sus expectativas, por una parte, y la capacidad que la OIT tiene de dar respuesta a las mismas, por otra. Las inversiones en proyectos como IRIS contribuirán a asegurar un cumplimiento eficiente y eficaz de las estimaciones de gasto en cooperación técnica.

141. En los cuadros B a L se exponen los detalles de las propuestas, en términos de necesidades de gasto total, ahorros propuestos por la Oficina en relación con estas necesidades e inversiones propuestas en materia de capacidad. Estos cuadros se resumen en las propuestas totales que figuran en el cuadro A.

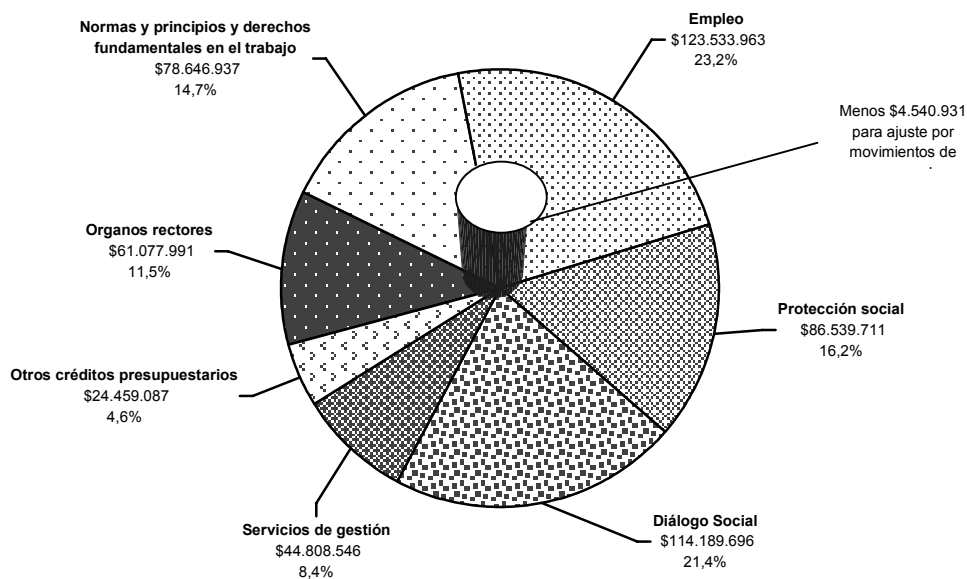
142. Asimismo, se han propuesto varias prioridades para financiar con recursos extrapresupuestarios (anexo informativo núm. 9). Si los donantes se muestran dispuestos a aportar una financiación que nos permita aplicar más ampliamente en los Estados Miembros los productos y servicios fundamentales que la OIT está desarrollando, se habrá dado un gran paso con miras a colmar la brecha que existe entre las necesidades y los recursos.

Cuadro 1. Presupuesto estratégico propuesto: Presupuesto de gastos propuesto, por partidas

Partida	Presupuesto estratégico revisado 2004-2005	Presupuesto estratégico propuesto 2006-2007	Presupuesto estratégico propuesto 2006-2007
	(En dólares)	(En dólares constantes de 2004-2005)	(Costos ajustados en dólares)
Parte I Presupuesto ordinario			
A. Organos rectores	65.078.793	61.077.991	64.013.258
B. Objetivos estratégicos	397.926.949	402.910.307	430.893.089
Normas	70.766.259	78.646.937	84.032.096
Empleo	125.931.103	123.533.963	131.934.014
Protección social	72.717.717	86.539.711	92.980.468
Diálogo social	128.511.870	114.189.696	121.946.511
C. Servicios de gestión	45.791.102	44.808.546	47.375.379
D. Otros créditos presupuestarios	24.459.087	24.459.087	30.247.809
Ajuste por movimientos de personal	(4.540.931)	(4.540.931)	(4.843.025)
Total Parte I	528.715.000	528.715.000	567.686.510
Parte II Gastos imprevistos			
Gastos imprevistos	875.000	2.000.000	2.000.000
Parte III Fondo de Operaciones			
Fondo de Operaciones	-	-	-
Total (Partes I-III)	529.590.000	530.715.000	569.686.510
Parte IV Inversiones institucionales y partidas extraordinarias			
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	-	21.685.931	22.174.027
TOTAL (Partes I-IV)	529.590.000	552.400.931	591.860.537

- a) La repartición de los fondos por objetivo estratégico en los Programas y Presupuestos para 2002-2003 y 2004-2005 se basó enteramente en una fórmula que asignaba los presupuestos administrativos de la sede y de las unidades regionales al marco estratégico. La fórmula correspondiente a la sede partía del supuesto de que había una correspondencia del 100 por ciento entre los objetivos sectoriales y los objetivos estratégicos; las fórmulas regionales eran ponderadas en función de las especialidades técnicas de los equipos multidisciplinarios. En las actuales propuestas, la asignación de los recursos técnicos al marco estratégico es realizada por los administradores de programa sobre la base de sus respectivos compromisos de contribuir a la consecución de los resultados. Esto ha permitido disponer de una visión más precisa de las actividades intersectoriales como, por ejemplo, las contribuciones técnicas significativas que se esperan de los expertos trabajadores y empleadores a la realización de todos los objetivos estratégicos. Los detalles se facilitan en las cifras que figuran bajo cada objetivo operativo, y los resultados netos se presentan en este cuadro. Los recursos para partidas que no tienen carácter técnico se reparten entre los distintos objetivos estratégicos según la fórmula existente.
- b) A la luz de estos cambios en la metodología, las cifras correspondientes al bienio 2004-2005 no se pueden comparar con las del bienio 2006-2007. Así ocurre, en particular, en lo que atañe a las regiones, respecto de las cuales la metodología anterior se basaba únicamente en la distribución de los expertos técnicos. Por consiguiente, no se tomaban en consideración otras actividades necesarias para apoyar la cooperación técnica, ni tampoco el trabajo realizado acerca de ámbitos respecto de los cuales en el presupuesto ordinario no se preveía ningún experto descentralizado. La cuantía considerablemente inferior de las cifras del presupuesto estratégico correspondientes a las normas y a la protección social en el bienio 2004-2005, así como las cifras más cuantiosas del presupuesto estratégico para el empleo, pueden imputarse a estas limitaciones de la metodología anterior. Esto es coherente con la observación de que los cambios más importantes se registran en las cifras estratégicas regionales, y no en los programas técnicos. Véase el cuadro 2, más adelante.
- c) Esta es la primera reiteración de una formulación estratégica del presupuesto más transparente y basada en los resultados. La presentación de informes sobre el gasto estratégico efectivo será posible por medio de IRIS, lo que permitirá establecer comparaciones entre el gasto estratégico previsto y el gasto real al final de cada bienio, comparación que antes era imposible. Esta información servirá, a su vez, para fundamentar una elaboración más exacta del presupuesto estratégico para las propuestas de Programa y Presupuesto de 2008-2009.
- d) La versión revisada del presupuesto operativo para 2004-2005 (anexo informativo núm. 1) se ha utilizado en la preparación de todos los cuadros del presupuesto estratégico.

Gráfico 3. Distribución de la Parte I del presupuesto propuesto y repercusiones del ajuste por movimientos de personal



El presupuesto estratégico y la elaboración del presupuesto basada en los resultados

143. En esta sección se aportan datos adicionales sobre el presupuesto estratégico descrito en el cuadro 1, para complementar la información sobre los resultados propuestos por lograr que figuran en la sección «objetivos estratégicos». En los anexos se facilita información sobre los aspectos operativos del presupuesto, con una salvedad, a saber, que de conformidad con las orientaciones del Consejo de Administración, es el presupuesto estratégico del cuadro 1 el que se presenta para adopción.

Un enfoque basado en la obtención de resultados

144. Tal como ha ocurrido con las tres propuestas anteriores de Programa y Presupuesto, las actuales propuestas se han formulado de conformidad con los métodos de elaboración estratégica del presupuesto que se introdujeron por primera vez en el ejercicio 2000-2001. Las actuales propuestas se han establecido en estrecha colaboración con los mandantes tripartitos de la OIT, dando curso a las políticas y orientaciones específicas definidas por el Consejo de Administración.

145. Los sistemas de gestión basados en los resultados hacen mayor hincapié en los resultados efectivamente obtenidos que en los productos o las actividades que se han llevado a cabo. En el caso de la OIT, se busca lograr sobre todo políticas más eficaces y mejor ajustadas a la orientación tripartita de la OIT. En concordancia con los principios de la elaboración estratégica del presupuesto confirmados por el Consejo de Administración, el presupuesto presentado en el cuadro 1 muestra el nivel de recursos necesario para alcanzar el nivel de resultados definido en el texto de los objetivos estratégicos que se presenta más adelante. Como resultado de la utilización por primera vez del nuevo Sistema Integrado de Información sobre Recursos (IRIS) de la OIT para la elaboración de las propuestas de presupuesto, los recursos estratégicos que se señalan en todas estas propuestas se basan en una planificación conjunta y en la asignación de presupuestos operativos para el logro de resultados específicos, y no, como se hacía anteriormente, en estimaciones sustentadas sobre hipótesis en cuanto a las contribuciones que

las distintas unidades técnicas y regiones harían a la realización de los diversos objetivos. Esta reiteración inicial de una verdadera formulación estratégica del presupuesto se afinará progresivamente en el marco del control de la aplicación y de los resultados, proceso que también será posible gracias a la utilización de IRIS.

146. Las inversiones que se han hecho hasta ahora en sistemas modernos de gestión de la información ya están dando resultados en lo que atañe a la mejora de la formulación estratégica del presupuesto y el establecimiento de una base adecuada para la gestión responsable y transparente de los recursos con respecto a los resultados previstos. La aplicación sobre gestión estratégica comprendida en IRIS, cuyo funcionamiento se presentó al Consejo de Administración en noviembre de 2004, ha servido para sustentar la colaboración en la concepción de los resultados propuestos que figuran en este documento, y de las estrategias para lograr tales resultados, así como para identificar las contribuciones técnicas provenientes de los distintos sectores y regiones. Esta información se presenta en la sección “objetivos estratégicos”.

147. Se observan progresos evidentes en la forma en que la Oficina está articulando su gestión en función de los resultados. Los resultados propuestos en este Programa y Presupuesto se han sustentado en los tres presupuestos estratégicos anteriores, en los informes sobre la aplicación del programa de 2000-2001 y 2002-2003, y en las orientaciones y reacciones del Consejo de Administración con respecto a cada uno de estos documentos. Los nuevos componentes del sistema de gestión de la información comprendidos en IRIS aportarán un mayor apoyo orgánico a la realización plena de la formulación estratégica del presupuesto y de la gestión basada en los resultados.

Detalles del presupuesto estratégico

148. Los cuadros 2 y 3 proponen un panorama más detallado del presupuesto estratégico. El cuadro 2 muestra el desglose a nivel de programas técnicos, regiones, servicios de apoyo y capacidades institucionales; el cuadro 3 muestra el presupuesto estratégico total, con inclusión de los recursos del presupuesto ordinario y de los recursos extrapresupuestarios.

Cuadro 2. Propuesta de recursos estratégicos con cargo al presupuesto ordinario

	Presupuesto estratégico revisado 2004-2005	Propuesta de presupuesto estratégico 2006-2007
(en dólares constantes de 2004-2005)		
Programas técnicos	149.251.986	146.380.219
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	31.624.295	30.454.414
Empleo	41.567.953	39.974.301
Protección social	29.663.489	31.100.527
Diálogo social	46.396.249	44.850.977
Las regiones	159.146.526	157.044.843
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	22.198.293	28.786.413
Empleo	57.169.876	53.107.524
Protección social	26.213.143	33.971.935
Diálogo social	53.565.214	41.178.971
Servicios de apoyo	46.612.647	57.618.659
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	8.289.468	11.239.396
Empleo	14.751.406	17.636.901
Protección social	8.518.058	12.433.141
Diálogo social	15.053.715	16.309.221

	Presupuesto estratégico revisado 2004-2005	Propuesta de presupuesto estratégico 2006-2007
(en dólares constantes de 2004-2005)		
Capacidades institucionales	42.915.790	41.866.586
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	7.632.029	8.166.714
Empleo	13.581.470	12.815.238
Protección social	7.842.490	9.034.108
Diálogo social	13.859.801	11.850.526
Total	397.926.949	402.910.307

En vista del cambio en la metodología utilizada, las cifras de 2004-2005 no pueden compararse directamente con las de 2006-2007. En 2004-2005, en las capacidades institucionales se incluían los presupuestos operativos correspondientes a Comunicaciones, Relaciones y Asociaciones Exteriores, Expansión de la OIT en la Red, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín), Biblioteca y servicios de información, Publicaciones y Estadísticas.

Cuadro 3. Síntesis de los recursos estratégicos propuestos y de los recursos extrapresupuestarios estimados

	Presupuesto estratégico revisado 2004-2005		Presupuesto estratégico propuesto 2006-2007	
(en dólares constantes de 2004-2005)				
Presupuesto ordinario				
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	70.766.259	17,8%	78.646.937	19,5%
Empleo	125.931.103	31,6%	123.533.963	30,7%
Protección social	72.717.717	18,3%	86.539.711	21,5%
Diálogo social	128.511.870	32,3%	114.189.696	28,3%
	397.926.949		402.910.307	
Recursos extrapresupuestarios				
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	128.309.000	46,8%	171.031.000	55,9%
Empleo	83.011.000	30,2%	78.641.000	25,7%
Protección social	32.430.000	11,8%	31.749.000	10,4%
Diálogo social	30.780.000	11,2%	24.579.000	8,0%
	274.530.000		306.000.000	

Recursos extrapresupuestarios

149. Los gráficos 4 y 5 muestran los niveles de los recursos extrapresupuestarios previstos para 2006-2007, que se comparan con respecto a 2004-2005 y a los niveles del presupuesto ordinario. De estos gráficos se desprende que los recursos extrapresupuestarios seguirán aumentando con considerable rapidez en el marco del objetivo estratégico sobre normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo, y en particular en lo que atañe al trabajo infantil.

Gráfico 4. Recursos con cargo al presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios, por objetivo estratégico para 2004-2005

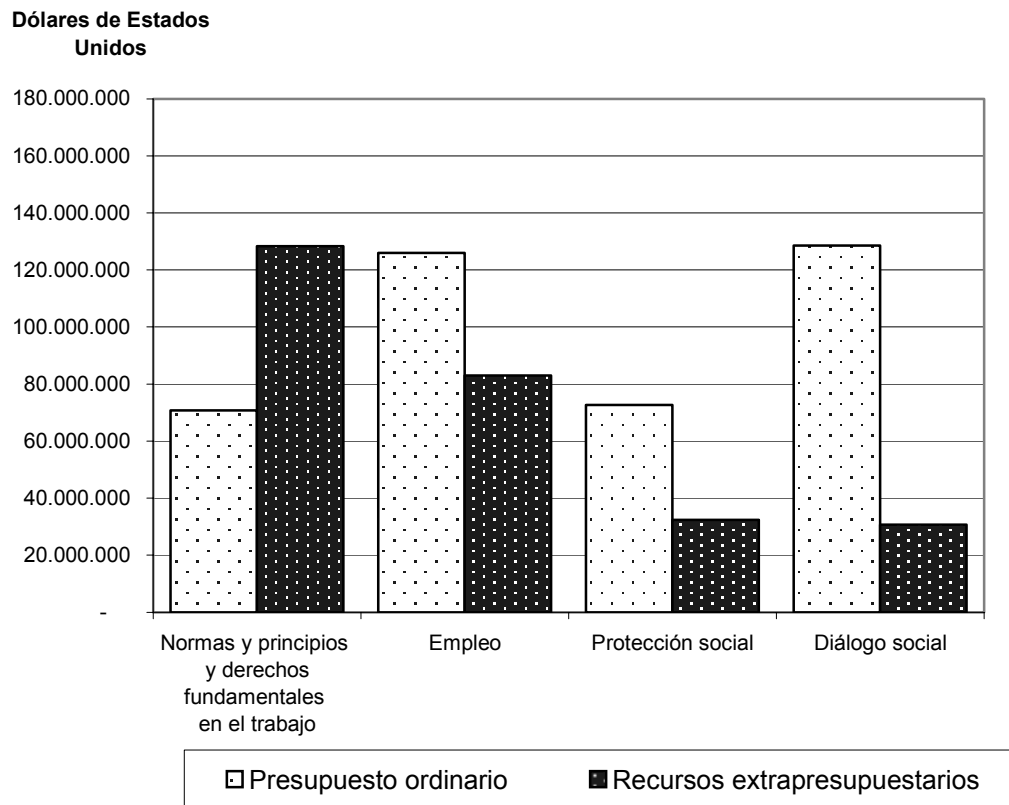
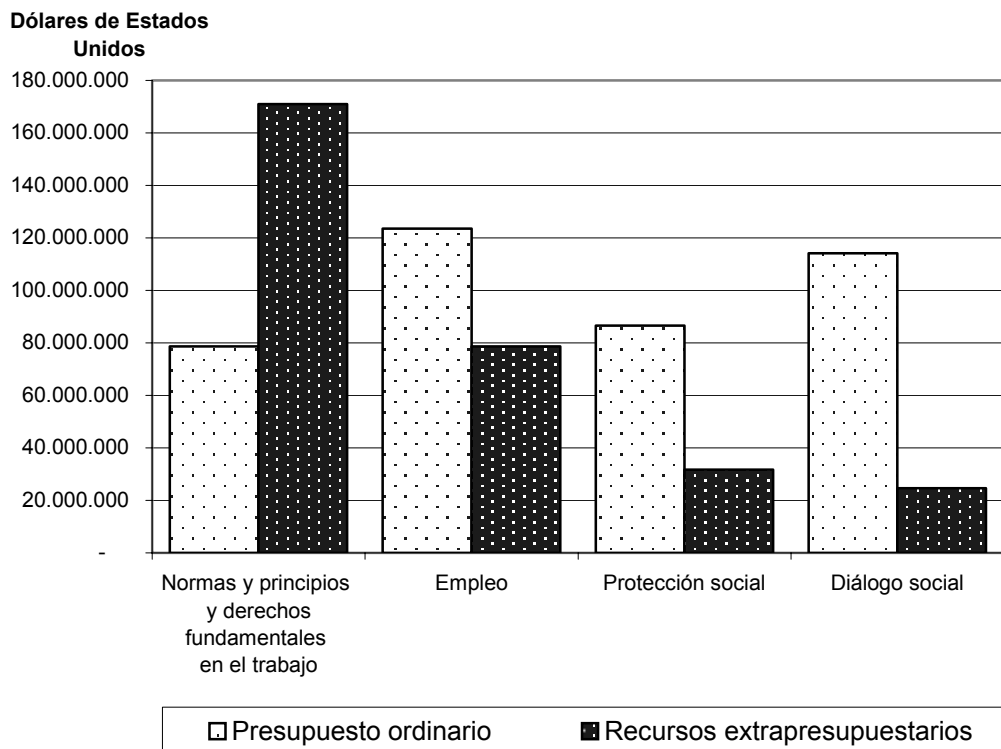


Gráfico 5. Recursos con cargo al presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios, por objetivo estratégico para 2006-2007



150. La contribución de la OIT a la eliminación del trabajo infantil ha sido reconocida y respaldada con una cuantiosa financiación extrapresupuestaria durante varios bienios. No obstante, como se ha señalado más arriba, el interés y el apoyo de los donantes por otros objetivos ha sido menor, a pesar del firme respaldo que los mandantes de la OIT han dado a la ampliación de las actividades y servicios en los ámbitos del empleo, la protección social y el diálogo social. Aún cuando el Consejo de Administración ha seguido preocupándose continuamente por la desproporción relativa que se observa entre los recursos con cargo al presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios en algunos ámbitos, en la práctica la única forma de responder al incremento de la demanda de servicios de la OIT consiste en intensificar las actividades financiadas con fondos extrapresupuestarios. En el anexo informativo núm. 9 se presenta una lista indicativa.

151. Otra cuestión que ha preocupado al Consejo de Administración es el aparente desequilibrio que hay entre los niveles de recursos con cargo al presupuesto ordinario y los recursos provenientes de fuentes extrapresupuestarias en ámbitos clave de la labor de la OIT, como la lucha contra el trabajo infantil. La capacidad de la OIT, y en especial de sus oficinas exteriores, para asumir sin interrupción la responsabilidad cada vez mayor que supone la ejecución de un programa de cooperación técnica en constante expansión es limitada. Los recursos de que se dispone en la sede para investigaciones y otro tipo de apoyo indirecto resultan escasos. Aunque no cabe duda que sería conveniente disponer de un programa más amplio con cargo al presupuesto ordinario para apoyar las actividades financiadas con recursos extrapresupuestarios, la realidad es que el crecimiento cero no permite la articulación de programas importantes financiados con cargo al presupuesto ordinario. Por consiguiente, resulta esencial obtener fondos extrapresupuestarios para apoyar las actividades fundamentales.

PRIORIDADES REGIONALES PARA 2006-2007

Africa

Las Américas

Estados árabes

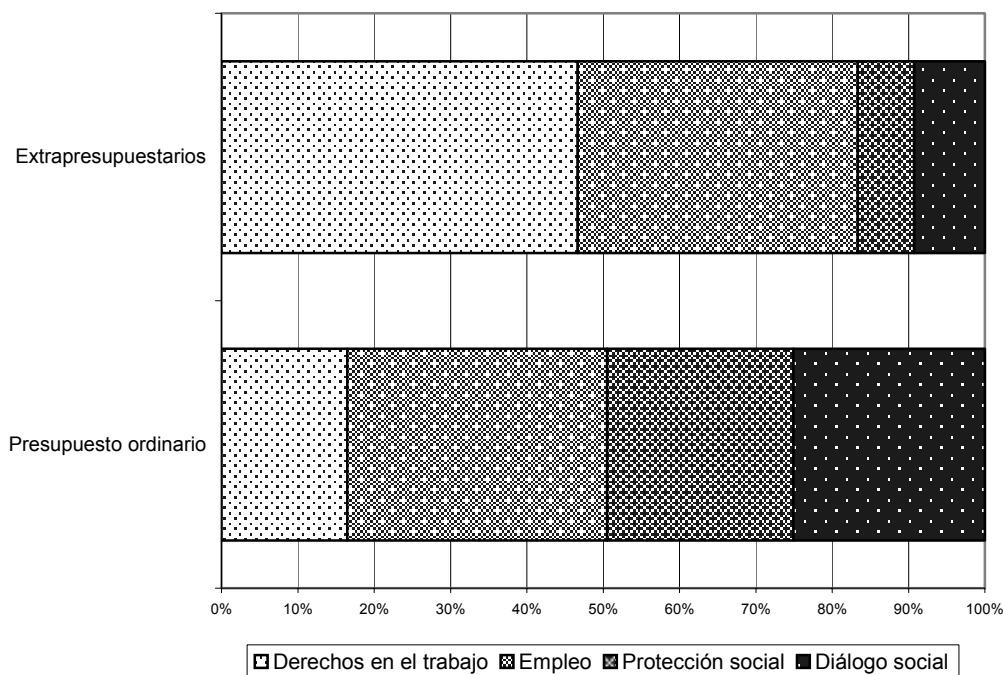
Asia y el Pacífico

Europa y Asia Central

Prioridades regionales para 2006-2007

Africa

Gráfico 6. Distribución de los recursos extrapresupuestarios y con cargo al presupuesto ordinario previstos para los objetivos estratégicos, Región de Africa



152. A pesar del crecimiento económico positivo que se ha registrado recientemente en Africa, siguen siendo graves los problemas de pobreza, desempleo y subempleo (especialmente entre los jóvenes y las mujeres), a los que se suman los conflictos y las crisis y la creciente incidencia del VIH/SIDA en la economía y la estructura social del continente. Las tasas modestas de crecimiento económico regional del 3,6 por ciento en 2003, frente al 3,2 por ciento en 2002, y una tasa estimada del 4,4 por ciento en 2004, no han supuesto en la mayoría de los países una reducción de la pobreza. En torno al 49 por ciento de la población, unos 323 millones de personas, viven por debajo del umbral de la pobreza. Más de 29 millones de personas están desempleadas y 110 millones de personas empleadas se consideran trabajadores pobres. Estos factores representan un obstáculo para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), la Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa (NEPAD) y los objetivos de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP). La situación se ve agravada por la falta de coherencia, tanto en el plano nacional como internacional, en la formulación y aplicación de políticas y programas.

Compromiso regional

153. Sin embargo, existen indicios que apuntan a la existencia de un compromiso colectivo para corregir la situación mencionada, entre los que cabe citar: las conclusiones de la décima Reunión Regional Africana, celebrada del 2 al 5 de diciembre de 2003; las consultas nacionales, que han dado lugar a la respuesta de los mandantes africanos a la Memoria del Director General *Superar la pobreza mediante el trabajo* durante la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2003 y un mayor interés por parte de las instituciones de Bretton Woods por incorporar el trabajo decente en sus paradigmas de desarrollo. En la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa (8-9 de septiembre de 2004) se destacó la importancia del empleo para la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible y en su Declaración se apoyó la aplicación de las

recomendaciones del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. El desafío que se sigue planteando es garantizar que los DELP en el plano nacional, la NEPAD en el plano regional y los ODM incorporen plenamente el Programa de Trabajo Decente. Esto exige que la OIT mantenga una base sólida de conocimientos, programas eficaces por país, y la compilación y reproducción de experiencias que han tenido buenos resultados.

Integrar el trabajo decente para reducir la pobreza

154. El objetivo principal de la OIT en Africa es reducir la pobreza mediante el logro del trabajo decente. La estrategia se centra en influir en las políticas y en las decisiones de financiación de los gobiernos nacionales, los mandantes tripartitos, las instituciones regionales y subregionales, las instituciones financieras internacionales y los donantes bilaterales y privados. La OIT contribuye aportando conocimientos y enfoques eficaces. La OIT formulará propuestas de política y establecerá una base de conocimientos y experiencias en diversos ámbitos, tales como las pequeñas y medianas empresas (PYME); el sector rural; la microfinanciación; la formación; la seguridad y salud en el trabajo; la productividad; los salarios e ingresos; el trabajo infantil; la ampliación de la protección social a los pobres y las personas de edad; la prevención, la protección de los derechos, y la atención y ayuda a las mujeres y hombres afectados por el VIH/SIDA; las inversiones, la infraestructura y el empleo; la política macroeconómica, la política comercial y la incidencia en el empleo, y la participación tripartita en el proceso de los DELP.

Asociaciones estratégicas y diálogo social

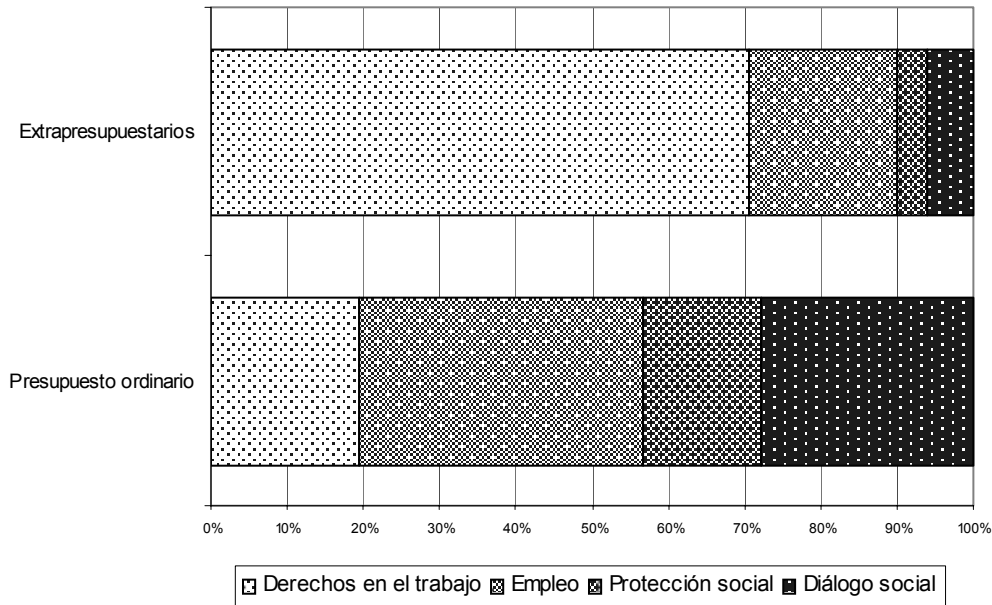
155. El que la OIT logre influir en el proceso de desarrollo dependerá de su capacidad para formar asociaciones estratégicas con las instituciones de las Naciones Unidas y otros organismos, por ejemplo, el Banco Mundial, la Unión Africana, los bancos regionales de desarrollo, y la Comisión Económica para Africa. Esto obliga también a la OIT a reforzar las capacidades de sus mandantes tripartitos para participar y contribuir eficazmente a la integración del trabajo decente en los DELP. En lo que respecta a la integración regional y a la aplicación de la NEPAD, la OIT seguirá recurriendo al tripartismo y al diálogo social e intensificando también sus actividades en lo que respecta a las relaciones laborales y a la armonización de las legislaciones laborales.

Aplicación

156. Un medio de acción fundamental para la OIT en la región será la elaboración completa de programas nacionales de trabajo decente. Este enfoque comprende diversos elementos: el establecimiento de una base de conocimientos sobre políticas y programas eficaces; la determinación de actividades prioritarias que se centren en los grupos más vulnerables; el establecimiento de programas en el plano nacional que integren las demandas y prioridades de la OIT, de la Cumbre de la Unión Africana, y los marcos de base nacional como los DELP, el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), etc.

Las Américas

Gráfico 7. Distribución de los recursos extrapresupuestarios y con cargo al presupuesto ordinario previstos para los objetivos estratégicos, Región de las Américas



157. A pesar del crecimiento económico y de las mejores tasas de empleo en algunos países, la pobreza, el sector informal en expansión, una protección social insuficiente, y el desempleo, que afecta en particular a los jóvenes y a las mujeres, siguen siendo problemas acuciantes. La experiencia adquirida por la OIT y los informes recientes del PNUD y del Banco Mundial coinciden en que existen tres factores fundamentales que explican las dificultades que atraviesa la región en general: la creciente incertidumbre sobre la capacidad de la democracia para resolver los problemas económicos, siendo la principal preocupación la creación de empleo; el deterioro progresivo de la cohesión social debido a la brecha cada vez mayor que existe entre ricos y pobres, y la preocupación de que toda la región (con excepción de muy pocos países) pudiera no alcanzar los ODM para 2015, en particular los objetivos relacionados con la reducción de la pobreza.

Cohesión social

158. En este contexto, la OIT tratará de proporcionar respuestas concretas para reforzar la democracia mediante el fortalecimiento de los mecanismos que contribuyen a la cohesión social, y luchar contra la pobreza a través de la integración de políticas económicas y sociales y del diálogo social, la aplicación del Programa de Trabajo Decente y las recomendaciones correspondientes del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Se está promoviendo el trabajo decente en el programa de trabajo común de la región, en relación con los procesos subregionales y regionales, para adoptar políticas comunitarias y celebrar cumbres regionales e internacionales a nivel ministerial, de jefes de Estado y de gobierno. En el plano nacional, el Programa de Trabajo Decente se aplicará a través de los programas nacionales de trabajo decente, el desarrollo de programas y proyectos para la creación de empleos decentes, el respeto por las normas de la OIT, en particular las comprendidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros convenios prioritarios y a través de la ampliación de la cobertura de la protección social y de la protección de los trabajadores y el fortalecimiento del diálogo social.

Reducción de la pobreza

159. La reducción de la pobreza constituye una prioridad para la región. La OIT centrará su labor en lograr resultados concretos en el ámbito de las políticas y programas de empleo, el desarrollo de las empresas, y la promoción y aplicación de las normas internacionales del trabajo en los Estados Miembros de la región. Se espera que, con la ayuda de la OIT, otros Estados Miembros formulen y apliquen políticas y programas de empleo que se ajusten al trabajo decente, prestando especial atención a las mujeres y los jóvenes; que la Red de Empleo de los Jóvenes de América Latina se extienda más allá de los ocho países actuales; que se fomente el desarrollo local mejorando la capacidad en materia de educación y calificaciones en las comunidades locales, para que puedan crear y gestionar nuevas empresas que generen empleos decentes y promuevan la igualdad de género; y que los Estados Miembros amplíen sus políticas de prevención y erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, prestando especial atención a las niñas trabajadoras y a los trabajadores forzados indígenas.

Integración regional y diálogo social

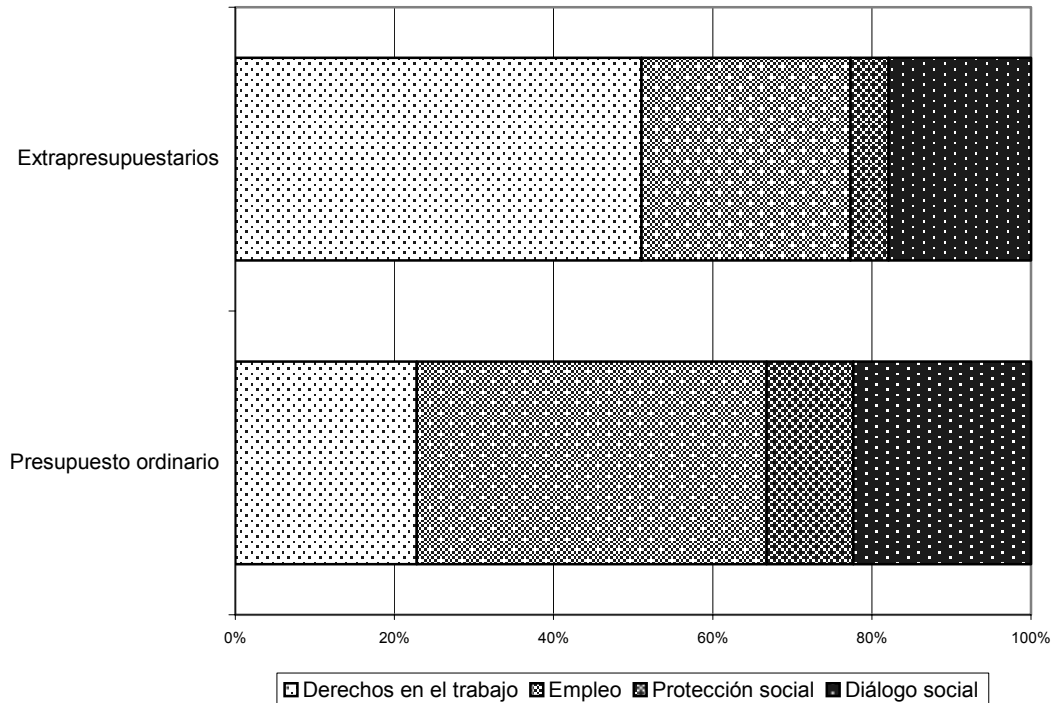
160. La segunda prioridad de la región es fortalecer el diálogo social, de forma que se incorpore la dimensión social y laboral en los procesos de integración regionales y subregionales, y en los marcos de desarrollo nacionales. Durante el bienio, la OIT se centrará en mejorar los conocimientos acerca de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios prioritarios entre todos los actores e incluirlos en los acuerdos de integración regionales; en contribuir a aplicar en el plano nacional y subregional las conclusiones de las conferencias regionales sobre el empleo del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), y en las próximas reuniones de la Comunidad Andina (CAN), el Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) y la Comunidad del Caribe (CARICOM); y, como se convino en la cuarta Cumbre de las Américas, en que las acciones que se lleven a cabo en toda la región incorporen el trabajo decente en las medidas que se adopten para consolidar la democracia y luchar contra la pobreza en la región. La estrategia de empleo de la OIT se centrará en lograr que el Programa de Trabajo Decente sea un componente esencial de las políticas económicas nacionales. La ayuda prestada a las organizaciones de empleadores y de trabajadores les permitirá participar mejor en las negociaciones de los acuerdos de libre comercio así como en los procesos de integración subregionales, la formulación de los DELP y el desarrollo de políticas nacionales de empleo, al fortalecer las consultas tripartitas y reforzar técnicamente sus instituciones. Se seguirán extendiendo en la región las estrategias para fortalecer los mecanismos institucionales del diálogo social que hayan obtenido buenos resultados.

Protección de los trabajadores

161. La protección social de los trabajadores en el marco del trabajo decente es la tercera prioridad de la región para el bienio. Entre los resultados que se espera obtener figuran los siguientes: la adopción por parte de los gobiernos de medidas generales o sectoriales con la participación de los interlocutores sociales para ampliar o consolidar los instrumentos de protección social, especialmente en relación con las mujeres y los trabajadores de la economía informal; la adopción de políticas y programas para velar por la protección, la seguridad y la salud de los trabajadores; y la adopción de programas de acción para prevenir y eliminar el VIH/SIDA y la discriminación en el empleo.

Estados árabes

Gráfico 8. Distribución de los recursos extrapresupuestarios y con cargo al presupuesto ordinario previstos para los objetivos estratégicos, Región de los Estados árabes



162. Se prevé que la situación en la región se seguirá caracterizando por la inestabilidad política. Existe una necesidad urgente de crear empleos para luchar contra la creciente pobreza que está exacerbando las tensiones sociales y económicas. Muchos países están adoptando medidas graduales para introducir cambios positivos en la legislación, las políticas, los programas y las instituciones con objeto de mejorar su capital humano, en particular en lo que se refiere a los derechos humanos, el diálogo social y la igualdad de género. Sin embargo, la región sigue yendo a la zaga de otras regiones, en particular en lo que respecta a la baja tasa de participación de las mujeres en la fuerza del trabajo, el parlamento y la vida pública. El desempleo está aumentando vertiginosamente, especialmente entre los jóvenes, en países en los que la creación de empleo va por detrás del crecimiento económico y demográfico o en aquellos en los que las barreras culturales impiden a las mujeres acceder al mercado de trabajo. La transición a una economía de mercado todavía no ha dado lugar a una productividad elevada de la fuerza de trabajo, sino que más bien está ejerciendo presiones sobre los sistemas de protección social en el contexto de recortes del gasto público.

Reconstrucción tras las crisis

163. La reconstrucción tras las crisis en varios países de la región y la rehabilitación económica siguen siendo una prioridad que exige la cooperación regional e internacional. Esto plantea el reto de lograr una mayor coherencia dentro del sistema de las Naciones Unidas y establecer una base sólida para la integración regional de políticas y programas a través de un enfoque participativo.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

164. Desde la adopción de la Declaración en 1998, se han registrado en la región 22 ratificaciones de convenios fundamentales, siendo relativamente baja la tasa de ratificación de aquellos que se refieren a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. Se están realizando progresos para aumentar la sensibilización respecto de estos dos instrumentos

en consonancia con la tendencia regional hacia una mayor apertura, como se desprende de las solicitudes de aumentar las actividades normativas en el contexto de la cooperación técnica de la OIT a nivel de los países y de la región. El diálogo constructivo en materia de políticas y la asistencia técnica constituirán una base socioeconómica mínima para los programas de desarrollo teniendo en cuenta los derechos humanos fundamentales.

165. En la región se observa un aumento del trabajo infantil y de la trata de mujeres y de niños. La ratificación del Convenio núm. 182 por todos los Estados Miembros proporciona una base sólida para los programas de acción en toda la región encaminados a erradicar las peores formas de explotación. Existen actividades en curso para crear una base de conocimientos regional con miras a tratar las causas fundamentales del problema además de la aplicación de medidas normativas y legislativas. Las campañas a través de los medios de comunicación para destacar estas cuestiones mejorarán la comprensión de las repercusiones que entraña a largo plazo el trabajo infantil.

Promoción del empleo

166. Crear trabajos decentes exige que se introduzcan mejoras en la calidad, la disponibilidad y la accesibilidad de la información sobre el mercado de trabajo a fin de formular políticas de mercado de trabajo que promuevan la calidad y el volumen del empleo. Esto es sumamente crucial en los Estados del Golfo, donde la nacionalización de la fuerza del trabajo ocupa un lugar destacado en el programa de trabajo. El enfoque tradicional de la formación y el desarrollo de las calificaciones es a todas luces inadecuado para satisfacer las nuevas demandas de una economía globalizada. Las microempresas y pequeñas empresas y la economía informal han demostrado ser un medio viable para generar empleos y crecimiento, pero falta un entorno adecuado para el desarrollo de la capacidad empresarial y las iniciativas locales. Tras la conclusión de la Reunión regional árabe tripartita de expertos sobre el empleo de los jóvenes y el trabajo en 2004, los programas nacionales de trabajo decente para la región incluirán asistencia para formular planes nacionales de acción que faciliten el establecimiento de redes nacionales y regionales sobre el empleo de los jóvenes en el marco del trabajo decente. Las inversiones orientadas a lograr un alto coeficiente de empleo siguen siendo prioritarias en los países afectados por las consecuencias devastadoras de los conflictos políticos y armados. La OIT seguirá abordando las necesidades de empleo y los programas de rehabilitación basados en la comunidad en situaciones posteriores a las crisis.

Buena gobernanza y protección social

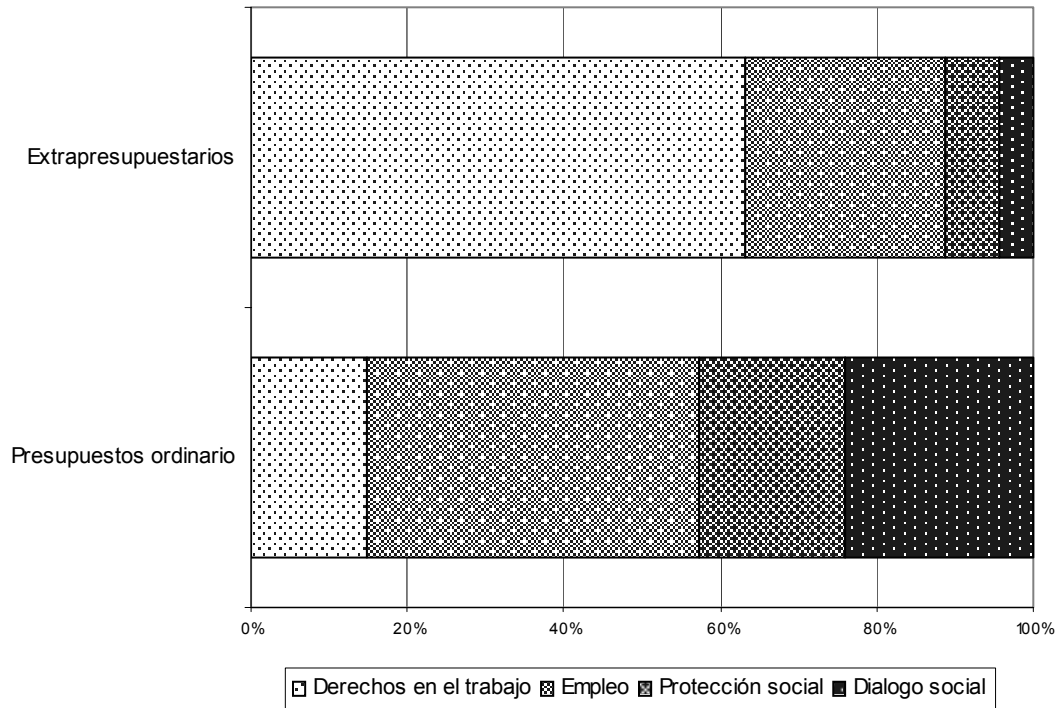
167. Uno de los retos de la integración económica es la buena gobernanza en los sistemas de protección social. Dada la elevada incidencia de la pobreza y la vulnerabilidad, se están introduciendo reformas en la seguridad social de varios países a fin de incluir fondos de seguro de desempleo y regímenes de pensiones. Se ha determinado que la mejora de las políticas y de las estrategias a fin de lograr una protección social para todos, con inclusión de los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores migrantes, en particular las trabajadoras migrantes del servicio doméstico, son ámbitos que deberían ser objeto de cooperación técnica. La rápida evolución tecnológica tiene importantes repercusiones en las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. En el campo de la protección de los trabajadores, los riesgos profesionales que plantean las nuevas tecnologías industriales y agrícolas, y la epidemia del VIH/SIDA siguen generando una demanda importante de servicios técnicos de la OIT.

Diálogo social

168. La participación de los interlocutores sociales en el diálogo social es limitada en toda la región. El desarrollo de un entorno propicio se centrará en establecer marcos jurídicos e institucionales para los interlocutores sociales independientes, y desarrollar aptitudes para la negociación y una base de conocimientos.

Asia y el Pacífico

Gráfico 9. Distribución de los recursos extrapresupuestarios y con cargo al presupuesto ordinario previstos para los objetivos estratégicos, Región de Asia y el Pacífico



169. El desastre provocado por el terremoto y el tsunami ocurridos en el Océano Indico en diciembre de 2004 tendrá profundas repercusiones en el empleo y los medios de vida en la región. La respuesta de la OIT se está desarrollando en estrecha colaboración con los mandantes y tendrá repercusiones en la labor que ha de llevarse a cabo en el bienio de 2006-2007. Asia ha experimentado un aumento considerable de la inversión extranjera directa (IED) y es actualmente el destino más importante de este tipo de inversión. En esta región se han instalado importantes sistemas de producción global y empresas multinacionales. Sin embargo, las elasticidades del empleo han sido bajas, la producción está cambiando y la competencia entre los países de la región está en aumento. Los países más desarrollados están llevando a cabo reestructuraciones internas para avanzar tecnológicamente, añadir valor a la producción y reforzar los vínculos con la economía nacional. Las consecuencias sociales se manifiestan en términos de creación y pérdida de empleos, movimientos transfronterizos de trabajadores, la calidad del empleo, el cambio en las exigencias respecto de las combinaciones de calificaciones y las condiciones de trabajo para los trabajadores de la economía informal. En la decimocuarta Reunión Regional Asiática se solicitó a la OIT que prestara asistencia a los mandantes a fin de lograr una globalización justa a través de planes de acción nacionales e iniciativas locales, subregionales y regionales sobre el trabajo decente; a través de marcos normativos coherentes que apoyen la creación de empleos decentes teniendo en cuenta el principio de la igualdad de género; la integración de la economía informal en las cadenas globales de suministro en condiciones justas; y la mejora del diálogo social y el fortalecimiento de la capacidad de los ministerios del trabajo y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para lograr políticas económicas y sociales más eficaces.

Integración regional

170. Las agrupaciones subregionales, en particular la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC) y el Foro de las Islas del Pacífico, y las agrupaciones intersubregionales como la

ASEAN +3 y la Asociación de cooperación económica de Asia y el Pacífico (APEC), se han ido consolidando y ampliando sus ámbitos de cooperación. El aumento de su interés por las cuestiones laborales y sociales presenta posibilidades de colaboración con la OIT en materia de investigación, sistemas de información, diálogo sobre políticas, marcos comunes y acciones conjuntas sobre la estrategia de empleo, el desarrollo de los recursos humanos, los indicadores del trabajo decente, la promoción de los derechos laborales fundamentales, la protección social y la gestión de la migración y la trata de trabajadores. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, en particular la ASEAN, están solicitando que se desplieguen esfuerzos a fin de aumentar su capacidad para participar en los procesos de integración regionales.

Superar la pobreza mediante el trabajo

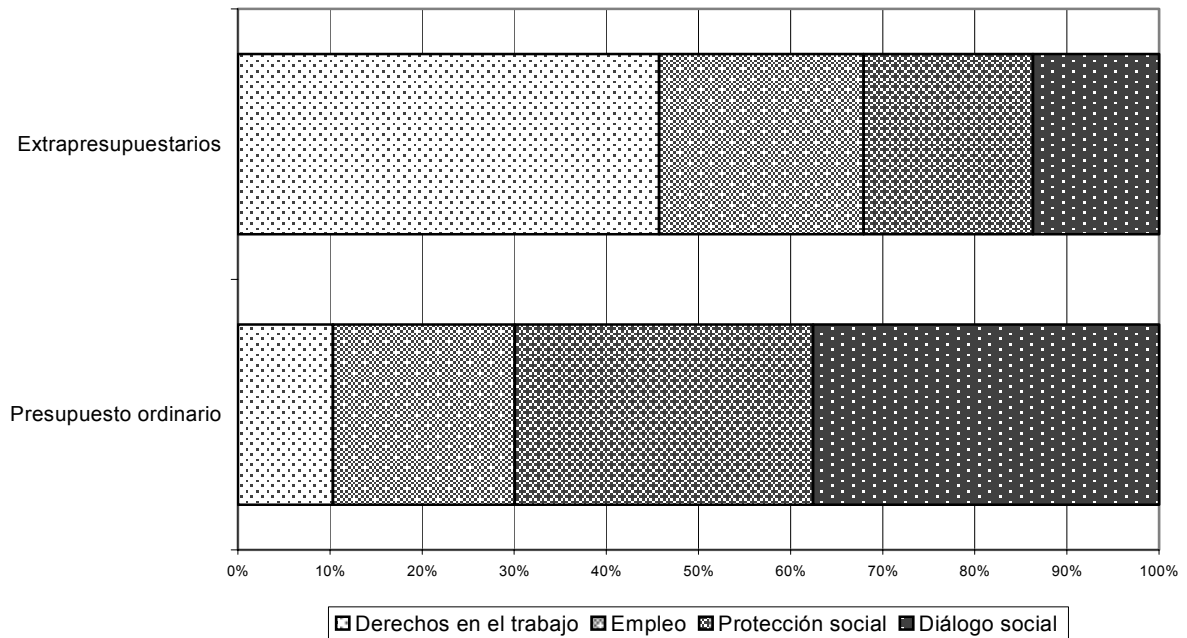
171. En la región están radicados dos tercios de la población mundial que vive en condiciones de pobreza extrema con menos de un dólar al día; dos tercios de esas personas son mujeres y tres cuartos viven en zonas rurales. Estas cifras aumentan en situaciones de crisis debido a la falta de protección social básica. La pobreza también se manifiesta en los altos niveles de trabajo infantil y de desempleo y subempleo de los jóvenes, la falta de bienes de producción, incluida la educación básica, la falta de mercados para los operadores de la economía informal y la falta de representación de los pobres. La información sobre el mercado de trabajo que tome en consideración la edad y el género es esencial para la formulación de políticas y programas que fomenten el crecimiento con alto coeficiente de empleo, protejan a los trabajadores en todas las etapas de sus vidas y eviten que se perpetúe la pobreza de una generación a otra. Es fundamental que se promueva la educación básica para todos los niños y que se facilite la transición de la escuela al empleo productivo para los jóvenes, dado que el 18 por ciento de la población tiene entre 15 y 24 años de edad, y el 30 por ciento tiene menos de 15 años y las tasas de desempleo de los jóvenes duplican con creces las tasas totales. La tendencia hacia la descentralización de la autoridad y los recursos al nivel local y la necesidad de llegar a los pobres allí donde viven y trabajan exige que se preste una mayor atención a las estrategias de desarrollo locales.

Corregir las vulnerabilidades y promover la igualdad de género

172. La globalización ha entrañado formas nuevas y graves de discriminación y vulnerabilidad, que tienen importantes dimensiones de género y afectan a grupos específicos. Entre las vulnerabilidades cabe citar la trata de personas, los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo y el VIH/SIDA. Entre los más vulnerables se encuentran los niños y las jóvenes, en particular de minorías étnicas y de grupos indígenas, los trabajadores migrantes subcontratados (en particular los del servicio doméstico), los trabajadores de la economía informal y los trabajadores con discapacidades. Las trabajadoras asiáticas se encuentran entre las principales beneficiarias de las nuevas oportunidades de empleo creadas con la expansión de las cadenas de producción transnacionales y la migración internacional de trabajadores. Sin embargo, la condiciones de trabajo siguen siendo precarias, cuando no deplorables, y cuesta mucho cambiar las desigualdades de género que están muy arraigadas. Se espera que la región aplique plenamente su estrategia de incorporación de las consideraciones de género para lograr la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres en el trabajo, y en relación con la compaginación del trabajo y la vida; la eliminación de toda forma de discriminación contra las trabajadoras; y la igualdad de participación de las mujeres y de los hombres en la adopción de decisiones en los ámbitos del empleo, el trabajo, la protección social y la coparticipación social en los países de la región a los que la OIT presta servicios, centrándose en especial en la igualdad de género y en la capacitación de las mujeres con bajos ingresos. Dado que la discriminación por motivos de género se combina con otras formas de discriminación, se deberán adoptar medidas específicas en relación con las mujeres y las niñas que se enfrentan a múltiples formas de discriminación.

Europa y Asia Central

Gráfico 10. Distribución de los recursos extrapresupuestarios y con cargo al presupuesto ordinario previstos para los objetivos estratégicos, Región de Europa y Asia Central



173. La aplicación del Programa y Presupuesto para 2006-2007 se inspirará en las conclusiones y recomendaciones adoptadas en la séptima Reunión Regional Europea (Budapest, 2005). La OIT deberá también responder a las diferentes necesidades de los grupos de países emergentes dentro de la región: los nuevos miembros de la Unión Europea (UE), los países del Pacto de Estabilidad, y de la Comunidad de Estados Independientes (CEI). La ampliación de la UE a 25 miembros tiene importantes repercusiones en la labor de la OIT en la región. Las políticas económicas y sociales de los Estados que no son miembros de la UE, junto con las estrategias de la UE en lo que respecta a las relaciones con sus vecinos europeos y de Asia Central, configuran en gran medida el contexto para el programa de la OIT en esta región. En este sentido, el Programa de Trabajo Decente proporciona un marco integrador para todos los Estados Miembros de la OIT, que es sumamente pertinente para los problemas que afrontan. Por ejemplo, la última ampliación estrechó los vínculos entre la UE y Europa Sudoriental. La piedra angular del compromiso a largo plazo de la Unión Europea con esta subregión es el proceso de estabilización y de asociación, que proporciona el marco normativo para la reforma política, económica y social. De igual modo, algunos países de la CEI están elaborando programas nacionales junto con la OIT, que se centran en las políticas sociales y laborales necesarias para el establecimiento de democracias estables y el buen funcionamiento de las economías de mercado.

Buena gobernanza

174. Aunque existen importantes diferencias entre los nuevos países miembros de la UE y los países del Pacto de Estabilidad, también hay muchos puntos de convergencia: la necesidad de mejorar la buena gobernanza en materia de seguridad social; la sensibilización en lo que respecta a la igualdad de género y la incorporación de las consideraciones de género; la reforma de la legislación laboral y las políticas de empleo; las consecuencias del envejecimiento para las políticas en materia de pensiones y de empleo; y la creciente importancia del diálogo social como instrumento para mejorar la elaboración de políticas y promover la plena participación de los interlocutores sociales.

Desarrollo económico sostenible

175. Algunas de las características observadas en Europa Sudoriental son si cabe más válidas en la CEI. El reto fundamental al que se enfrenta esta subregión es lograr un desarrollo económico sostenible mediante la diversificación económica y la reestructuración socialmente responsable de las empresas, que garantice un desarrollo adecuado de las calificaciones, una mayor movilidad laboral (dentro de los países y entre ellos), sistemas adecuados de protección social, organizaciones de los interlocutores sociales que funcionen bien y un diálogo social bien desarrollado. Las cuestiones de la trata de personas, la migración de trabajadores y el VIH/SIDA están adquiriendo cada vez más importancia.

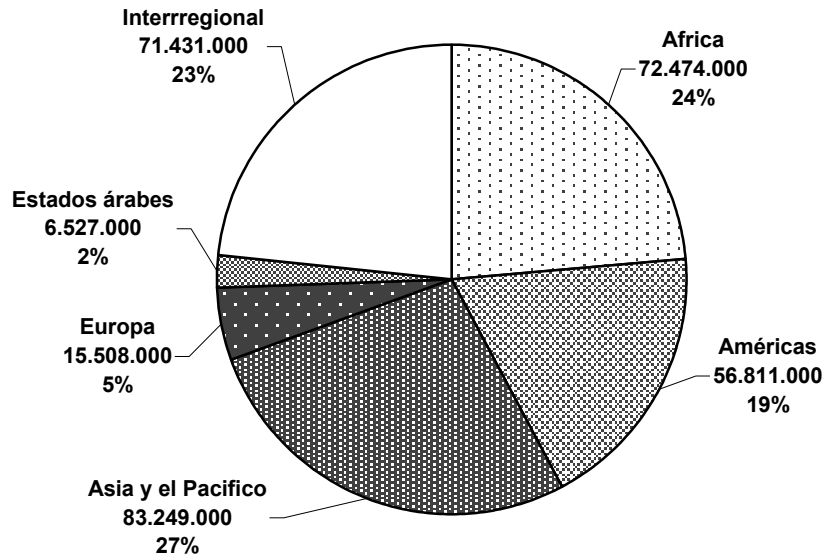
Objetivos del trabajo decente

176. A pesar de los logros muy reales al progresar tanto en el proceso de transición en poco más de diez años, los países de Europa Central, Sudoriental y Oriental y de Asia Central siguen teniendo que hacer frente a numerosos problemas para alcanzar los objetivos del trabajo decente para el conjunto de su población. La importante disminución de las tasas de empleo en muchos de estos países ha dejado un legado de crecientes niveles de pobreza y exclusión social, que afecta en particular a los grupos vulnerables de la sociedad, en particular las mujeres, los jóvenes, las minorías étnicas y las personas con discapacidades. Deben encontrarse respuestas oportunas y adecuadas mediante la movilización de los propios recursos de la OIT y un importante repertorio de proyectos de cooperación técnica. A fin de establecer un orden de prioridades para sus recursos limitados, es necesario que se desplace el centro de atención de la intervención de la OIT para centrarse en los países beneficiarios del Pacto de Estabilidad, la CEI y Turquía. Los nuevos países miembros de la UE, que han pasado de ser países receptores a ser países donantes (tanto técnica como financieramente), seguirán recibiendo ayuda, previa solicitud, respecto de cuestiones muy concretas. Asimismo, la estructura sobre el terreno en Europa se adaptará: se suprimirán algunos puestos de corresponsal nacional en los nuevos países miembros de la UE y se establecerán otros en los nuevos países del Pacto de Estabilidad y en la CEI.

Diálogo social

177. Se prestará especial atención al diálogo social. Se reconoce ampliamente el importante papel que desempeña para alcanzar un consenso social pero los logros son todavía precarios. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores seguirán recibiendo asistencia para establecer el marco jurídico, las instituciones y los mecanismos que les proporcionen los instrumentos y medios para obtener una base de representación más sólida, y una mayor capacidad para formular propuestas, participar en el diálogo tripartito y alcanzar un consenso acerca de cuestiones tales como la flexiseguridad, las reformas de las pensiones, las estrategias de empleo, la seguridad y salud en el trabajo y los accidentes del trabajo, la igualdad de género, el empleo de los jóvenes, el trabajo infantil, la migración y la trata de trabajadores y el VIH/SIDA. Las administraciones del trabajo también recibirán asistencia para que puedan mejorar la inspección del trabajo, desempeñar el papel que les corresponde en el diálogo social tripartito y prestar apoyo a los interlocutores sociales en sus diálogos sociales bipartitos.

Gráfico 11. Distribución regional de los fondos extrapresupuestarios para la cooperación técnica 2006-2007, total: 306 millones de dólares



LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Objetivo estratégico núm. 1: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

Objetivo operativo 1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Objetivo operativo 1b: Acción normativa

Objetivo estratégico núm. 2: Empleo

Objetivo operativo 2a: Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad

Objetivo operativo 2b: Creación de empleo

Objetivo estratégico núm. 3: Protección social

Objetivo operativo 3a: Ampliar el alcance de la seguridad social

Objetivo operativo 3b: Protección efectiva de los trabajadores

Objetivo estratégico núm. 4: Diálogo social

Objetivo operativo 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales

Objetivo operativo 4b: Gobierno e instituciones de diálogo social

Objetivo operativo 4c: El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial

NORMAS Y PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Objetivo estratégico núm. 1:

Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

Objetivo operativo 1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los Estados Miembros de la OIT se rigen por los principios y derechos referentes a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva y llevan a la práctica la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Objetivo operativo 1b: Acción normativa

Las normas internacionales del trabajo y el proceso de control de la aplicación de las normas influyen en la legislación y en las políticas de los Estados Miembros con miras al logro del trabajo decente y los objetivos internacionales de desarrollo.

Objetivo estratégico núm. 1:

Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

178. Los principios y derechos en el trabajo establecen las bases para el trabajo decente y sustentan muchos aspectos de la dimensión social de la globalización. La función normativa singular de la OIT ha sido destacada en el informe de la Comisión Mundial. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo reafirmados en la Declaración de 1998 están ahora firmemente establecidos como una definición universal de requisitos mínimos para establecer una “base social” en una economía en proceso de globalización. Junto con el tripartismo y el diálogo social, facilitan una estrategia para lograr progresos en la esfera social y económica. La OIT tiene que examinar de qué manera su función normativa puede responder mejor a las demandas legítimas de los mandantes y tener impacto tanto en el plano nacional como en el sistema multilateral. Los éxitos del pasado bienio reflejados en la adopción unánime del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 y su ratificación han dado lugar a una intensificación del diálogo acerca de su aplicación.

179. La aplicación es también el aspecto central del seguimiento de la Declaración. El ciclo inicial de actividad y recursos en torno a la presentación anual de memorias ha proporcionado una mejor indicación de los progresos realizados y de lo que queda aún por hacer en diferentes países. Los informes globales sobre cada una de las categorías de principios y derechos han suscitado creciente atención respecto de las cuestiones planteadas, así como una mayor demanda de herramientas y servicios para coadyuvar a su aplicación. Los exámenes y evaluaciones han puesto claramente de manifiesto que gran parte de la labor de promoción y cooperación técnica del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) está estrechamente relacionada con el seguimiento de la Declaración. Se pueden realizar sinergias internas y evitar la duplicación de tareas combinando las dos estructuras de gestión y centrando los recursos en un “paquete” relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

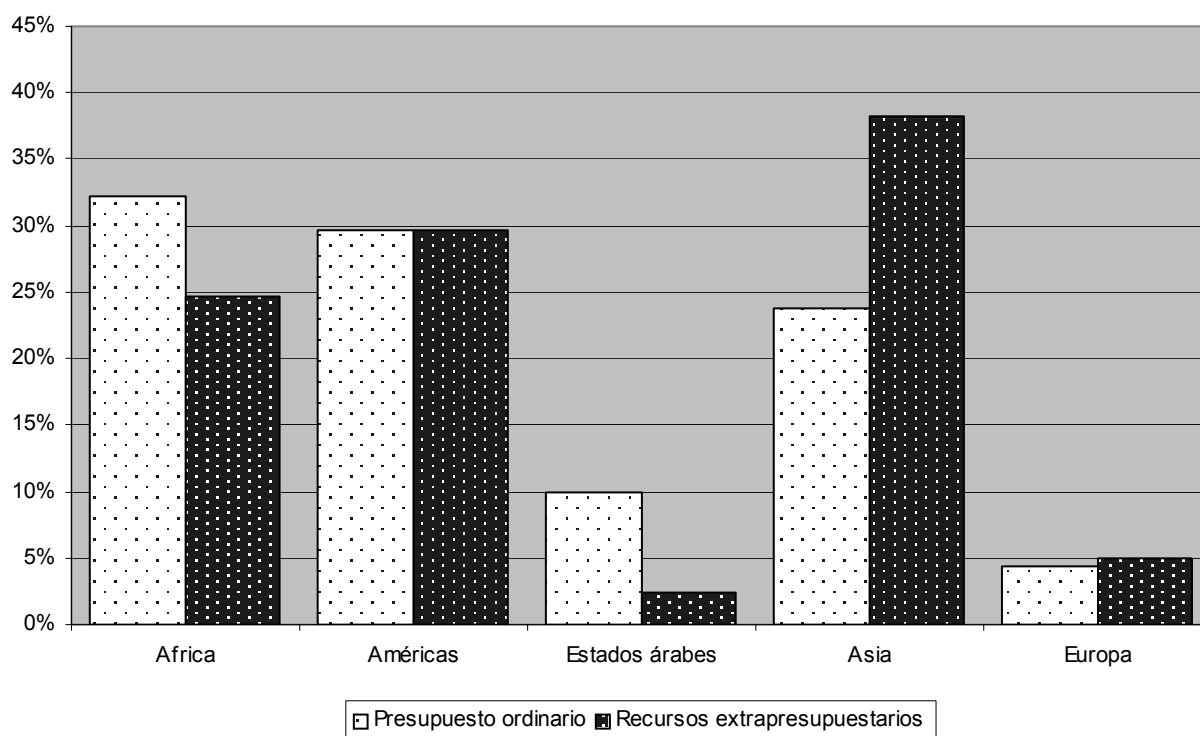
180. El cambio de énfasis para centrarse en el papel de las normas internacionales del trabajo en el contexto del desarrollo, pone de relieve que los convenios y recomendaciones son también herramientas para la promoción, el logro y el control del progreso económico y social tanto por lo que respecta a la legislación laboral como a las mejoras mensurables en las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Las enseñanzas extraídas con respecto a la influencia de los convenios fundamentales pueden aplicarse a la ratificación y puesta en práctica de otros convenios actualizados en el marco de un enfoque integrado. La discusión por la Conferencia Internacional del Trabajo del estudio general sobre las normas relativas a la política de empleo ilustra la importancia que tienen los instrumentos normativos para la puesta en práctica de la Declaración y la elaboración y aplicación de políticas con miras al pleno empleo, productivo y libremente elegido, que es el aporte singular de la OIT a la consecución de los ODM. La abolición del trabajo infantil es un aspecto de la promoción del empleo apropiado para los jóvenes. Otro ejemplo que cabe citar es el de la potenciación socioeconómica de la mujer, ya que ésta requiere la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y el fomento del derecho de sindicación y de negociación. En consecuencia, las normas y el seguimiento de la Declaración son elementos de un mismo marco coherente.

181. Para reforzar el sistema normativo es necesario reexaminar la forma en que la política normativa y los mecanismos de control y de presentación de quejas contribuyen a los objetivos globales. Esto incluye el examen en curso de la estructura y los productos de la Oficina con el fin de abordar de manera más eficaz las necesidades de los distintos países y regiones. Un control más coherente de la aplicación de los convenios fundamentales y de otros convenios actualizados contribuirá a la realización de todos los objetivos estratégicos. Este proceso coincidirá con el examen del formulario revisado para la presentación de memorias en virtud del artículo 22 utilizado desde 2003, y la simplificación del mismo.

Cuadro 4. Recursos estratégicos para las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, por objetivo operativo

	Recursos estratégicos propuestos con cargo al presupuesto ordinario (en dólares constantes 2004-2005)	Gasto extrapresupuestario previsto (en dólares de los EE.UU.)	Total
Objetivo operativo 1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo	32.982.353	168.983.000	201.965.353
Objetivo operativo 2b: Acción normativa	45.664.584	2.048.000	47.712.584
Total	78.646.937	171.031.000	249.677.937

Gráfico 12. Distribución de los recursos técnicos con cargo al presupuesto ordinario asignados a este objetivo y recursos extrapresupuestarios previstos para este objetivo, por región

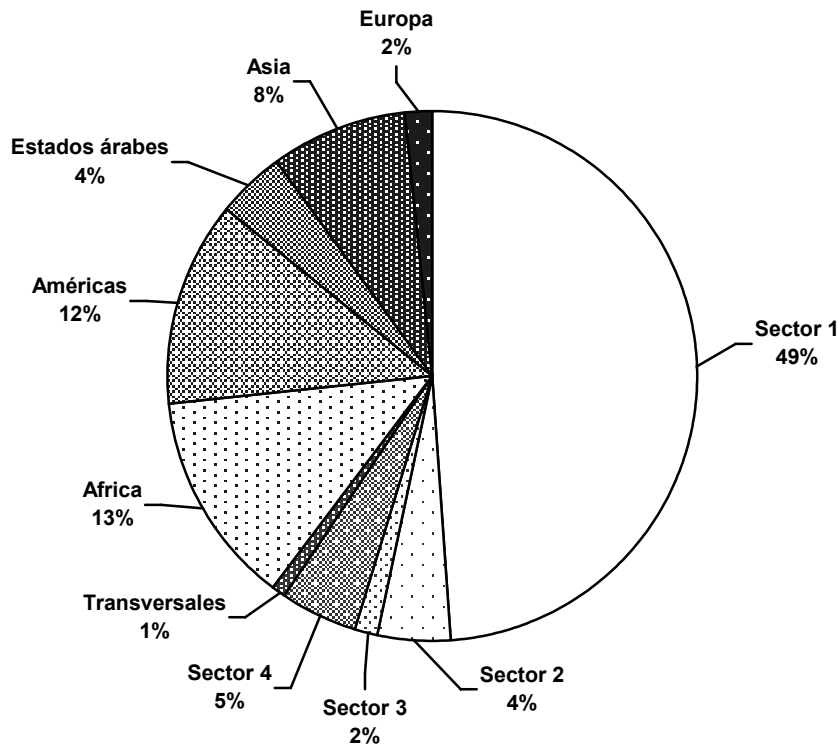


Objetivo operativo 1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los Estados Miembros de la OIT se rigen por los principios y derechos referentes a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva y llevan a la práctica la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Se han combinado dos objetivos operativos. Esto refleja la culminación del primer ciclo del seguimiento de la Declaración y la completa identificación de los obstáculos a la aplicación de los principios y derechos en las memorias anuales de los Estados Miembros. Resulta cada vez más evidente, a medida que se avanza hacia el objetivo de incorporar la cuestión del trabajo infantil en las políticas nacionales de empleo y sociales, que pueden aplicarse consideraciones similares a las cuatro categorías. Este ajuste tiene en cuenta el compromiso actualmente generalizado con respecto a los ocho convenios y la necesidad de promover sinergias que reduzcan los costos y la duplicación.

Gráfico 13. Fuente de las contribuciones técnicas para este objetivo



Resultado 1a.1: Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los Estados Miembros son cada vez más conscientes del contenido de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (la libertad de asociación y la libertad sindical/el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación) y adoptan medidas progresivas para respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad, en particular en sus marcos nacionales de desarrollo y reducción de la pobreza, la legislación y las prácticas nacionales, y en las políticas y prácticas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de sus miembros.

Todos los indicadores de logro para este resultado están basados en indicadores más generales utilizados en 2004-2005. Los indicadores previos se centraban en la ratificación, los actuales se centran en la aplicación, con más indicadores de avance específicos.

Indicadores 1a.1

- i) Los mandantes utilizan herramientas y otras medidas prácticas para aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Meta: 50 casos (aunque esta cifra es provisional, ya que se trata de un nuevo indicador). Se reunirán datos procedentes del control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y del seguimiento de la Declaración.

Se han dejado de lado los indicadores anteriores centrados en la ratificación, ya que el énfasis se pone ahora en la aplicación.

- ii) Los Estados Miembros toman medidas para mejorar el respeto de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Meta: siete países en los que se logran avances tras la intervención de la OIT.

- iii) Los mandantes tripartitos son más capaces de promover la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva; los interlocutores sociales tienen mayor capacidad para organizar los sectores que no están organizados.

Meta: siete nuevas iniciativas en las que los mandantes tripartitos toman medidas basadas en la asistencia de la OIT, con inclusión de medidas en la economía informal.

- iv) Los Estados Miembros establecen o mejoran los programas y políticas nacionales para abordar la discriminación por motivo de género, racial y étnica.

Meta: ocho países.

Este indicador se centra en la discriminación racial/étnica e integra la problemática de género. Su finalidad es medir la formulación de nuevas políticas, así como los programas destinados a hacer frente a la discriminación múltiple en un marco temporal específico. Los países que se han de considerar se determinarán en el contexto de la presentación anual de memorias en virtud del seguimiento de la Declaración y de las observaciones de los órganos de control.

- v) Las organizaciones de trabajadores adoptan planes para promover la igualdad de género (especialmente por lo que atañe a la remuneración) y el avance de la igualdad racial/étnica; los empleadores y sus organizaciones tienen conciencia del problema y actúan con miras a garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Meta: ocho organizaciones. Se identificarán los logros en cuanto a publicaciones, formación organizada por los empleadores y los trabajadores y convenios colectivos, y se informará al respecto.

- vi) Las autoridades nacionales adoptan y aplican planes nacionales para combatir el trabajo forzoso o la trata de personas.

Meta: ocho nuevos planes.

Resultado 1a.2: Medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil

Los Estados Miembros adoptan medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil de conformidad con los convenios fundamentales de la OIT relativos al trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación urgente de las peores formas de trabajo infantil y al ofrecimiento de alternativas a los niños y niñas, así como a sus familias.

Este resultado refleja el resultado que se ha procurado lograr con la acción de la OIT en lo que respecta a promover respuestas nacionales al problema del trabajo infantil, haciendo hincapié en las peores formas de trabajo infantil y las necesidades particulares de las niñas. En líneas generales, se espera que los Estados Miembros apliquen medidas como las descritas en los Convenios fundamentales núms. 138 y 182 y en las recomendaciones pertinentes.

Indicador 1a.2

- i) Los Estados Miembros hacen progresos en la aplicación de los Convenios núms. 138 y 182 mediante al menos dos intervenciones asociadas con el enfoque de los programas de duración determinada, con inclusión de cambios en las disposiciones legales, recopilación de datos, metas con plazos precisos, sistemas de control del trabajo infantil, y la incorporación del trabajo infantil entre los temas tratados en las políticas de desarrollo pertinentes.

Meta: 10 Estados Miembros, además del número alcanzado a finales del bienio 2004-2005. Los avances se medirán sobre la base de los compromisos asumidos en virtud de los Convenios núms. 138 y 182.

Esta meta es más específica que la fijada en 2004-2005.

Estrategia relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (objetivo operativo 1a)

182. La Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales es una reafirmación de la relación entre los derechos y el desarrollo, y constituye la base para la propia contribución práctica de la OIT al alivio de la pobreza. El seguimiento de la Declaración se inspira en la experiencia del IPEC en cuanto a la prestación de asistencia para la aplicación de los instrumentos adoptados por la Conferencia, así como en lo relativo a establecer un vínculo vital entre las disposiciones preceptivas y las políticas prácticas. El entorno creado por la legislación y las prácticas que garantizan los principios y derechos abre la posibilidad de intervenir en muchas esferas — agricultura, migración laboral, zonas francas industriales (ZFI), la economía informal, el sector público — en las que los déficit en materia de derechos impiden avanzar hacia el trabajo decente. La experiencia acumulada en el contexto del seguimiento de la Declaración muestra que el tripartismo proporciona ventajas en cuanto a la fijación de las prioridades y la concepción técnica de programas prácticos y la colaboración en la ejecución de los mismos.

183. Los fondos extrapresupuestarios han sido esenciales para mantener el nivel de las actividades de investigación, asesoramiento y apoyo que han dado lugar a los progresos documentados hasta la fecha en cuanto a las medidas encaminadas a mejorar la aplicación de las cuatro categorías de principios fundamentales. El nivel de los resultados propuestos en los indicadores que se presentan en este documento se basa en el supuesto de la continuidad de la cooperación técnica financiada con fondos extrapresupuestarios. Cabe señalar que el aporte de los fondos extrapresupuestarios se acompaña con exigencias específicas que pueden dar lugar a modificar el énfasis en los diferentes elementos de una estrategia coherente, o a centrarse en regiones que de otra forma no se considerarían prioritarias. No obstante, dentro de estas limitaciones, la estrategia para 2006-2007 se basará en la experiencia de los pasados bienios, determinar la utilización de los recursos disponibles de manera selectiva para garantizar resultados sostenidos.

184. El objetivo de una estrategia básica es desarrollar aún más la base de conocimientos sobre los principios y derechos fundamentales, crear conciencia al respecto y promover el movimiento cada vez más extendido a escala mundial para apoyar su aplicación. La documentación del uso de diferentes enfoques con el fin de darlos a conocer en los distintos países está resultando ser una de las formas más eficaces de apoyar la aplicación práctica. Se emprenderán investigaciones en las que se desarrollará, examinará e intercambiará información y en las que se abordarán asuntos relativos a la igualdad de género y cuestiones jurídicas y de otra índole.

185. En 2006-2007 se prestará especial atención a algunas cuestiones relativas a los derechos fundamentales con el fin de llevar a cabo mejoras significativas en los Estados Miembros durante el bienio. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva son prioridades para la OIT desde hace mucho tiempo; con todo, se realizarán esfuerzos especiales por mejorar los resultados mediante diagnósticos nacionales en los que se aborden las necesidades de la economía formal e informal, lo que conducirá a la elaboración de planes de acción. Esta experiencia podrá difundirse en los siguientes bienios como ejemplo de práctica adecuada. El fenómeno de la discriminación es también un motivo de preocupación desde hace tiempo y representa un desafío particular debido al riesgo de que se agudice cuando, por ejemplo, se conjuguen factores de raza, origen étnico y género. Para concentrar los esfuerzos se emprenderá una estrategia orientada a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

186. La estrategia relativa al trabajo forzoso tiene como objetivo el entendimiento global de dicho fenómeno y el establecimiento de marcos jurídicos y políticos nacionales. Para abordar la trata de personas, los informes globales de 2005 y 2006 deberían conferir una mayor notoriedad a estas cuestiones y proporcionar puntos de partida. En primer lugar se abordará la reforma política y legislativa y, en segundo lugar, la erradicación del reclutamiento coercitivo y, cuando sea posible, la rehabilitación, ya que estos enfoques han sido fructíferos para el IPEC.

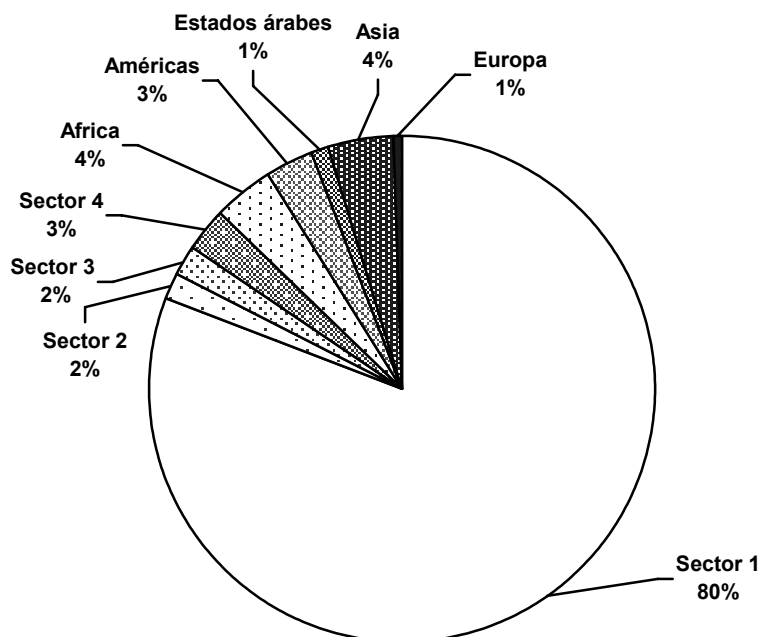
187. En las estrategias encaminadas a erradicar el trabajo infantil se seguirá aplicando el enfoque de los programas de duración determinada (PDD), el cual consiste en ofrecer alternativas adecuadas a los niños trabajadores y a sus familiares adultos. Esta estrategia es especialmente eficaz porque fortalece la capacidad y la participación de los Estados Miembros y de los principales actores dentro de ellos (como organismos estatales, organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros interlocutores), lo que posibilita que pueda llevarse a cabo una acción sostenida una vez finalizado el apoyo directo de la OIT a los proyectos. Los PDD también contribuyen de forma significativa a la erradicación de la pobreza, al logro de una globalización justa y a la igualdad de género, ya que en ellos se da prioridad a la educación, al trabajo decente, al mantenimiento de un diálogo amplio y a la coherencia entre los programas financiados por los gobiernos y los financiados por los donantes. Gracias al desglose de los datos por sexo y al análisis en función del género, los PDD abordan distintas necesidades: las niñas son especialmente vulnerables a la explotación sexual, a la trata y al trabajo en el servicio doméstico en condiciones inapropiadas. La estrategia general del IPEC se examinará a la luz de la evaluación llevada a cabo por el Consejo de Administración en noviembre de 2004. Se proporcionan datos más detallados e informaciones más exhaustivas sobre su impacto en el contexto del Comité de Dirección. El apoyo de los donantes es esencial para la sostenibilidad de los resultados fijados para este bienio.

Objetivo operativo 1b: Acción normativa

Las normas internacionales del trabajo y el proceso de control de la aplicación de las normas influyen en la legislación y en las políticas de los Estados Miembros con miras a lograr el trabajo decente y los objetivos internacionales de desarrollo.

La promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo está vinculada en la práctica con la promoción de los convenios fundamentales. El abanico más amplio de convenios prioritarios son también instrumentos normativos que están a disposición de la Organización. En la práctica, a la hora de prestar sus servicios técnicos y de asesoramiento, la Oficina tiene en cuenta todos estos instrumentos en su conjunto. De igual forma, tanto en el sistema multilateral como en los Estados Miembros, la Declaración y los convenios de la OIT suelen considerarse como un todo. En la medición del progreso pueden utilizarse cada vez más estos mismos métodos.

Gráfico 14. Fuente de las contribuciones técnicas para este objetivo



Resultado 1b.1: Aumentar la incidencia de las normas

Los mandantes de los Estados Miembros tienen un mayor conocimiento de las normas de la OIT y han mejorado sus capacidades para apoyar la aplicación de las normas de acuerdo con las prioridades nacionales, al beneficiarse del mecanismo de control de la OIT y de la asistencia prestada por la Oficina.

Indicadores 1b.1

- i) Los Estados Miembros mejoran la aplicación de las normas según lo indicado por la Comisión de Expertos.

Meta: 400 casos en que se observan mejoras.

Esta meta, que representa un aumento respecto de la meta de 350 casos fijada para 2004-2005, es también más específica, ya que se centra en los convenios más pertinentes con respecto al trabajo decente.

- ii) Los Estados Miembros mejoran la aplicación de las normas según lo indicado por el Comité de Libertad Sindical.

Meta: 50 casos en que se observan mejoras.

Esta meta es la misma que la fijada en 2004-2005.

- iii) Los Estados Miembros ratifican los principales convenios relativos a la igualdad de género o realizan progresos en la aplicación de sus disposiciones más importantes.

Meta: 15 nuevas ratificaciones de los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183 durante el bienio; ratificación de los cuatro convenios por siete países; introducción por los mandantes de 15 Estados Miembros de cambios positivos en sus políticas, su legislación, sus programas o sus instituciones con el fin de fomentar la igualdad de género.

Este nuevo indicador está basado en el indicador sobre la igualdad de género en relación con las normas del trabajo establecido en 2004-2005¹, con metas revisadas sobre la base de la experiencia adquirida hasta la fecha.

- iv) Las organizaciones de empleadores y de trabajadores formulan observaciones sobre la aplicación de las normas.

Meta: 330 observaciones recibidas. De esta forma se mide la participación tripartita en la aplicación de los convenios ratificados.

Se trata de un nuevo indicador.

- v) La Oficina da curso a los informes y memorias dirigidos a los órganos de control que se reciben en el plazo establecido.

Meta: el 90 por ciento de los informes y memorias recibidos en el plazo establecido se someten a la Comisión o el Comité según corresponda (cabe señalar que, en 2004, esta proporción fue del 60 por ciento).

Se trata de un indicador utilizado en 2002-2003, pero no en 2004-2005. Se ha vuelto a introducir para conferir una mayor notoriedad a la calidad de los servicios prestados por la Oficina.

Estrategia para la acción normativa (objetivo operativo 1b)

188. El sistema de normas internacionales del trabajo, junto con su mecanismo de control, es un rasgo distintivo clave de la ventaja comparativa de que goza la OIT frente a las demás organizaciones internacionales en la esfera de la política social. En la práctica, ello da lugar a mejoras en la aplicación de las normas del trabajo en los países, lo que tiene un impacto directo en las vidas de los trabajadores. Se seguirá aplicando una estrategia destinada a aumentar la coherencia, la pertinencia y el impacto del sistema, sobre la base de las enseñanzas extraídas a partir del enfoque integrado de las actividades normativas durante los últimos bienios, y se introducirán mejoras en la eficacia del sistema de control, incluido el proceso contemplado en el artículo 22.

189. El mantenimiento de consultas con los mandantes tripartitos será esencial para articular y aplicar esta estrategia. También son cruciales la mejora del diálogo entre los órganos de control y los gobiernos y el aumento de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se establecerá y reforzará un programa eficaz de asesoramiento e información en materia de normas, en el cual se integrará tanto la información procedente del sistema de control como la dirigida a dicho sistema. En el marco de dicho programa se reforzarán las sinergias entre los convenios fundamentales y su aplicación y se hará hincapié en los convenios actualizados que se refieren a los aspectos esenciales del trabajo decente. Se proporcionará mejor información y formación en materia de normas al conjunto de las oficinas técnicas y exteriores de la OIT a fin de garantizar su colaboración. Esto constituirá un componente importante de los programas nacionales de trabajo decente. Una promoción más activa, incluida la prestación de un asesoramiento especializado a los Estados Miembros y en el sistema multilateral respecto de las normas y su control, contribuirá al logro de las metas.

190. La mayoría de las quejas recibidas se enmarcan en la esfera de competencia del Comité de Libertad Sindical. Aunque su número y complejidad aumenta de forma constante, dichas quejas se siguen examinando en un plazo de tiempo razonable. Se continúa prestando asistencia a los gobiernos para que cumplan con los procedimientos y proporcionen la información requerida por los mandantes. Otras quejas presentadas en virtud de los artículos 24 y 26 de la Constitución se seguirán tramitando de forma individual en la medida en que lo permitan el tiempo y los recursos. Dado que los procedimientos de queja tienden a ser complejos y lentos, se intentarán adoptar medios más eficientes y eficaces de abordar dichas quejas.

¹ Párrafo 279 del Programa y Presupuesto para 2004-2005.

191. La ampliación de las bases de datos relativos a las normas y de la capacidad de procesamiento de información facilitará la tramitación eficaz de los informes y memorias y posibilitará una mayor difusión y uso, tanto dentro como fuera de la Oficina, de las normas del trabajo, de los datos y de los resultados de los mecanismos de control. La influencia de los especialistas en normas, de las oficinas subregionales, de los departamentos técnicos y del Centro de Turín se aumentará al máximo mediante una cooperación más sistemática. Una mayor divulgación de las bases de datos y una presentación de más fácil comprensión de las observaciones de los órganos de control aumentarán la disponibilidad de las normas de la OIT en la red de instituciones multilaterales y de desarrollo: de esta forma se pretende proporcionar material de apoyo a los procesos multilaterales e incrementar la notoriedad de las normas internacionales del trabajo como prioridad para las inversiones de los donantes.

EMPLEO

Objetivo estratégico núm. 2:

Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

Objetivo operativo 2a: Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad

Los mandantes de la OIT adoptan y aplican políticas y programas en materia de empleo, mercados de trabajo y calificaciones que promueven el empleo decente para las mujeres y los hombres.

Objetivo operativo 2b: Creación de empleo

Los mandantes de la OIT están en mejores condiciones de concebir, llevar a cabo y evaluar las políticas y los programas destinados a promover el desarrollo empresarial y las inversiones con alto coeficiente de empleo, en beneficio en particular de las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables, así como los grupos afectados por las crisis.

Objetivo estratégico núm. 2:

Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

192. El problema del empleo es inmenso y cada día más agudo. A finales de 2003, un tercio de los cerca de 3.000 millones de trabajadores del mundo estaban desempleados o subempleados o eran trabajadores pobres. En la mayoría de las regiones está aumentando el tamaño de la economía informal, en la que los trabajadores corren un riesgo especialmente elevado de pasar a formar parte de los trabajadores pobres. Los jóvenes son particularmente vulnerables, ya que su riesgo de desempleo y subempleo es tres veces el índice de desempleo mundial de 6,2 por ciento, y las mujeres siguen estando entre los grupos más afectados por el desempleo.

193. El empleo es la única manera sostenible de salir de la pobreza y es esencial para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En el informe de la Comisión Mundial se afirma que el fomento del trabajo decente y productivo es fundamental para lograr una globalización más justa. También se deja claro en él que para avanzar en esa dirección hacen falta políticas coherentes de ámbito local, nacional e internacional, respaldadas por una ejecución eficaz de programas, sobre todo de alcance local y nacional. En el marco del Programa Global de Empleo, la labor de la OIT está centrada en el crecimiento, las inversiones y el empleo, basándose en el *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005*. Se dedica una atención primordial a la investigación y la elaboración de marcos, instrumentos y enfoques prácticos que apoyan a los mandantes de la OIT en sus esfuerzos encaminados a promover empleos de calidad y un crecimiento económico que tengan mejores efectos en materia de distribución. Un eje importante de esa labor es la incorporación de las preocupaciones relativas al empleo en las políticas macroeconómicas, financieras, de inversión y comerciales.

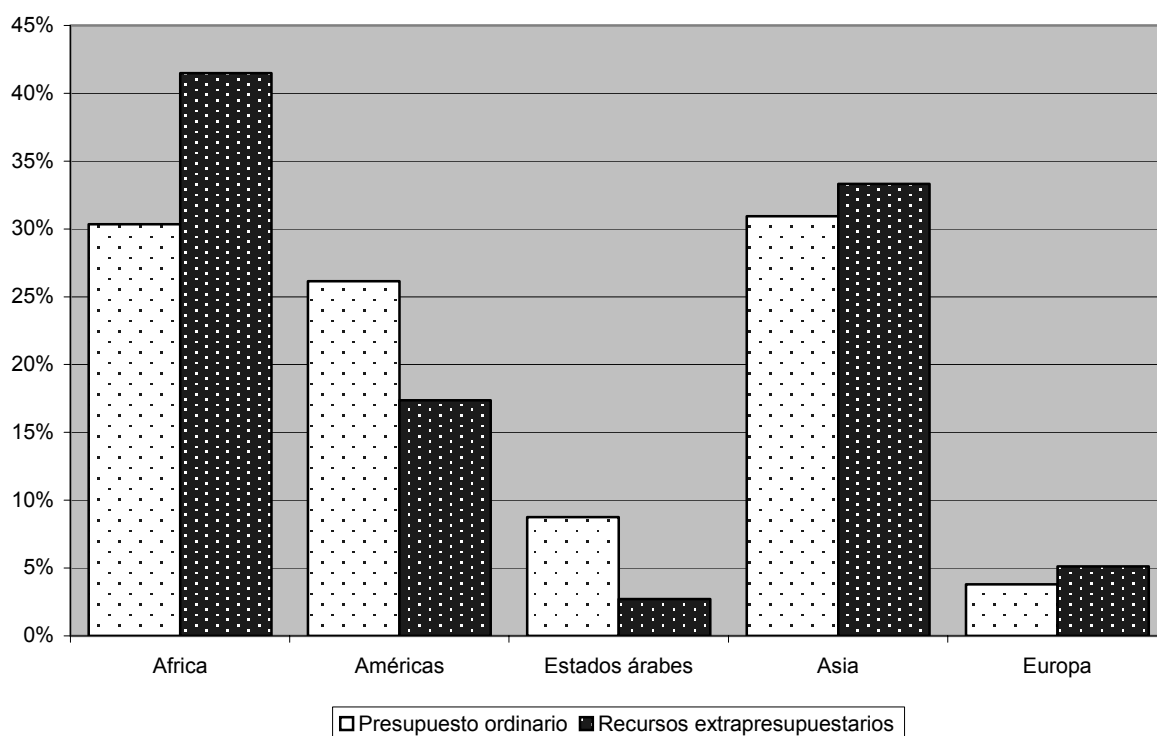
194. El Programa Global de Empleo, que constituye el pilar correspondiente al empleo del Programa de Trabajo Decente mundial, es el marco general para la labor de la OIT en torno al empleo. Su objetivo es situar el empleo en el centro mismo de la formulación de las políticas económicas y sociales. Su puesta en práctica en todo el mundo requiere establecer alianzas y fomentar la coherencia política con otras organizaciones de las Naciones Unidas y las instituciones de Bretton Woods. En el plano regional, su aplicación se está llevando a cabo, como en el caso de África, dentro del marco general del seguimiento de la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en África. La labor en el plano nacional en todas las regiones se desarrolla a partir del marco de los programas nacionales de trabajo decente e incluye el apoyo a los mandantes para la elaboración de estrategias nacionales integradas de empleo en respaldo del trabajo decente y la incorporación del trabajo decente como preocupación central en los DELP y el MANUD. Se interviene en el plano local aplicando nuevos enfoques a la formulación de políticas y la concepción del desarrollo basado en áreas locales que promueven agrupaciones y sectores empresariales, los distritos y los sectores económicos competitivos, los programas con gran intensidad de empleo, el perfeccionamiento de las calificaciones y el acceso de los trabajadores pobres a las entidades financieras, al tiempo que integran los derechos, la protección social y el diálogo social. El Programa Global de Empleo atribuye la máxima prioridad a la participación activa de los mandantes tripartitos a través del diálogo social y de otros medios, a demostrar que el trabajo decente es un factor productivo y a promover la no discriminación.

195. La labor correspondiente a este objetivo estratégico se centrará en: las calificaciones y la empleabilidad, el empleo de los jóvenes, la creación de empleo mediante el desarrollo empresarial y enfoques de la inversión que fomenten coeficientes elevados de empleo, las políticas del mercado de trabajo, el empleo productivo con miras a la reducción de la pobreza y el desarrollo, y el empleo y la globalización. En los objetivos operativos 2a y 2b se reflejan éstas áreas esenciales de interés.

Cuadro 5. Recursos estratégicos para el empleo, por objetivo operativo

	Recursos estratégicos propuestos con cargo al presupuesto ordinario (en dólares constantes 2004-2005)	Gasto extrapresupuestario previsto (en dólares de los EE.UU.)	Total
Objetivo operativo 2a: Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad	76.290.153	20.329.000	96.619.153
Objetivo operativo 2b: Creación de empleo	47.243.810	58.312.000	105.555.810
Total	123.533.963	78.641.000	202.174.963

Gráfico 15. Distribución de los recursos técnicos con cargo al presupuesto ordinario asignados a este objetivo y recursos extrapresupuestarios previstos para este objetivo, por región

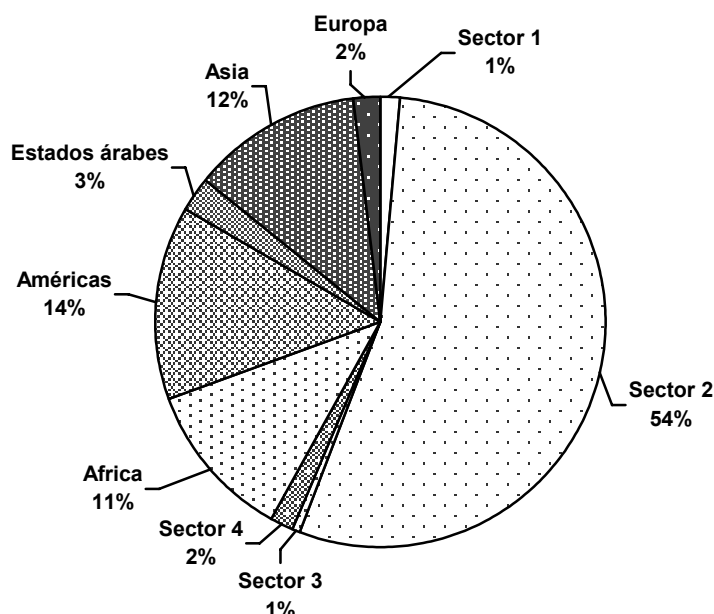


Objetivo operativo 2a: Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad

Los mandantes de la OIT adoptan y aplican políticas y programas en materia de empleo, mercados de trabajo y calificaciones que promueven el empleo decente para las mujeres y los hombres.

En aras de la concentración y la claridad, sólo se proponen dos objetivos operativos. En este caso, los objetivos 2a y 2b que figuran en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.

Gráfico 16. Fuente de las contribuciones técnicas para este objetivo



Resultado 2a.1: El empleo como aspecto central de las políticas económicas y sociales

Aumento de la capacidad de los mandantes de la OIT para lograr que el empleo ocupe un lugar central en las políticas económicas y sociales con miras a conseguir una globalización justa e integradora y a reducir la pobreza.

Indicadores 2a.1

- i) Los países mejoran la información acerca del mercado de trabajo y su análisis y formulan, ponen en práctica y evalúan políticas de empleo y del mercado de trabajo, prestando especial atención a la seguridad del empleo y de los ingresos y a la igualdad de acceso a un empleo decente y productivo para todos los hombres y las mujeres.

Meta: 50 países.

- ii) Los productos del saber sobre el empleo que ha acumulado la OIT hacen de ésta un centro mundial de conocimientos sobre temas relativos al trabajo decente y productivo. La medición se basa en el número de productos del saber emblemáticos.

Meta: 20 productos.

Estos dos indicadores están basados en los de 2004-2005¹, pero ahora son más específicos.

- iii) Los países utilizan el diálogo social tripartito como instrumento para concebir, aplicar y evaluar estrategias y políticas basadas en el Programa Global de Empleo y el Programa de Trabajo Decente.

Meta: 25 países.

Se trata de un nuevo indicador.

¹ 2a.1 y 2a.2 en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.

- iv) Las principales iniciativas internacionales (por ejemplo, los planes para aplicar la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas y las estrategias de reducción de la pobreza), y los gobiernos nacionales incluyen los enfoques correspondientes al trabajo decente, el Programa Global de Empleo y la superación de la pobreza mediante el trabajo en estrategias de desarrollo social y económico.

Meta: 25 iniciativas nacionales e internacionales.

Se trata de un nuevo indicador.

Resultado 2a.2: Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad en favor del trabajo decente

Los mandantes de la OIT han reforzado su capacidad para desarrollar y aplicar políticas y programas eficaces en materia de calificaciones y empleabilidad con miras a la productividad, la inclusión social y el trabajo decente.

Indicadores 2a.2

- i) Los mandantes de la OIT utilizan las normas internacionales del trabajo, en particular la Recomendación núm. 195 (desarrollo de los recursos humanos) y el Convenio núm. 142 (desarrollo de los recursos humanos), como guía para la elaboración de políticas y programas en materia de desarrollo de los recursos humanos.

Meta: 15 casos, comprendidas las ratificaciones de los convenios núms. 88 (servicio del empleo), 142 y 159 (readaptación profesional).

Se trata de un nuevo indicador.

- ii) Los Estados Miembros desarrollan políticas, programas y estrategias más eficaces en materia de calificaciones y empleabilidad que tienen en cuenta las dimensiones de género, en los planos nacional, local y regional. Permitirá controlar el número de Estados Miembros que adopten políticas y programas mejorados de desarrollo de los recursos humanos por conducto de los servicios de asesoramiento de los departamentos y de los programas de cooperación técnica.

Meta: 15 políticas o programas nuevos.

Está basado en un indicador utilizado para 2004-2005², pero es más específico, aunque el nivel de la meta sigue siendo el mismo.

Resultado 2a.3: Empleo de los jóvenes

Los mandantes de la OIT han mejorado los datos, las metodologías, los ejemplos de prácticas óptimas y el apoyo técnico con miras a formular y aplicar políticas y programas integrados, eficaces e inclusivos para promover las oportunidades de los jóvenes de ambos sexos de obtener un trabajo decente y productivo.

Indicador 2a.3

- i) Los Estados Miembros formulan planes de acción nacionales y llevan a cabo programas operativos que promueven el empleo de los jóvenes y que reflejan los elementos fundamentales del Programa Global de Empleo y del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Meta: 15 países.

Se trata de un indicador nuevo y más específico. Basado en un indicador más general de 2004-2005³, conserva el mismo nivel de meta.

² 2b.1 en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.

Estrategia para fomentar el empleo, los mercados de trabajo, las calificaciones y la empleabilidad (objetivo operativo 2a)

196. Los elementos fundamentales de esta estrategia consisten en definir qué se entiende por hacer del empleo un aspecto central de las políticas económicas y sociales y en aplicar esa tarea analítica a la formulación de las políticas adecuadas. Con ese fin, la OIT organiza su labor en una secuencia que abarca desde la recopilación y la supervisión de informaciones sobre el mercado de trabajo a la utilización de esas informaciones y otras fuentes empíricas para analizar y comprender los principales factores económicos y sociales que influyen en el funcionamiento de los mercados de trabajo y, por último, para elaborar políticas de empleo eficaces con miras a hacer del empleo un objetivo central de las políticas económicas y sociales desde el plano local al internacional.

197. La información sobre el mercado de trabajo es una de las bases empíricas sobre las que deben apoyarse las políticas eficaces. Este brazo de la estrategia establece y perfecciona redes mundiales, regionales y nacionales para facilitar el acceso a indicadores actualizados del mercado de trabajo a los asesores, analistas e investigadores en materia de políticas y a los demás usuarios en el ámbito de la formulación y supervisión de políticas. El segundo brazo de la estrategia sigue reforzando la base de conocimientos de la OIT acerca de los vínculos existentes entre el crecimiento económico y el aumento del empleo y la reducción de la pobreza, así como sobre las políticas eficaces en materia de empleo y mercado de trabajo (basándose en la información facilitada acerca del mercado de trabajo y en investigaciones y análisis propios a partir de bases de datos mundiales, regionales y nacionales). Se tendrán en cuenta en todo momento las preocupaciones de género, a fin de que las políticas de empleo promuevan la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

198. La base de análisis e investigaciones y las informaciones solventes sobre el mercado de trabajo sustentan el tercer brazo de la estrategia, consistente en potenciar la capacidad de los mandantes de la OIT para situar el trabajo decente y el empleo productivo en el centro de las políticas nacionales asociadas a una globalización justa e integradora y a la reducción de la pobreza, y en mejorar la eficacia de las políticas nacionales de empleo y relativas al mercado de trabajo.

199. La OIT se encuentra en excelente situación para ayudar a sus mandantes tripartitos a mejorar las políticas y los programas nacionales de formación, junto con un abanico de servicios de apoyo relacionados con el empleo, mediante la prestación de servicios de asesoramiento técnico. Las cuestiones relacionadas con las calificaciones y la empleabilidad pueden constituir un punto de partida constructivo para el diálogo social de ámbito nacional y sectorial. En 2006-2007, sobre la base de la nueva Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos⁴, la acción se centrará en prestar asistencia a los países para que refuercen sus políticas y programas nacionales de formación y empleabilidad a fin de que hagan frente con más eficacia a la globalización y al mundo del trabajo en rápida evolución. Las cuestiones que preocupan a los mandantes son prioritarias, y entre ellas el desarrollo de las calificaciones en la economía informal y el aprendizaje en el lugar de trabajo. Se pondrá el acento en el desarrollo de los conocimientos técnicos y prácticos y en los servicios de apoyo relacionados con el empleo para los jóvenes y las mujeres de todas las edades, así como en la formación y la empleabilidad de las personas que tienen necesidades especiales. La experiencia adquirida en la concepción de enfoques innovadores contribuirá a aumentar la base de conocimientos de la OIT en beneficio de futuras intervenciones. La elaboración de nuevos productos se centrará en los conocimientos teóricos y prácticos con miras a la disminución de la pobreza, sobre todo en la

³ 2b.2 en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.

⁴ La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos dimanó de una resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.ª reunión (2000) y fue desarrollada ulteriormente en discusiones celebradas en el Consejo de Administración y en la Conferencia Internacional del Trabajo, que culminaron en la adopción de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (núm. 195), en la 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2004.

economía informal y las comunidades; en mejorar la empleabilidad de los jóvenes; en reforzar el aprendizaje en el lugar de trabajo, y en el diálogo social en el ámbito del desarrollo de las calificaciones.

200. La promoción de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos también contribuirá a la mejora de la integración regional al propugnar la transferibilidad a otros países y el reconocimiento en ellos de las calificaciones profesionales. Asimismo se respaldará el fomento de la acción tripartita en relación con la migración de los trabajadores calificados.

201. Por lo que respecta a las cuestiones de la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo ofrecidos a los jóvenes de ambos sexos, la OIT, además de sus instrumentos normativos y de sus redes tripartitas, basará su labor en la utilización del trabajo decente como paradigma y el Programa Global de Empleo y los programas nacionales de trabajo decente como marco de la acción. Colaborará con los mandantes para hacer que el empleo y la política de empleo de los jóvenes sean un elemento esencial de los marcos políticos nacionales, los DELP y los programas nacionales de trabajo decente. Al centrarse la intervención en estas cuestiones se ayudará a los mandantes a concebir y aplicar programas eficaces a favor de los jóvenes que correspondan a las necesidades propias de éstos en el país y la comunidad de que se trate en cada caso. Mejorarán enormemente los resultados de la labor desarrollada en este terreno el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para apoyar el trabajo decente para los jóvenes, mejorar el diálogo entre los interlocutores sociales en contextos tripartitos e impulsar la representación y la expresión de los trabajadores jóvenes en las relaciones laborales.

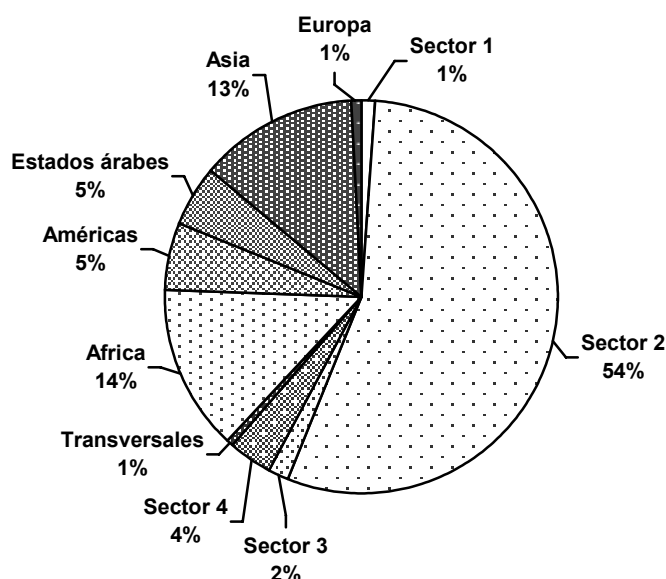
202. La labor que se lleve a cabo en el bienio de 2006-2007 se basará en la realizada por el Grupo de Trabajo intersectorial sobre empleo juvenil, las conclusiones de la reunión tripartita de expertos sobre 'El empleo de los jóvenes: el camino a seguir' celebrada en 2004, y las orientaciones propuestas en la discusión general de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el empleo de los jóvenes en 2005. Esta labor sustentará los aportes de la OIT y los compromisos dimanantes de la Red de Empleo de los Jóvenes impulsada por el Secretario General de las Naciones Unidas.

203. En el marco de este objetivo operativo, se utilizará la cooperación técnica para contribuir a la compilación y el análisis de datos sobre la evolución del mercado de trabajo, la prestación de asesoramiento técnico a los mandantes tripartitos acerca de la aplicación de políticas y estrategias de empleo y de políticas y programas de formación y empleabilidad. Un aspecto importante será la elaboración de planes de acción nacionales para fomentar el empleo de los jóvenes, basados en el Programa Global de Empleo y en el trabajo decente. También se apoyará con financiación extrapresupuestaria la formulación y aplicación de enfoques innovadores como, por ejemplo, la formación basada en la comunidad como medio para aumentar el empleo y por ende reducir la pobreza.

Objetivo operativo 2b: Creación de empleo

Los mandantes de la OIT están en mejores condiciones de concebir, llevar a cabo y evaluar las políticas y los programas destinados a promover el desarrollo empresarial y las inversiones con alto coeficiente de empleo, en beneficio en particular de las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables, así como los grupos afectados por las crisis.

Gráfico 17. Fuente de las contribuciones técnicas para este objetivo



Resultado 2b.1: Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT y de otras partes interesadas e intermediarios importantes para asistir a las empresas, incluidas las cooperativas, a crear empleos y aumentar los ingresos de las mujeres y de los hombres mediante la aplicación de instrumentos y de enfoques basados en los valores fundamentales de la OIT.

Indicadores 2b.1

Estos tres indicadores están basados en un solo indicador de 2004-2005⁵ y establecen medios más específicos de indicar los avances.

- i) Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores utilizan los instrumentos de la OIT para mejorar el entorno normativo y reglamentario de las empresas y promover una cultura empresarial que respalde la creación de puestos de trabajo decentes. Mide en qué grado los gobiernos y los interlocutores sociales han utilizado los instrumentos y el asesoramiento de la OIT en los ámbitos normativo, reglamentario y de la cultura empresarial.

Meta: 20 organizaciones.

- ii) Los mandantes y los organismos de apoyo públicos y privados aplican por primera vez o amplían la utilización de los instrumentos y enfoques de la OIT para prestar servicios de desarrollo empresarial eficaces, servicios de crédito y otros servicios financieros, especialmente a las pequeñas empresas y las cooperativas, para que creen puestos de trabajo decentes.

Meta: 100 organizaciones.

- iii) Utilizando los instrumentos y enfoques de la OIT, los mandantes establecen programas para impulsar la mejora empresarial y el desarrollo de las empresas cooperativas rurales, con el fin de crear empleos decentes.

Meta: 10 programas.

⁵ 2c.1 del Programa y Presupuesto para 2004-2005.

- iv) Las empresas multinacionales y nacionales utilizan en iniciativas sociales las disposiciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y otros instrumentos pertinentes de la OIT ⁶.

Meta: que por lo menos en el 50 por ciento de los códigos de conducta de empresas y de las iniciativas de múltiples interesados directos registradas en la Base de Datos Empresas e Iniciativas Sociales (BASI) de la OIT se haga referencia a instrumentos de la OIT.

Resultado 2b.2: Creación de empleo a través de mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo

Los mandantes de la OIT y las partes interesadas clave integran las cuestiones relativas a las políticas social y de empleo en la política de inversión pública y privada en el sector de la infraestructura y la construcción.

Indicadores 2b.2

- i) Los Estados Miembros registran un porcentaje en aumento de las inversiones públicas y privadas que se destinan a programas de inversión con alto coeficiente de empleo en infraestructura y construcción. La supervisión abarcará los países en que la OIT apoya importantes actividades de inversión.

Meta: 10 países.

- ii) Los Estados Miembros adoptan programas de infraestructura y construcción que demuestran la viabilidad técnica y operativa y las ventajas económicas y sociales de conjugar la creación de puestos de trabajo con condiciones laborales decentes.

Meta: 12 programas.

Estos dos indicadores están basados en un solo indicador de 2004-2005 ⁷ y establecen indicadores de avance más específicos.

- iii) Varios Estados Miembros en situaciones de crisis aplican mecanismos de inversión con elevado coeficiente de empleo.

Meta: 15 países.

Se trata de un indicador de 2004-2005 ⁸ que se repite con una meta de valor más elevado.

Resultado 2b.3: Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local

Los mandantes de la OIT y los principales interlocutores aplican estrategias de desarrollo local centradas en el empleo e integradas que reducen la pobreza y combaten la exclusión social de las mujeres y los hombres, inclusive en la economía informal urbana y rural.

Indicadores 2b.3

Se trata de indicadores nuevos.

⁶ Este indicador fue ideado a raíz de los debates en la reunión de noviembre de 2004 de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración.

⁷ 2c.2 del Programa y Presupuesto para 2004-2005.

⁸ 2c.3 del Programa y Presupuesto para 2004-2005.

- i) Los Estados Miembros aplican enfoques y orientaciones de política innovadores para integrar el desarrollo económico local, el fomento, el empleo y las actividades generadoras de ingresos con los derechos de los trabajadores, la protección social, el diálogo social, la igualdad de género y la reducción de la pobreza.

Meta: 8 países.

- ii) Los mandantes y las principales organizaciones asociadas participan activamente en la red mundial para compartir conocimientos sobre estrategias integradas de desarrollo local.

Meta: 30 organizaciones.

Estrategia para la creación de empleo (objetivo operativo 2b)

204. Se reforzará la capacidad de los mandantes de la OIT para promover un entorno normativo y reglamentario favorable a la puesta en marcha de nuevas empresas y la ampliación de las existentes, y la protección de los derechos de los trabajadores, así como para ayudar a las empresas — comprendidas las cooperativas — a participar en las nuevas estructuras de producción mundial y nacional resultantes de la globalización. Se reforzarán las estrategias y los instrumentos necesarios para la prestación de servicios de desarrollo empresarial sostenible a fin de apoyar esos esfuerzos, así como los esfuerzos encaminados a promover una cultura empresarial acorde con las Normas de la OIT. Unas políticas y estrategias eficaces fomentarán el desarrollo y adecuación de las empresas informales a fin de que se integren en el cauce principal de la economía. Se formularán medidas financieras innovadoras y que tengan en cuenta las cuestiones de género para facilitar el acceso a la financiación de los trabajadores pobres y las microempresas y pequeñas empresas.

205. Esta estrategia se basa en la ventaja comparativa y la clara competencia que posee la OIT en el terreno del desarrollo empresarial, el cual forma parte integrante de una estrategia más amplia de fomento del trabajo decente, teniendo en cuenta al mismo tiempo que el diálogo social y el tripartismo son esenciales para una formulación y una reforma eficaces de las políticas y los reglamentos referentes a las empresas. Se pone el acento en el vínculo positivo existente entre la productividad, la competitividad y la calidad del empleo y la promoción de la no discriminación y de los derechos de los trabajadores y el diálogo social.

206. Se desarrollarán las capacidades de los mandantes de la OIT basándose en la labor anterior de la OIT de vinculación del conocimiento, los servicios y las actividades de promoción. Se adaptarán y aplicarán ampliamente los instrumentos, las guías y los manuales para su uso por los mandantes de la OIT y otros interesados. Se prestará asistencia técnica directa y se desplegarán más esfuerzos en materia de formación, investigaciones orientadas a la acción e intercambio de conocimientos, comprendidas las clasificaciones de las prácticas internacionales, y programas de promoción. La labor estará centrada en la lucha contra las desigualdades y en la supresión de los obstáculos que limitan la participación y la protección de las mujeres, los jóvenes y otros grupos desfavorecidos que intervienen en el funcionamiento y las operaciones de empresas de todos los tamaños.

207. Las empresas más grandes actúan muchas veces mediante cadenas mundiales de producción y suministro que pueden operar en las partes informales de las economías de los países en desarrollo. Es, por consiguiente, prioritario ayudar a esas empresas con instrumentos para gestionar las cuestiones sociales, y será una importante contribución a la labor de más alcance que desarrolla la Oficina sobre esta cuestión. Se intensificarán los esfuerzos encaminados a asegurar una observancia más amplia de las disposiciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, al tiempo que la OIT seguirá participando en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

208. La globalización, la liberalización de los mercados y la expansión de la producción transnacional tienen múltiples efectos. Algunos países se benefician de nuevas oportunidades y otros, en cambio, se enfrentan a una mayor vulnerabilidad de sus industrias. Estos cambios han

dado lugar a nuevos enfoques en la formulación de políticas y la concepción de estrategias de desarrollo locales que promueven agrupaciones de empresas, una producción rural innovadora y unos distritos y sectores económicos competitivos. El enfoque del desarrollo local de la OIT parte de la premisa de que sólo se puede reducir duraderamente la pobreza cuando las mujeres y los hombres pobres tienen acceso a empleos productivos, situación que debe impulsarse mediante actividades económicas en aumento, en los planos local y territorial, vinculadas a los mercados nacional e internacional, respetando los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por consiguiente, la OIT elaborará un planteamiento del desarrollo local específico de ella que alcance una coherencia política en el plano local y formule orientaciones en materia de políticas para promover localmente el trabajo decente, en el marco de los programas nacionales de trabajo decente. Se pondrán en práctica programas sobre el terreno que apliquen este enfoque del desarrollo local y desarrollen las capacidades locales. Se creará una red mundial para compartir conocimientos sobre el trabajo decente y el desarrollo local, basada en las bases de datos, los instrumentos y las estrategias pertinentes que se han formulado en la OIT en los diez años últimos.

209. La OIT también seguirá reforzando su base de conocimientos a fin de mejorar sus servicios de asesoramiento sobre crecimiento económico y con alto coeficiente de empleo con miras a reducir la pobreza. Se impulsará la capacidad de los organismos de planificación y desarrollo para basarse en la experiencia en los sectores de la infraestructura y la construcción, que ha demostrado que, con un mismo nivel de inversión y sin menoscabo de la calidad ni de la eficiencia, es posible influir considerablemente en la tasa de creación de empleo. Mediante inversiones con elevado coeficiente de empleo, la OIT procurará ayudar a los Estados Miembros a integrar el empleo y las inversiones. En las empresas, el programa respaldará políticas y enfoques que combinen la creación de empleo con condiciones de trabajo decentes mediante actividades nacionales e internacionales de creación de capacidades y el diálogo social. En cuanto a los gobiernos locales y las comunidades, el objetivo consiste en mejorar el acceso de los grupos de bajos ingresos a la infraestructura productiva y los servicios sociales, aplicando los enfoques de la OIT con respecto a la organización, el diálogo social, las asociaciones comunitarias y la igualdad de género, como medios para ayudar a la gente a superar la pobreza gracias al trabajo.

210. Las crisis provocadas por distintos factores agravan la pobreza en muchos países. La labor de la OIT se centrará en mejorar las capacidades de los mandantes para formular y aplicar un enfoque del trabajo decente para responder a la crisis, con inclusión de políticas que tengan por objeto reconstruir medios de sustento duraderos, instituciones y servicios de apoyo.

PROTECCION SOCIAL

Objetivo estratégico núm. 3:

Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

Objetivo operativo 3a: Ampliar el alcance de la seguridad social

Los Estados Miembros amplían el alcance de la seguridad social y el ámbito de aplicación de los instrumentos relativos a la misma, de suerte que queden cubiertas la economía informal, las zonas rurales y la población pobre; mejoran las prestaciones y las diversifican; consolidan la gobernanza y la gestión; mejoran sus métodos de aplicación de las normas técnicas de la OIT, y elaboran políticas para combatir los efectos nocivos de la inseguridad social y económica y respaldar a todas las mujeres y todos los hombres en el curso de sus ciclos vitales.

Objetivo operativo 3b: Protección efectiva de los trabajadores

Los mandantes de la OIT formulan y aplican políticas y programas de protección de los trabajadores a escalas nacional y empresarial, tanto en la economía formal como en la informal.

Objetivo estratégico núm. 3:

Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

211. La estrategia de la OIT en materia de protección social exige actuar en varios frentes: satisfacer las necesidades de los trabajadores cuyo acceso a los servicios es limitado o inexistente; reforzar la capacidad de las instituciones para formular políticas nacionales adecuadas y garantizar una buena gobernanza; integrar la protección social en las políticas encaminadas al alivio de la pobreza, el fomento del empleo y el desarrollo empresarial, la igualdad entre hombres y mujeres, y el respeto de los derechos y principios fundamentales en el trabajo; combatir el VIH/SIDA mediante políticas y medidas en el lugar de trabajo; sacar provecho del diálogo social como medio para lograr la participación en la concepción y puesta en práctica de las políticas y promover amplias alianzas; y mejorar la base de conocimientos para determinar las prioridades que se plantean, supervisar los avances y compartir información.

212. La protección social ocupa un lugar central en las estrategias nacionales, regionales y mundiales de desarrollo con miras a la reducción de la pobreza. Fue uno de los temas importantes abordados en la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en África, celebrada en 2004, que ilustró el desafío mundial que supone poner en práctica el trabajo decente como estrategia de desarrollo. La extensión de la protección social básica a los trabajadores de la economía informal, las zonas rurales y a los pobres se basará en la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos. Es esencial seguir un planteamiento coherente: se integrará la protección social con programas relativos a la creación de empleo y las pequeñas empresas, la seguridad y la salud en el trabajo, y las condiciones de trabajo y empleo. Para promover la buena gobernanza y la administración y gestión eficaces de los regímenes de seguridad social, se desarrollarán mejores instrumentos y se reforzará la formación de los responsables de la formulación de políticas y de los interlocutores sociales. Se ampliará y se pondrá a disposición de más usuarios la base de datos de la OIT sobre indicadores de la seguridad socioeconómica y la seguridad social.

213. Hay una necesidad apremiante de mejorar la protección de los trabajadores reforzando la capacidad institucional para hacer cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y a las condiciones de trabajo y empleo. Las políticas y los programas deben llegar a las mujeres y a los hombres, que trabajan en microempresas y pequeñas empresas, en la economía informal y en la agricultura y ocupaciones rurales, que no están amparados por las medidas de protección tradicionales. A esos efectos será necesario idear maneras innovadoras de incorporar las normas laborales en materia de condiciones de trabajo y empleo en las políticas nacionales y la formación en el lugar de trabajo, recurriendo para ello al diálogo social. El programa contribuirá además a combatir las formas peores de trabajo infantil.

214. La discusión general que tuvo lugar en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004 sobre los trabajadores migrantes ha puesto de relieve la vulnerabilidad de esos trabajadores y los signos de fracaso de las políticas aplicadas, tales como la violación de los derechos básicos de los trabajadores migrantes, la situación irregular en que se halla un número cada vez mayor de trabajadores, y la falta de integración social y de protección social. De conformidad con la resolución aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004, la OIT está elaborando un marco multilateral no vinculante para los trabajadores migrantes, basado en los derechos y en

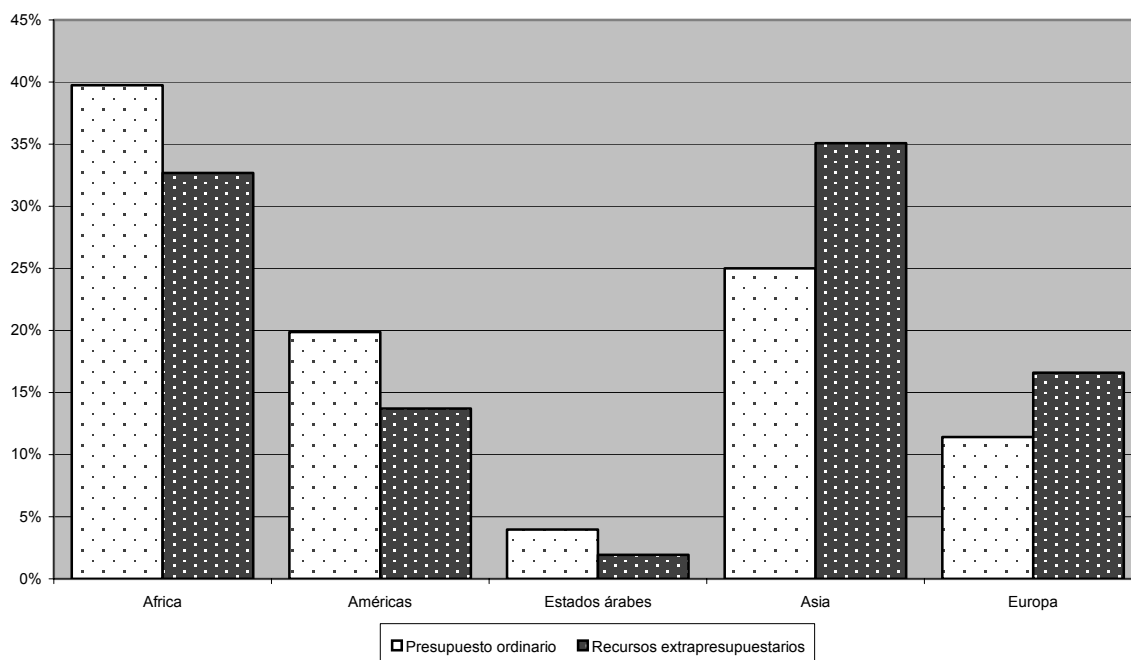
las prácticas óptimas, que puede llegar a ser una referencia esencial para los encargados de formular las políticas.

215. La estrategia de la OIT en materia de protección social, basada en las conclusiones relativas a la seguridad social (Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, 2001), representa un esfuerzo renovado por contribuir al logro de los ODM, al seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible, y a mecanismos nacionales de coordinación del desarrollo como los procesos de los DELP, del MANUD y del sistema de evaluación común para los países. La Declaración y Plan de Acción de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza e iniciativas regionales similares constituyen un importante marco. Esta estrategia se apoya en la mejora de la colaboración con el Centro Internacional de Formación de Turín, el Instituto Internacional de Estudios Laborales, la Asociación Internacional de la Seguridad Social y las organizaciones internacionales interesadas.

Cuadro 6. Recursos estratégicos para la protección social, por objetivo operativo

	Recursos estratégicos propuestos con cargo al presupuesto ordinario (en dólares constantes 2004-2005)	Gasto extrapresupuestario previsto (en dólares de los EE.UU.)	Total
Objetivo operativo 3a: Ampliar el alcance de la seguridad social	42.322.656	12.290.000	54.612.656
Objetivo operativo 3b: Protección efectiva de los trabajadores	44.217.055	19.459.000	63.676.055
Total	86.539.711	31.749.000	118.288.711

Gráfico 18. Distribución de los recursos técnicos con cargo al presupuesto ordinario asignados a este objetivo y recursos extrapresupuestarios previstos para este objetivo, por región

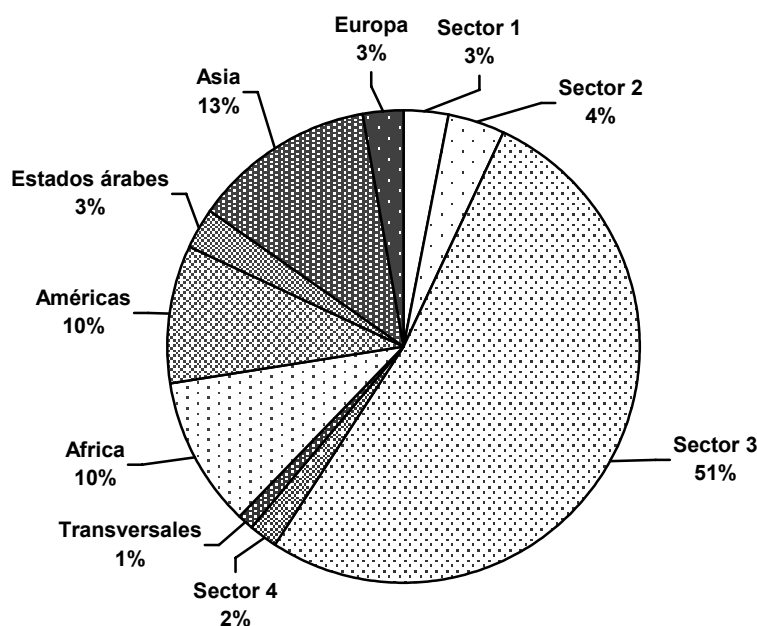


Objetivo operativo 3a: Ampliar el alcance de la seguridad social

Los Estados Miembros amplían el alcance de la seguridad social y el ámbito de aplicación de los instrumentos relativos a la misma, de suerte que queden

cubiertas la economía informal, las zonas rurales y la población pobre; mejoran las prestaciones y las diversifican; consolidan la gobernanza y la gestión; mejoran sus métodos de aplicación de las normas técnicas de la OIT, y elaboran políticas para combatir los efectos nocivos de la inseguridad social y económica y respaldar a todas las mujeres y todos los hombres en el curso de sus ciclos vitales.

Gráfico 19. Procedencia de las contribuciones técnicas para este objetivo



Resultado 3a.1: Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas

Los Estados Miembros aplican políticas y estrategias mejor elaboradas para dotarse de una protección social básica que asegura el acceso a la atención sanitaria, garantiza la seguridad de los ingresos, protege la salud y la seguridad en el trabajo y promueve la inclusión social.

Indicadores 3a.1

Estos indicadores son medidas graduales del avance, más específicas, basadas en el indicador único utilizado en 2004-2005¹.

- i) Los Estados Miembros adoptan o aplican políticas y estrategias eficaces para ampliar la cobertura de la seguridad social.

Meta: 20 países en los que la asistencia técnica de la OIT da lugar a: i) la adopción o la aplicación de declaraciones, planes de acción nacionales o disposiciones legislativas en materia de política de seguridad social, y ii) la creación de regímenes obligatorios o voluntarios.

¹ 3a.1 en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.

- ii) Los Estados Miembros refuerzan los regímenes de seguridad social existentes por conducto de políticas y estrategias que tienen por finalidad asegurar su eficacia y su sostenibilidad.

Meta: 10 países en los que la asistencia técnica de la OIT referente a los regímenes de seguridad social existentes da lugar a: i) propuestas concretas para mejorar su eficacia y sostenibilidad desde el punto de vista institucional, organizativo, administrativo y financiero, y ii) la concepción y puesta en práctica de su reorganización en el marco de una política nacional de seguridad social.

- iii) Los Estados Miembros mejoran sus capacidades para combinar intervenciones en el campo de la seguridad social y de la salud y seguridad en la economía informal y las zonas rurales.

Meta: 5 países en los que el apoyo de la OIT da lugar a proyectos innovadores, la difusión de buenas prácticas, la producción de instrumentos, actividades de formación y creación de capacidad para los gobiernos, los interlocutores sociales y las organizaciones socioeconómicas en la economía informal y las zonas rurales.

- iv) Los Estados Miembros ensayan enfoques innovadores para integrar la protección social con el desarrollo local y actividades generadoras de ingresos a fin de disminuir la pobreza, la desigualdad entre hombres y mujeres y la exclusión social.

Meta: 7 países en los que el apoyo de la OIT consiste en: i) la concepción y ejecución de proyectos sobre el terreno, y ii) la creación de capacidad y la producción de directrices y manuales para los actores nacionales y locales.

Resultado 3a.2: Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social

Los Estados Miembros formulan y aplican políticas de protección social y administran mejor los regímenes de protección social, incluida su viabilidad financiera, basándose en los instrumentos técnicos y analíticos, la base de conocimientos y las competencias especializadas de la OIT.

Indicadores 3a.2

Estos indicadores son medidas graduales del avance, más específicas, basadas en el indicador único utilizado en 2004-2005².

- i) Los Estados Miembros generan datos exhaustivos para la formulación de políticas incluida la realización de encuestas que tienen en cuenta la dimensión de género, y difunden los resultados.

Meta: 20 países.

- ii) Los Estados Miembros llevan a cabo consultas tripartitas sobre la situación en materia de seguridad socioeconómica y formulan recomendaciones para la elaboración de la política social.

Meta: 10 países.

- iii) Los Estados Miembros adoptan nuevos instrumentos y mejoran la capacidad nacional para la buena gobernanza mediante programas de fortalecimiento de la capacidad destinados al personal de las instituciones de la seguridad social, las organizaciones de los interlocutores sociales y los ministerios estatales.

Meta: 15 países.

² 3a.2 en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.

- iv) Los Estados Miembros adoptan medidas para mejorar la gobernanza de los regímenes de protección social o mantener criterios acertados de gobernanza.

Meta: 15 países.

- v) Los Estados Miembros en crisis mantienen un nivel mínimo de protección de las poblaciones damnificadas.

Meta: 3 países.

Estrategia para mejorar la cobertura de la seguridad social (objetivo operativo 3a)

216. En todo el mundo, los regímenes de seguridad social se hallan frente a graves problemas para atender las necesidades de un número creciente de trabajadores cuyo acceso a la protección básica es limitado o inexistente y que se enfrentan a una inseguridad económica cada vez mayor. La estrategia de la OIT consistirá en tres planteamientos complementarios e interrelacionados: ampliar gradualmente la protección social básica a todos los sectores de la población; reforzar la capacidad nacional para asegurar una gestión financiera idónea, una buena gobernanza y disposiciones institucionales adecuadas de los regímenes de seguridad social; y concebir y ensayar nuevos enfoques e instrumentos para reducir la pobreza, basados en respuestas globales que integren la protección social con el fomento del empleo, la microfinanciación, las pequeñas empresas y las cooperativas y el desarrollo económico local.

217. Facilitar el acceso a la protección básica para los trabajadores pobres de la economía informal y el sector rural supone reforzar los regímenes de seguridad social existentes e idear planteamientos innovadores, crear asociaciones nuevas e intercambiar experiencias y buenas prácticas. Basándose en la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos ³, se pondrá el acento en integrar medidas para ampliar la cobertura mediante políticas sobre creación de empleo y generación de ingresos, la mejora de las condiciones de trabajo, la igualdad de género y el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Una dimensión fundamental es el diálogo social para determinar las prioridades, formular programas dirigidos a grupos específicos y movilizar compromisos.

218. El éxito de los sistemas de protección social depende en última instancia de la buena gobernanza. Si se han concebido adecuadamente, han sido definidos correctamente desde el punto de vista jurídico, se les dota de recursos suficientes y se gestionan eficazmente, los sistemas de protección social no sólo garantizan que las prestaciones se distribuyan de manera adecuada y que se evite el derroche de medios, sino que además liberan recursos para mejorar las prestaciones y lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio, por ejemplo, el acceso a prestaciones universales básicas para luchar contra la pobreza, consistentes en atención primaria de salud, pensiones sociales básicas y educación básica. La buena gobernanza con miras a la sostenibilidad, la receptividad y la eficacia de los sistemas de protección social subraya la necesidad de mejorar las capacidades de los países. La OIT reforzará las actividades de formación de los encargados de formular las políticas, los planificadores, los gestores y los mandantes que intervienen en el desarrollo y la supervisión de los sistemas nacionales de seguridad social. Se mejorarán los instrumentos y herramientas empleados para la formulación y análisis de políticas, a fin de mejorar la gobernanza de los sistemas nacionales de protección.

219. Es improbable que se produzcan avances en la formulación de políticas eficaces si se carece de la base de conocimientos y de los datos globales adecuados. La evaluación sistemática de las políticas nacionales determinará las medidas oportunas para proporcionar un nivel básico de seguridad y evaluar las alternativas políticas, incluidas sus distintas implicaciones para las mujeres y los hombres. Se ampliará la base de datos de la OIT sobre indicadores de la seguridad socioeconómica y la seguridad social y se hará uso de ella para supervisar la eficacia de las

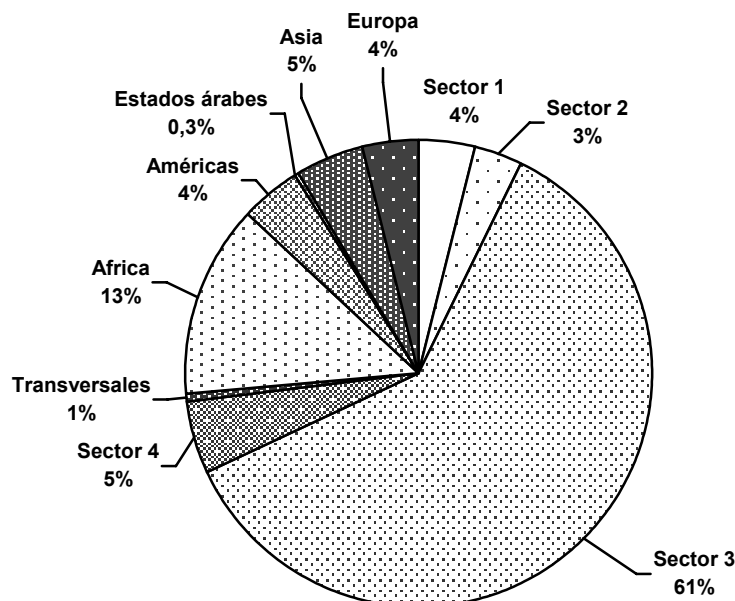
³ En su 89.ª Reunión (2001), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó varias resoluciones y conclusiones referentes a la seguridad social, que condujeron a la puesta en marcha de la Campaña mundial en la reunión de junio de 2003 de la CIT.

políticas sociales y laborales — especialmente los avances alcanzados en materia de reducción de la pobreza, equidad y eficiencia de las prestaciones — y se difundirá entre más partes interesadas.

Objetivo operativo 3b: Protección efectiva de los trabajadores

Los mandantes de la OIT desarrollan y aplican políticas y programas de protección de los trabajadores a escalas nacional y empresarial, tanto en la economía formal como en la informal.

Gráfico 20. Procedencia de las contribuciones técnicas para este objetivo



Resultado 3b.1: Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal

Los mandantes consolidan sus políticas y mejoran su capacidad para dar cumplimiento a los principios y derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo a fin de promover mejores condiciones de trabajo y empleo, así como de seguridad y salud.

Indicadores 3b.1

Estos indicadores se basan en dos indicadores utilizados en 2004-2005⁴ e incluyen metas más específicas.

- i) Los Estados Miembros incrementan su base de conocimientos de los principios y las normas fundamentales consagrados en convenios y recomendaciones concretos relativos a las condiciones de trabajo y empleo y mejoran los sistemas nacionales de seguridad y salud.

Meta: 32 países.

⁴ 3b.1 y 3b.2 en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.

- ii) Los Estados Miembros utilizan los instrumentos de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral, particularmente en la economía informal y las zonas rurales.

Meta: 8 países.

- iii) Los Estados Miembros ratifican y aplican las normas de la OIT sobre seguridad y salud, inspección del trabajo y condiciones de trabajo y empleo, con inclusión de los salarios, las horas de trabajo y la conciliación de la actividad laboral con la vida familiar.

Meta: 25 países.

Resultado 3b.2: Acción tripartita con respecto a la migración laboral

Los mandantes participan más en la formulación y la aplicación de políticas y prácticas eficaces que están basadas en los derechos y tienen en cuenta las cuestiones de género para la gestión de la migración laboral con arreglo a las conclusiones formuladas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004.

Indicador 3b.2

- i) Los Estados Miembros establecen políticas y programas con miras a la protección de los derechos y la igualdad de trato de los trabajadores migrantes y combaten la trata de los mismos.

Meta: 20 países.

Se trata del mismo indicador que el de 2004-2005⁵, pero se aumenta la meta anterior de 10 países.

Resultado 3b.3: Planes nacionales para combatir el VIH/SIDA en el mundo del trabajo

Los mandantes adoptan medidas para atenuar las repercusiones socioeconómicas del VIH/SIDA en el mundo del trabajo.

Indicadores 3b.3

Estos tres indicadores amplían y concretan el único indicador utilizado en 2004-2005⁶.

- i) Los Estados Miembros incluyen en sus planes nacionales de lucha contra el SIDA una estrategia relativa al mundo del trabajo que tiene en cuenta las cuestiones de género.

Meta: 15 países.

- ii) Cada uno de los mandantes tripartitos de un Estado Miembro cuenta con una política de lucha contra el VIH/SIDA, un plan de acción de duración determinada y un coordinador debidamente formado, todos los cuales tienen en cuenta las cuestiones de género.

Meta: 15 países.

- iii) Las políticas y los programas de lucha contra el VIH/SIDA se aplican en el lugar de trabajo.

Meta: 15 países con programas en los lugares de trabajo.

⁵ 3b.3 en el Programa y presupuesto para 2004-2005.

⁶ 3b.4 en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.

Estrategia para la protección efectiva de los trabajadores (objetivo operativo 3b)

220. La protección de los trabajadores es un concepto integrador, que vincula las condiciones de trabajo decentes, la seguridad y la salud en el trabajo, el trato justo de los trabajadores migrantes y una respuesta activa al VIH/SIDA en el lugar de trabajo, aspectos todos ellos que repercuten directamente en cada uno de los trabajadores y de las trabajadoras. Inculcar una cultura de la seguridad a escalas nacional y empresarial será una prioridad en los programas de sensibilización y promoción. En el marco de los programas nacionales de trabajo decente, se alentará los Estados Miembros a que formulen perfiles nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo como primer paso para elaborar planes nacionales globales de seguridad en el trabajo que, a su vez, se utilizarán a modo de referencia para examinar los progresos y evaluar las necesidades futuras. Se prestará especial atención al trabajo peligroso (construcción, minería, desguace de buques, determinados riesgos de la economía informal, pequeñas empresas y agricultura). También se adoptarán medidas para fortalecer la capacidad de los inspectores del trabajo para diagnosticar los problemas y proponer medidas correctivas. Las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo han resultado eficaces para efectuar mejoras sistemáticas y graduales en las empresas. Se promoverá una aplicación más amplia de las mismas. El Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS) seguirá promoviendo el intercambio de información, mediante su red. Se mejorarán la coordinación y las complementariedades con la Asociación Internacional de la Seguridad Social. El debate en torno a un nuevo instrumento⁷ para establecer un marco de promoción en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2005 facilitará orientaciones ulteriores sobre la futura labor en este campo.

221. Los esfuerzos encaminados a mejorar las condiciones de trabajo y de empleo se centrarán en mejorar y formular métodos nuevos para aplicar los principios y las normas consagrados en determinados convenios y recomendaciones, sobre la base del reconocimiento de que esos instrumentos no han sido ratificados ampliamente y de que, aunque hayan sido ratificados, no se aplican necesariamente. La labor tendrá por eje la elaboración de directrices nacionales, programas de formación, instrumentos prácticos y materiales de información basados en los principios y las normas correspondientes a esos instrumentos. También se dedicará atención a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral en las pequeñas empresas, la economía informal y las zonas rurales. Un elemento común a todas estas actividades es la promoción del recurso al diálogo social como medio para alcanzar mejoras en las condiciones de trabajo, empleo y bienestar.

222. En la discusión general que tuvo lugar en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004 sobre los trabajadores migrantes se reconocieron algunas de las principales deficiencias de los enfoques contemporáneos de la gestión de la migración laboral, entre ellos la inexistencia de acuerdos de cooperación entre los países de origen y los de destino; la incoherencia entre las políticas sobre migración laboral y las políticas referentes a otras cuestiones, en particular al comercio; la falta de consultas adecuadas con los interlocutores sociales a la hora de formular las políticas; la falta de transparencia y la escasa capacidad en materia de administración. Los signos manifiestos de los fallos de las políticas incluyen la violación de los derechos de los trabajadores migrantes, el número cada vez mayor de trabajadores en situación ilegal, los abusos en materia de contratación, la discriminación y la falta de integración social y de protección social suficiente. La resolución de la Conferencia pidió a la OIT que elaborase un marco multilateral basado en los derechos para la gestión de la migración laboral⁸. Basado en las prácticas óptimas, este marco adoptará la forma de orientaciones de política no vinculantes que se espera que se conviertan en un punto de referencia esencial para la formulación de políticas. La OIT documentará las prácticas óptimas,

⁷ En su reunión de noviembre de 2003, el Consejo de Administración instó a que se elaborase un nuevo instrumento en la 93.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2005).

⁸ Informe VI, *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, 2004.

analizará su impacto y sus consecuencias y producirá información para promover la adopción de los principios de la OIT y del marco multilateral para gestionar la migración laboral. Esta labor será realizada en estrecha colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

223. El Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo⁹ ha alcanzado progresos considerables en cuanto a sensibilizar acerca de la cuestión del VIH/SIDA en el contexto del lugar de trabajo, movilizar a los interlocutores sociales y orientar las intervenciones en los lugares de trabajo. Las actividades correspondientes han sido incorporadas en la mayoría de los programas y oficinas exteriores de la OIT. Se seguirá trabajando para promover asociaciones nacionales e internacionales, especialmente la colaboración entre empleadores y trabajadores, y para apoyar la formulación de políticas nacionales, en particular mediante investigaciones y análisis de las consecuencias del VIH/SIDA en el ámbito socioeconómico y en el mercado de trabajo. Un aspecto primordial de la labor de este bienio es la intervención en los lugares de trabajo para determinar las vías mediante las cuales las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden promover y respaldar en las empresas y en el sector público medidas concretas referentes a la prevención, la protección de los derechos y el cuidado y el apoyo de las mujeres y los hombres afectados por el VIH/SIDA. Esta labor se basará en ejemplos de buenas prácticas en materia de actuación en los lugares de trabajo y compartirá las enseñanzas extraídas. En cooperación con sus asociados en ONUSIDA y donantes como el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la OIT promoverá el acceso a tratamientos retrovirales por conducto de los servicios de salud en el trabajo.

224. Las actividades de cooperación técnica de la OIT en relación con el VIH/SIDA ayudan a los mandantes tripartitos a adquirir y reforzar capacidades para hacer frente a las consecuencias socioeconómicas del VIH/SIDA y constituyen una importante aportación a los esfuerzos nacionales generales. Los fondos aportados por los donantes para la cooperación técnica son un factor esencial para alcanzar una mejor cobertura de la seguridad social, específicamente mediante la mejora de las políticas y estrategias encaminadas a ampliar la protección social para todos y la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos. El nuevo mecanismo de financiación — la iniciativa sobre el Fideicomiso Social Mundial — que se está ensayando actualmente, permitirá apoyar y financiar actividades que amplíen la cobertura de la seguridad social y mejoren la gobernanza.

⁹ Este programa de la OIT fue establecido en virtud de la decisión del Consejo de Administración en su 279.^a reunión, poniéndose con ello en práctica la resolución sobre el VIH/SIDA adoptada en la 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

DIALOGO SOCIAL

Objetivo estratégico núm. 4:

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Objetivo operativo 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales

Se refuerzan la representación, los servicios y la influencia de los interlocutores sociales.

Objetivo operativo 4b: Gobiernos e instituciones de diálogo social

Se refuerzan y utilizan los marcos jurídicos, las instituciones, los mecanismos y los procedimientos para el diálogo social.

Objetivo operativo 4c: El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial

Se desarrolla el papel reconocido de la OIT como foro para el diálogo social en el plano internacional sobre las cuestiones específicas que afectan a diferentes sectores, con el fin de tomar en consideración las dimensiones laboral y social de la creciente integración económica mundial.

Objetivo estratégico núm. 4:

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

225. El tripartismo, como mecanismo de diálogo entre diferentes intereses, perspectivas y opiniones, es la manera más eficaz de hallar normas y políticas que funcionen en la práctica. Para materializar el potencial del diálogo social es necesario que haya organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, representativas y democráticas dotadas de una capacidad de participación cabal y efectiva, así como ministerios de trabajo más competentes. Igual importancia reviste el que los gobiernos y los interlocutores sociales establezcan un entorno propicio para promover el diálogo social y mejorar su calidad. La libertad sindical y de asociación y las instituciones de diálogo y negociación colectiva son indispensables para preservar los derechos fundamentales de los trabajadores y promover el trabajo decente. Se aplicará un enfoque integrado respecto del diálogo social, la legislación laboral y la administración del trabajo con el fin de configurar un marco sólido para una buena gobernanza. Velar por que las instituciones y las políticas sean eficaces y equitativas exige tener en cuenta las diferencias de género en todos estos terrenos, y esa será una orientación que se seguirá activamente. La importancia del tripartismo y del diálogo social como ventaja comparativa singular de la Organización también se refleja en un nuevo objetivo general en 2006-2007.

226. El diálogo social no es sólo un objetivo, sino también un medio para que el trabajo decente se haga realidad. El bienio 2006-2007 seguirá basándose en los cimientos sentados en 2004-2005 para un seguimiento cabal de la resolución relativa al tripartismo y el diálogo social aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, cuyos objetivos generales son dos: fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos para entablar un diálogo social y utilizarlo como mecanismo como instrumento para abordar y resolver las cuestiones y los problemas fundamentales a que se enfrentan, prestando especial atención a la economía informal y la reducción de la pobreza. Las intervenciones de la OIT seguirán rebasando el plano institucional y tendrán por objeto mejorar los resultados sustanciales del diálogo social. También será prioritaria la ampliación de los servicios de administración a la economía informal, a la luz de la resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía informal.

227. La dimensión social de la integración regional será un campo en el que se hará hincapié para respaldar una globalización más equitativa. Para ello, se aprovechará la considerable experiencia de la OIT en materia de legislación, instituciones y procesos de diálogo social en todos los planos, inclusive a escala sectorial. La ratificación y la aplicación de instrumentos primordiales potenciarán la utilización del diálogo social como medio para alcanzar el consenso y promover la buena gobernanza.

228. La relación de trabajo es un componente importante de la gestión del cambio en el mercado de trabajo. En 2006, la Conferencia Internacional del Trabajo examinará un proyecto de recomendación sobre la relación de trabajo inspirado en los resultados de la discusión de la Conferencia en 2003¹. La labor preparatoria de esta discusión se centrará en ampliar la base de conocimientos de la OIT sobre este tema.

229. El nuevo enfoque con respecto a las actividades sectoriales introducido en 2002² seguirá centrándose en programas prácticos, principalmente de ámbito nacional, adaptados a las solicitudes de los mandantes, así como en reuniones más amplias que puedan destacar las cuestiones y estrategias que sea necesario abordar en una rama concreta de la actividad económica a la luz de la innovación tecnológica, la reestructuración, la integración regional y

¹ La resolución relativa a la relación de trabajo aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª reunión (2003) fue refrendada por la decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2004, párrafo 6, Repertorio de Decisiones, 289.ª reunión: “El Consejo de Administración decidió que ... se inscribirían en el orden del día de la 95.ª reunión (2006) de la Conferencia los puntos siguientes: 1) la relación de trabajo (*elaboración de normas – simple discusión*)”.

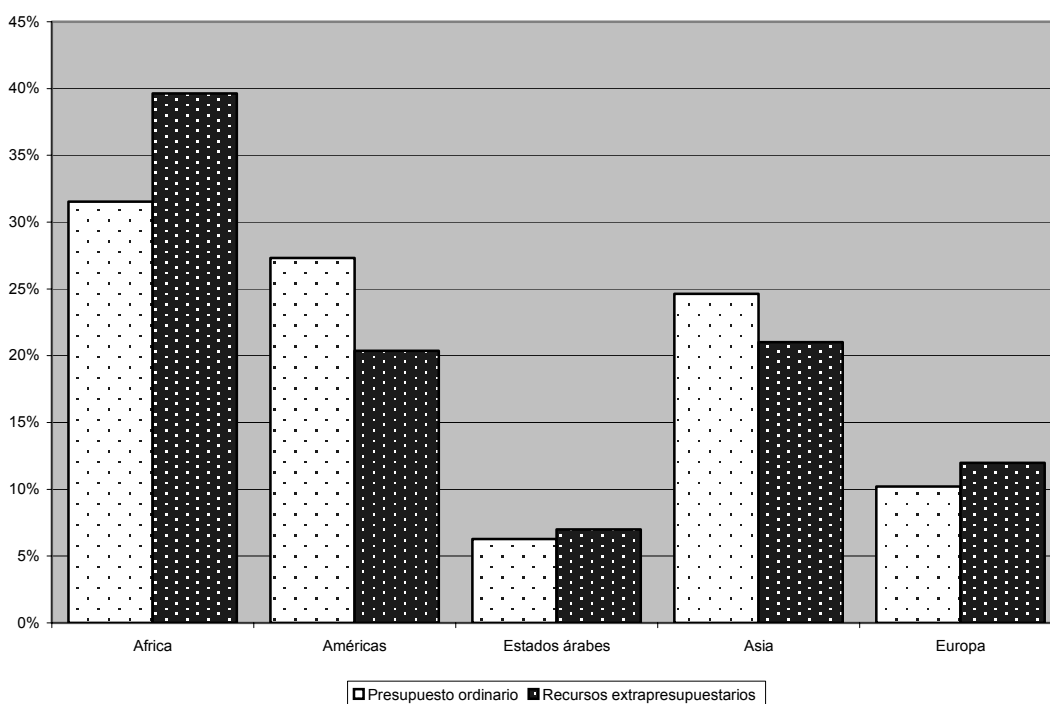
² El Consejo de Administración, en su 283.ª reunión, celebrada en marzo de 2002, aprobó un nuevo enfoque de las actividades sectoriales.

otras cuestiones relativas a la globalización. Gracias a una estrecha relación con los mandantes sectoriales, la Oficina podrá impulsar políticas innovadoras de elaboración de normas para aprovechar al máximo el potencial de las actividades normativas y otras actividades relacionadas con los instrumentos, a fin de contribuir a una globalización justa.

Cuadro 7. Recursos estratégicos para el diálogo social, por objetivo operativo

	Recursos estratégicos propuestos con cargo al presupuesto ordinario (en dólares constantes 2004-2005)	Gasto extrapresupuestario previsto (en dólares de los EE.UU.)	Total
Objetivo operativo 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales	57.416.787	8.705.000	66.121.787
Objetivo operativo 4b: Gobiernos e instituciones de diálogo social	25.592.660	14.440.000	40.032.660
Objetivo operativo 4c: El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial	31.180.249	1.434.000	32.614.249
Total	114.189.696	24.579.000	138.768.696

Gráfico 21. Distribución de los recursos técnicos con cargo al presupuesto ordinario asignados a este objetivo y recursos extrapresupuestarios previstos para este objetivo, por región

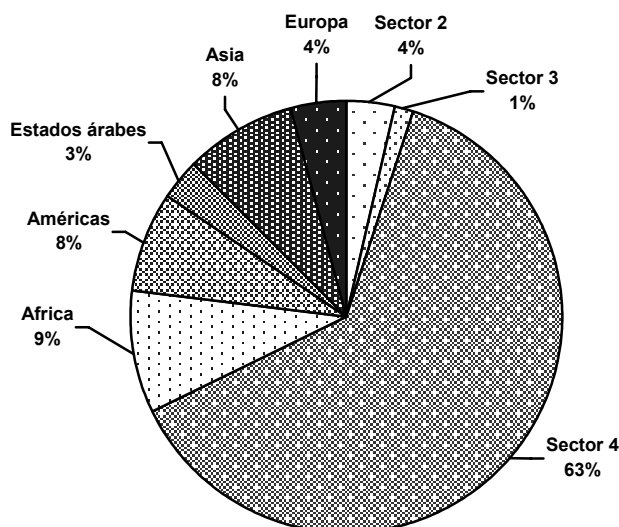


Objetivo operativo 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales

Se refuerzan la representación, los servicios y la influencia de los interlocutores sociales.

Los anteriores indicadores 4a.1 y 4a.2 sobre "Nuevos o mejores servicios" y "Ampliación de la representatividad" han sido fundidos en un resultado (4a.1) que incluye además el fortalecimiento de las organizaciones. El anterior resultado 4a.3 "Influir en la política social" queda abarcado por un nuevo resultado 4a.2, que es más exhaustivo y abarca las políticas de gobernanza además de la creación de capacidad en todos los terrenos que los interlocutores sociales consideren importantes. Los indicadores expresan ahora de manera más explícita la función intrínseca de representación que compete a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, inclusive en la gobernanza de la OIT.

Gráfico 22. Procedencia de las contribuciones técnicas para este objetivo



Resultado 4a.1: Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas y atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores prestan servicios nuevos y más adecuados en función de las necesidades de sus afiliados, y amplían la representación de sus organizaciones.

Indicadores 4a.1

- i) Las organizaciones de empleadores prestan servicios nuevos o más adecuados a sus miembros y posibles miembros, con inclusión de servicios que atienden las necesidades de las pequeñas y medianas empresas y de las mujeres empresarias.

Meta: organizaciones de empleadores de 30 países.

- ii) Las organizaciones de trabajadores prestan servicios nuevos/más adecuados, por ejemplo en materia de eliminación del trabajo infantil, participación en los DELP y otros mecanismos de coordinación del desarrollo, economía informal, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, normas laborales y derechos de los trabajadores, promoviendo al mismo tiempo la participación de las mujeres en los sindicatos, sobre todo en los niveles donde se toman las decisiones, y adoptando medidas prácticas para ampliar la representación.

Meta: organizaciones de trabajadores de 60 países.

Las metas fijadas para 2006-2007 se han reducido con respecto a las anteriores si se tiene en cuenta la fusión de los dos indicadores incluidos en el Programa y Presupuesto para 2004-2005, debido a que se ha previsto que habrá menos recursos financieros. Se revisarán las metas de acuerdo con el nivel de recursos.

Resultado 4a.2: Influencia de los interlocutores sociales en las políticas socioeconómicas y de gobernanza

Las organizaciones de empleadores influyen en las políticas nacionales o internacionales para mejorar los resultados y la competitividad de las empresas; las organizaciones de trabajadores contribuyen de manera efectiva a un desarrollo socioeconómico equitativo, sostenible y participativo.

Indicadores 4a.2

- i) Las organizaciones de empleadores influyen en las políticas en el ámbito nacional, regional o internacional, con el fin de mejorar los resultados y la competitividad de las empresas.

Meta: organizaciones de empleadores de 20 países.

- ii) Las organizaciones de trabajadores contribuyen de manera efectiva a un desarrollo socioeconómico equitativo, sostenible y participativo.

Meta: organizaciones de trabajadores de 30 países.

Estrategia para el fortalecimiento de los interlocutores sociales (objetivo operativo 4a)

230. Para alcanzar este objetivo es necesario que la OIT comprenda las preocupaciones, los intereses y las perspectivas de los interlocutores sociales y refleje esa comprensión en su labor. La OIT asesorará a todas las unidades para que los productos y servicios de la OIT reflejen correctamente las perspectivas y necesidades de los trabajadores y los empleadores, reforzando de ese modo la influencia de los interlocutores sociales en las políticas de la OIT, de conformidad con la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2002 relativa al tripartismo y el diálogo social.

Organizaciones de empleadores

231. La estrategia consistente en apoyar el desarrollo de las organizaciones de empleadores, concebir y mejorar servicios y atraer nuevos miembros seguirá poniendo el acento en la planificación estratégica y el diálogo a fondo que permitan determinar las prioridades de cada organización. El logro de este resultado está vinculado a la mejora de la gestión de las organizaciones de empleadores, y los principales instrumentos para ello consistirán en elaborar planes estratégicos y de acción, aumentar la capacidad técnica, las calificaciones y la base de conocimientos de las organizaciones mediante el perfeccionamiento y la formación de su personal, desarrollar sistemas de información e investigación, mejorar los servicios prestados directamente a los miembros que generen ingresos, apoyar la creación de redes con otras organizaciones de empleadores, y reforzar la capacidad de las organizaciones.

232. El enfoque que se seguirá consistirá en basarse en los resultados anteriores y las enseñanzas extraídas, una de las cuales es que apoyar y reforzar las redes de organizaciones de empleadores para que compartan informaciones, intercambien experiencias y establezcan referencias es una técnica valiosa para desarrollar las organizaciones. Otra enseñanza es que cuando la labor principal se lleva a cabo en el plano de la empresa, es fundamental para que tenga éxito lograr el compromiso de la dirección de la empresa a ese respecto.

233. Se desplegarán esfuerzos para concebir y prestar servicios que satisfagan las necesidades de las pequeñas y medianas empresas y de las empresarias, aborden la cuestión del empleo de los jóvenes, desarrollen estrategias de reducción de la pobreza y ayuden a las empresas de la economía informal a pasar a la economía formal. Otro aspecto del apoyo a propósito del cual las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un importante papel es el de la responsabilidad social de las empresas, en particular su dimensión respecto de las normas del trabajo, que ha adquirido especial importancia en el contexto de la globalización y del acceso a los mercados extranjeros. La OIT es una organización clave que se esfuerza por reforzar las

organizaciones de empleadores, y se espera poder seguir disponiendo de recursos extrapresupuestarios para mantener el apoyo a este resultado en los términos propuestos.

234. Las organizaciones de empleadores desempeñan un papel crítico en la creación de las condiciones necesarias para el desarrollo de empresas competitivas y exitosas, lo cual constituye a su vez la base para el empleo y la mejora de los niveles de vida y de trabajo y para tener acceso a los beneficios de la globalización. La representación efectiva depende de que se tengan conocimientos adecuados del tema, información y capacidad de promoción y negociación, así como de que se lleve a cabo un proceso de consultas eficaz. Se prestará asistencia a las organizaciones de empleadores para que desarrollen esas aptitudes y mecanismos. Asimismo, se harán especiales esfuerzos para brindarles asistencia respecto de cuestiones como la competitividad, la productividad, la reducción de la pobreza (comprendidos los DELP), el trabajo infantil, la economía informal, el VIH/SIDA, la igualdad de oportunidades para las mujeres y los principios y derechos fundamentales.

Organizaciones de trabajadores

235. El fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y de su capacidad para prestar servicios nuevos y mejores y crear instituciones es un elemento fundamental de todas las actividades. Cabe señalar a ese respecto, que se examinará y reforzará el Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro de Turín de la OIT. Además de impartir formación sobre las funciones básicas de los sindicatos, estas organizaciones abordarán también la necesidad de aumentar la densidad sindical, especialmente atrayendo a trabajadores jóvenes y trabajadoras. La aplicación de la planificación estratégica desempeñará un importante papel en ese sentido. Se pondrá el acento en organizar a los trabajadores de la economía informal y prestar servicios a los grupos vulnerables y marginados (trabajadores de la economía informal y a domicilio, trabajadores subcontratados, mujeres, trabajadores infantiles, trabajadores rurales y trabajadores de zonas francas industriales).

236. Se utilizará la Red Sindical Mundial de Investigación para respaldar las redes sindicales internacionales de conocimientos. Esta Red cooperará con sindicatos, instituciones de investigación y universidades para establecer programas de intercambio de información, investigación y calificación internacionales.

237. La igualdad de género seguirá siendo una parte importante de todas las actividades, poniéndose el acento en la participación de las mujeres en los órganos encargados de tomar decisiones. Se efectuarán evaluaciones de género para ayudar a las organizaciones de trabajadores a velar por que se incorporen a su labor las cuestiones relativas a la igualdad de género.

238. La promoción del trabajo decente requiere una estrategia de amplio alcance con miras a: promover las normas internacionales del trabajo y plasmar los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más y mejores empleos y oportunidades de generar ingresos; ampliar la protección social, y promover el tripartismo y el diálogo social. Habría que integrar estas dimensiones del trabajo decente en los DELP y otros mecanismos de iniciativas de coordinación del desarrollo, así como en los programas nacionales de trabajo decente. Para ello será preciso reforzar las organizaciones de trabajadores a fin de que puedan participar eficazmente en el diseño, control, aplicación y evaluación de las estrategias nacionales de reducción de la pobreza y en los programas nacionales de trabajo decente, esforzándose por salvaguardar una interrelación equilibrada entre los pilares social, medioambiental y económico de un desarrollo basado en los derechos, equitativo y sostenible.

239. Las normas internacionales de trabajo, en particular las relativas a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, seguirán integrándose en todas las actividades. Se reforzará la capacidad de los sindicatos para hacer aportes a la legislación y las políticas en el ámbito laboral. Se prestará especial atención a los países en los que hay violaciones graves de los derechos sindicales. Se subrayará la pertinencia de las normas fundamentales del trabajo y de la Declaración y su seguimiento, ayudando a los sindicatos a analizar las relaciones causales

existentes entre el desarrollo económico, el comercio y la observancia de los derechos humanos básicos. Se preparará a las organizaciones de trabajadores para que puedan acrecentar su participación en las negociaciones relativas a la integración económica regional y subregional.

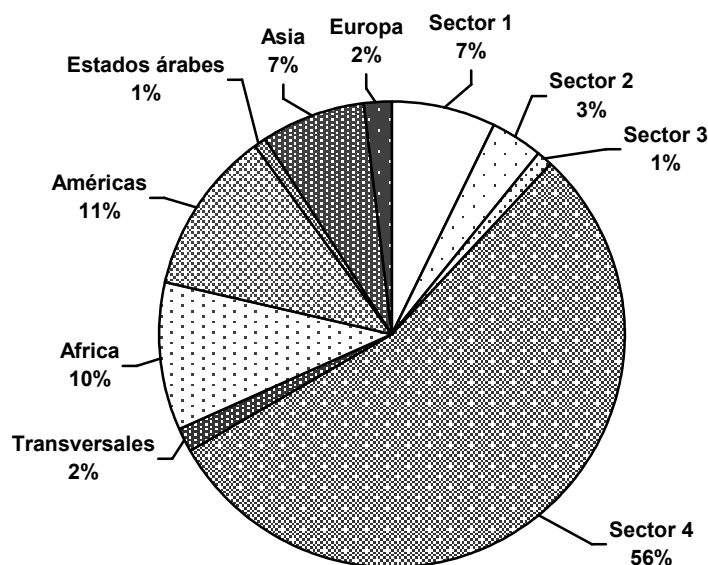
240. Se hará hincapié en favorecer la creación de capacidad en aspectos comprendidos en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y a propósito de cuestiones de carácter intersectorial. Se recalcará la cooperación con todas las unidades de la OIT y se pondrá el acento en establecer sinergias sólidas con otros programas y proyectos para fortalecer la capacidad de los sindicatos para participar eficazmente en los debates sobre la globalización y la nueva arquitectura financiera mundial.

Objetivo operativo 4b: Gobiernos e instituciones de diálogo social

Se refuerzan y utilizan los marcos jurídicos, las instituciones, los mecanismos y los procedimientos para el diálogo social.

Este objetivo operativo es el mismo que el previsto para 2004-2005. Se han agrupado los indicadores relativos a la mejora de la gobernanza en el marco del resultado 4b.2 El resultado 4b.1 se basa en la labor evaluada en bienios anteriores aplicando el indicador 4b.6 (Mayor utilización del diálogo social). La atención se centrará en las agrupaciones regionales con secretarías orientadas a promover la dimensión social en los procesos de integración regional y el recurso al diálogo social y el tripartismo.

Gráfico 23. Procedencia de las contribuciones técnicas para este objetivo



Resultado 4b.1: Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional

Los mandantes de la OIT influyen en la dimensión social de los procesos de integración social y económica regional mediante la utilización eficaz del diálogo social.

Indicadores 4b.1

Los indicadores están basados en los utilizados en 2004-2005 pero son más específicos ³.

- i) Los mandantes tripartitos participan más activamente en las cuestiones referentes a la integración regional abordadas en las agrupaciones subregionales o regionales.

Meta: 5 agrupaciones subregionales o regionales.

- ii) Los mandantes tripartitos influyen en los acuerdos subregionales/regionales relativos a cuestiones de política económica y social.

Meta: 5 acuerdos en que se tengan más en cuenta las cuestiones de género.

Resultado 4b.2: Mejora de la gobernanza

Mejora de la gobernanza del lugar de trabajo, del mercado de trabajo y del ámbito socioeconómico nacional gracias al diálogo social, la legislación laboral, administraciones del trabajo más eficaces.

Indicadores

Estos indicadores están basados en los de 2004-2005, pero han sido agrupados de manera más lógica.

- i) Los Estados Miembros modernizan los ministerios encargados del ámbito laboral y mejoran las calificaciones de sus funcionarios, y refuerzan su capacidad por lo que respecta a incorporar las cuestiones de género y mejorar la representación de las mujeres, en particular en los niveles decisorios.

Meta: 10 países.

- ii) Los Estados Miembros recurren en mayor medida al diálogo social como herramienta de gobernanza del lugar de trabajo, del mercado de trabajo y del ámbito socioeconómico nacional, y hacen progresos mensurables en lo que atañe a aumentar la representación de las mujeres en las instituciones de diálogo social.

Meta: 10 países.

- iii) Los Estados Miembros toman medidas para adoptar disposiciones legislativas basadas en las normas y el asesoramiento de la OIT por lo que respecta, entre otras cosas, a las cuestiones de género, con la intervención de los interlocutores sociales.

Meta: 10 países.

- iv) Los Estados Miembros amplían a la economía informal los servicios de administración del trabajo, la cobertura de la legislación laboral, y las cuestiones abordadas mediante el diálogo social.

Meta: 8 países.

- v) Los Estados Miembros ratifican o toman medidas prácticas para aplicar los convenios de la OIT relativos al diálogo social y la administración del trabajo (la atención se centra en los Convenios núms. 144, 150 y 154).

Meta: 12 países.

Estrategia para los gobiernos y las instituciones de diálogo social (objetivo operativo 4b)

241. Como se subrayó en el informe de la Comisión Mundial, en general no se ha incorporado bien la dimensión social en los acuerdos de integración regional. Basándose en la labor

³ 4b.6 en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.

realizada en los bienios anteriores, la labor de este bienio se centrará en las agrupaciones regionales cuyas secretarías se orientan a promover la dimensión social en los procesos de integración regional y el recurso al diálogo social y al tripartismo para alcanzar resultados. Esto implicará la creación y fortalecimiento de mecanismos que propicien el diálogo y el establecimiento de redes entre los mandantes y la instauración de asociaciones entre estos acuerdos, los mandantes y la Oficina, así como la mejora de la capacidad de los interlocutores tripartitos para abordar las cuestiones y los procesos de integración regional. Los mandantes compartirán conocimientos especializados y experiencias dentro de una misma región y entre regiones diferentes. Se reforzará esta labor mediante una base de conocimientos con respaldo empírico acerca de los factores que influyen en la inclusión de la dimensión social en los acuerdos de integración regional y cómo pueden contribuir esos acuerdos a una globalización justa. Se pondrá el acento en los aspectos sectoriales de los procesos de integración y en los distintos efectos de la globalización y de los procesos de integración en los diferentes sectores.

242. Para la buena gobernanza son esenciales tres elementos estrechamente vinculados entre sí: la participación mediante el diálogo social, un marco jurídico equitativo y unas administraciones del trabajo más sólidas. En cuanto a la gobernanza en el lugar de trabajo, se promoverá la negociación colectiva y la cooperación en el mercado de trabajo, incluida la ratificación del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), mediante actividades de promoción, formación y difusión de informaciones, que respaldarán investigaciones que realcen las nuevas tendencias y las buenas prácticas. La elaboración de indicadores del diálogo social sustentará esta labor, además de contribuir a la base global de conocimientos de la OIT. Asimismo, se desplegarán esfuerzos para reforzar la capacidad de los ministerios de trabajo en materia de incorporación de las cuestiones de género y para mejorar la representación de las mujeres.

243. Por lo que se refiere a las instituciones del mercado de trabajo, es esencial establecer instituciones tripartitas y velar por que funcionen eficazmente ese objetivo, seguirá siendo prioritario en el contexto de las actividades de cooperación técnica. El eje de la asistencia de la OIT se está desplazando más allá del plano institucional para mejorar la eficacia y los resultados sustantivos del diálogo social. Los procesos y mecanismos eficaces de prevención y solución de conflictos, en cuanto aspecto importante del proceso de diálogo social, seguirán siendo también objeto de cooperación técnica, y se dará mayor difusión a los resultados de las investigaciones efectuadas en 2004-2005, que se utilizarán junto con los materiales de formación. Se seguirá promoviendo la ratificación y una mejor aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) como instrumento para suscitar una cultura del diálogo social.

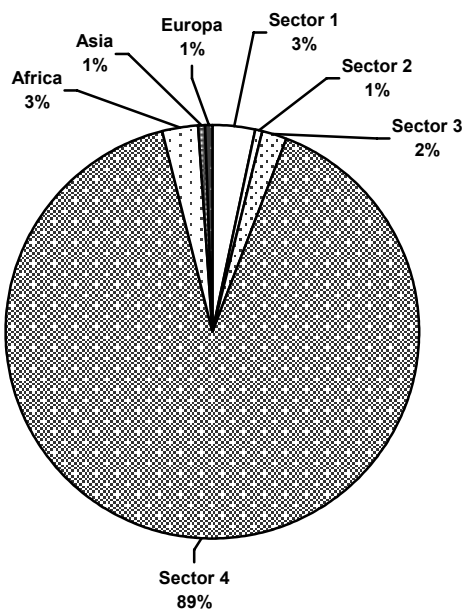
244. En cuanto a la gobernanza del mercado de trabajo, sigue siendo prioritario modernizar los marcos jurídicos laborales. En ese sentido, se seguirá prestando asistencia técnica directa en materia de reforma de la legislación laboral. Con el fin de aumentar la capacidad nacional para resolver los problemas que plantea la redacción de disposiciones legislativas, se impartirá formación sobre técnicas de redacción. Otro aspecto esencial de la labor que se llevará a cabo es el seguimiento de la aplicación práctica de los textos.

245. Otro aspecto importante de la gobernanza del mercado de trabajo, y de la gobernanza social y económica en general, es el funcionamiento eficaz de las administraciones del trabajo. Cumpliendo con su compromiso institucional de larga data de reforzar los ministerios de trabajo, la OIT apoyará a las administraciones del trabajo para que presten servicios específicos con mayor eficacia. También son necesarios sistemas y mecanismos para promover, ampliar y proteger los derechos de los trabajadores, con arreglo al Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). Las estrategias concebidas para modernizar los ministerios de trabajo se ajustarán a las necesidades y prioridades nacionales. Un aspecto clave de la promoción del trabajo decente en la economía informal será la utilización por los ministerios de trabajo de los enfoques innovadores y los nuevos instrumentos desarrollados en el bienio 2004-2005 para prestar asistencia a las microempresas y las pequeñas empresas, así como a los trabajadores independientes o por cuenta propia.

Objetivo operativo 4c: El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial

Se desarrolla el papel reconocido de la OIT como foro para el diálogo social en el plano internacional sobre las cuestiones específicas que afectan a diferentes sectores, con el fin de tomar en consideración las dimensiones laboral y social de la creciente integración económica mundial.

Gráfico 24. Procedencia de las contribuciones técnicas para este objetivo



Resultado 4c.1: Mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos

Los mandantes emplean el diálogo social para mejorar los resultados laborales y sociales en sectores económicos específicos y de ese modo mejoran su rendimiento.

Indicadores 4c.1

Se basan en los indicadores utilizados en 2004-2005, e introducen otros nuevos, más específicos.

- i) Los mandantes utilizan el diálogo social para seleccionar y adoptar medidas eficaces encaminadas a mejorar los resultados sociales y laborales en determinados sectores económicos de un Estado Miembro.
Meta: 20 países.
- ii) Los Estados Miembros ratifican el convenio refundido sobre las normas del trabajo en el sector marítimo, en caso de que se apruebe.
Meta: 5 países.
- iii) Los Estados Miembros ratifican el convenio sobre la pesca, en caso de que se apruebe.
Meta: 8 países.

- iv) Los Estados Miembros ratifican el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) ⁴.

Meta: 10 países.

- v) Los mandantes adoptan medidas para aplicar los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices sectoriales.

Meta: 10 países.

Estrategia para el desarrollo del diálogo social a nivel sectorial (objetivo operativo 4c)

246. El ajuste de los principios de la OIT, comprendida la igualdad de género, a las necesidades propias de los diferentes sectores económicos facilitará su puesta en práctica y por ende mejorará los resultados laborales y sociales en el lugar de trabajo. Una combinación estratégica de reuniones mundiales, actividades nacionales, programas de acción y actividades normativas dotará a las cuestiones sectoriales de prominencia internacional. El diálogo social sectorial proporciona a los mandantes oportunidades de interactuar a propósito de las cuestiones que interesan a su sector, mediante investigaciones, asesoramiento técnico e intercambio de informaciones, se reforzará más la capacidad de los interlocutores sociales sectoriales para participar en los debates de política en todos los planos y para alcanzar consensos tripartitos. A fin de promover el trabajo decente mediante el diálogo social sectorial, se analizarán las consecuencias para el empleo, las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión de la evolución de la producción mundial en determinados sectores económicos. Se propone que se actúe en un número reducido de sectores, determinados mediante consultas tripartitas, teniendo debidamente en cuenta las consecuencias sociales y laborales de la liberalización del comercio, en particular en lo relativo a las prendas de vestir y los textiles.

247. La participación de los mandantes en el plano mundial (por ejemplo, en consultas tripartitas) permite centrar las actividades. A su vez, el control local de los programas (por ejemplo, a través de grupos nacionales de dirección que determinan y gestionan los programas de acción) asegura su pertinencia y su impacto práctico constantes. El hecho de abordar las causas de los déficit de trabajo decente mediante un diálogo social específico de cada sector permitirá mejorar los resultados y el potencial del empleo y alcanzar los objetivos estratégicos de la Organización.

248. La elaboración y promoción de repertorios de recomendaciones prácticas o de directrices sectoriales permite a los países avanzar hacia la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Se examinan de forma integrada los instrumentos existentes a fin de racionalizar, refundir, revisar o desarrollar normas de carácter sectorial.

⁴ En su 91.ª reunión (2003), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó cuatro resoluciones que se referían a distintos aspectos del trabajo decente aplicables a la gente de mar e instaban a la Oficina a adoptar medidas para velar por que se aplicase cabalmente el nuevo convenio.

ESTRATEGIAS TEMATICAS E INICIATIVAS INFOCUS

Estrategias temáticas

Una globalización justa

Superar la pobreza mediante el trabajo

Hacer avanzar la igualdad de género

Potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo

Ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo

Iniciativas InFocus

Economía informal

Responsabilidad social de las empresas

Zonas francas industriales

Estrategias temáticas e iniciativas InFocus

Estrategias temáticas

249. Los cuatro objetivos estratégicos — cuyo alcance es indispensable para el logro del trabajo decente — interactúan de muchas maneras. Para apoyar la realización del potencial de esas interacciones, se propone incorporar en el Programa y Presupuesto para 2006-2007 cinco estrategias temáticas (*mainstreamed strategies*). Este concepto tiene por finalidad reforzar la naturaleza integradora del tema del trabajo decente como objetivo global al fomentar la labor transversal sobre temas contemporáneos respecto de los cuales el objetivo del trabajo decente es muy pertinente. Como se indica en la sección sobre la visión de conjunto, en los documentos de Programa y Presupuesto anteriores se incluyeron también conceptos similares descritos como «actividades transversales» (2002-2003) y «objetivos de políticas comunes» (2004-2005). Las estrategias temáticas se apoyan en esa experiencia con un enfoque basado en los resultados.

250. En la sección siguiente se describe el razonamiento que llevó a seleccionar cada una de estas estrategias temáticas — una globalización justa, superar la pobreza mediante el trabajo, igualdad de género, influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo y diálogo social y tripartismo — y se pone de relieve su vinculación con los objetivos estratégicos y operativos y con los resultados previstos respecto de los mismos, tal como puede verse en el gráfico 25. Se propone que, en el transcurso del bienio, cada una de las estrategias temáticas se evalúe en relación con esos objetivos operativos. Se tratará sobre todo de determinar en qué grado se aprovechan las sinergias que pueden resultar de la integración de los programas y las políticas, y en qué medida se refuerza el impacto de la labor de la OIT en los objetivos sociales y económicos.

Una globalización justa

251. En el informe que el Director General presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004, y en la discusión fructífera de los mandantes sobre dicho informe, se analizó el papel potencial de la OIT en relación con una globalización justa y se señalaron seis áreas en que las recomendaciones del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización se correspondían con el mandato y la competencia de la OIT, así como con las demandas de los mandantes:

- la elaboración y aplicación de políticas integradas de alcance local, nacional y regional para abordar la globalización;
- la promoción del trabajo decente en los sistemas globales de producción;
- mayor coherencia política global en el sistema multilateral;
- una base socioeconómica mínima mundial;
- un marco multilateral para la migración laboral;
- el fortalecimiento del sistema de normas internacionales del trabajo.

252. Estas cuestiones ya forman parte, en diversos grados, de la labor en curso con respecto a los cuatro objetivos estratégicos. Las estrategias y los resultados propuestos para los cuatro objetivos estratégicos también ponen de manifiesto una serie de áreas de trabajo conexas. El ulterior desarrollo de las políticas y enfoques de la OIT en esas áreas figurará en el orden del día del Grupo de Trabajo del Consejo de Administración sobre la Dimensión Social de la Mundialización.

253. Para aportar su contribución con miras a una globalización justa, la OIT se basará en sus ventajas comparativas únicas: las normas internacionales del trabajo y el tripartismo. El apoyo a los mandantes para desarrollar su capacidad y ampliar su influencia en las políticas públicas, tanto nacionales como internacionales, es un elemento importante de la acción en todas estas áreas. El diálogo social es un instrumento esencial para la formulación y aplicación de políticas encaminadas a lograr una globalización justa.

254. Por lo que atañe a la labor de la OIT en relación con otros organismos, y en particular con el sistema de las Naciones Unidas, en una resolución adoptada por el 59.º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas¹ se señaló el aporte del informe de la Comisión Mundial al diálogo con miras a lograr una globalización totalmente integradora y equitativa. En la resolución se exhorta en particular a las instituciones del sistema multilateral y a los países a examinar el informe y proporcionar informaciones al respecto al Secretario General, a efectos de que éste las tenga en cuenta en su informe ante el 60.º período de sesiones de la Asamblea General, en el que se examinará la aplicación de la Declaración del Milenio.

255. La labor de promoción y de formulación de políticas de la OIT con respecto al trabajo decente como objetivo global constituye una importante contribución con miras a forjar un modelo de articulación económica internacional plenamente integrador y equitativo. Un aspecto importante de esta tarea es la elaboración de políticas económicas y sociales más coherentes e integradas en los planos nacional, regional y mundial.

256. En el plano nacional, se desarrollarán y aplicarán métodos para evaluar los efectos en el trabajo decente de las políticas económicas y financieras internacionales, y para elaborar respuestas políticas nacionales integradas. En el plano regional, los esfuerzos se centrarán en promover el trabajo decente en el marco de los procesos de integración regional. La labor con otras organizaciones del sistema multilateral apuntará a lograr una mayor coherencia entre las políticas económicas y sociales mundiales. En particular, la OIT seguirá examinando la evolución de la relación entre el crecimiento, la inversión y el empleo, con miras a encontrar medios más eficaces y coherentes de colaboración en materia de políticas dentro del sistema multilateral para promover el trabajo decente como objetivo global.

257. La labor que se lleva a cabo en ese sentido en todos los sectores de la Oficina permitirá reunir mejor información acerca de la evolución de diferentes aspectos de la producción mundial. Esto consolidará la labor pertinente en relación con las cadenas de suministro en sectores clave, con las zonas francas industriales, la externalización, el ajuste y la liberalización, las iniciativas voluntarias con respecto a la responsabilidad social de la empresa, la contribución de los sistemas mundiales de producción a las estrategias nacionales de desarrollo, y otras cuestiones conexas. Algunas de estas cuestiones se tratan en las iniciativas InFocus que se describen más adelante. Será necesario considerar mecanismos para que los mandantes tripartitos puedan entablar diálogos sobre políticas con otras partes interesadas acerca de toda una serie de temas relacionados con una globalización justa.

258. Dado que todos los sectores y regiones de la Oficina poseen conocimientos generales y técnicos pertinentes sobre los distintos aspectos de la promoción de una globalización justa, se establecerá un grupo de tareas en el seno de la Oficina para organizar la labor sobre este tema. La principal función del grupo de tareas consistirá en impulsar las discusiones políticas del Grupo de Trabajo del Consejo de Administración sobre la Dimensión Social de la Mundialización. Se prevé una partida específica para llevar a cabo esta labor a escala de toda la Oficina a fin de garantizar que el grupo de tareas cuente con los recursos necesarios para reforzar el trabajo de los distintos sectores y regiones. Aunque el monto de esa partida es relativamente pequeño, permitirá a la Oficina atraer recursos extrapresupuestarios con objeto de financiar la contribución de la OIT al esfuerzo multilateral para responder de manera constructiva al desafío que supone el logro de una globalización integradora y equitativa.

¹ Resolución A/RES/59/57; Por una globalización justa: crear oportunidades para todos, informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Mundial de la Globalización.

Superar la pobreza mediante el trabajo

259. La OIT ofrece un enfoque del desarrollo basado en el trabajo decente y configurado en torno a políticas destinadas a estimular el empleo remunerador y productivo. También hace hincapié en el papel valioso de los mandantes tripartitos por lo que atañe a asegurar el control nacional de las estrategias de reducción de la pobreza. Este enfoque fue planteado por el Director General en la Memoria que presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003, titulada *Superar la pobreza mediante el trabajo*. Como resultado del apoyo prestado a los países por la OIT para la formulación de políticas nacionales y las actividades de formación en ese ámbito, hay un número creciente de países que utilizan con mayor eficacia los instrumentos de trabajo decente en sus estrategias de reducción de la pobreza. La experiencia de una fase piloto para promover un programa de trabajo decente en la elaboración de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) de unos 15 países ha puesto de manifiesto la pertinencia del Programa de Trabajo Decente en las políticas nacionales de reducción de la pobreza.

260. Sobre la base de la evaluación de esta fase inicial, en 2006-2007 se hará hincapié en la elaboración de herramientas analíticas e indicadores de seguimiento y en la mejora de los métodos para potenciar la contribución del trabajo decente a la reducción de la pobreza en el plano nacional. Como resultado de ello, el número de países donde ha de ser efectiva la incorporación del Programa de Trabajo Decente en el proceso de los DELP, o de mecanismos similares de coordinación de la política de desarrollo, se incrementará considerablemente e incluirá a la mayoría de los países interesados.

261. Una parte importante de este esfuerzo consiste en apoyar un enfoque global del desarrollo local, que integre las estrategias y herramientas de la OIT para reforzar la capacidad de los interlocutores sociales y los gobiernos en lo que respecta a la formulación y aplicación de políticas e iniciativas que promuevan el trabajo decente. Al llegar con sus actividades a las organizaciones de microempresas y de trabajadores en las comunidades pobres, la OIT y sus mandantes pueden demostrar la importancia que reviste para las estrategias de reducción de la pobreza la formación para la adquisición de calificaciones, el trabajo con alto coeficiente de mano de obra, el desarrollo de las cooperativas y de las pequeñas empresas, la microfinanciación y la protección social. Este enfoque incluye la promoción a través de los interlocutores sociales de organizaciones de trabajadores y empleadores de la economía informal, con objeto de crear más oportunidades de trabajo decente mediante un entorno empresarial más seguro y estable, y de facilitar una mejor comprensión en el plano local de la contribución del diálogo social. Esas iniciativas estarán destinadas a la economía informal y las zonas rurales, donde vive y trabaja la mayoría de los pobres, e incluirán medidas específicas para los grupos de población socialmente excluidos.

262. La reducción de la pobreza, de conformidad con el Objetivo de Desarrollo del Milenio de reducir a la mitad la pobreza para 2015, es una prioridad global. La mayoría de los países no podrá lograr este objetivo si no hay una franca aceleración de los esfuerzos internacionales y nacionales en ese sentido. En 2005, el examen de la Declaración del Milenio, en el 60.º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, brindará una oportunidad para incorporar el trabajo decente a los marcos de política internacionales para la reducción de la pobreza, como parte de los compromisos renovados y de las actividades de seguimiento que han de adoptar los actores nacionales e internacionales en 2006-2007. El diálogo y la cooperación con los interlocutores internacionales, la promoción de todos los objetivos estratégicos del trabajo decente y el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes tripartitos para influir en las políticas, así como la difusión de la labor de análisis y de las prácticas adecuadas, sustentan la estrategia para alcanzar este resultado.

263. Además de los objetivos operativos relacionados con la reducción de la pobreza que se proponen en el marco de los cuatro objetivos estratégicos, los resultados de la estrategia temática para superar la pobreza mediante el trabajo pueden evaluarse en relación con la medida en que se incluya el enfoque del trabajo decente en las políticas internacionales y los programas nacionales de reducción de la pobreza. La OIT estima que los programas nacionales de trabajo decente deberían desempeñar un papel importante en las estrategias de reducción de la pobreza y otros mecanismos de coordinación del desarrollo.

Hacer avanzar la igualdad de género

264. La persistencia de la discriminación por género viola principios y derechos fundamentales en materia de trabajo, derechos humanos y justicia social, menoscaba el crecimiento económico y resta eficacia a las empresas y los mercados laborales. El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de los mandantes para que desempeñen un papel de catalizador de la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo es esencial para la realización del Programa de Trabajo Decente. La resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada por la 92.^a reunión (junio de 2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo, constituye una base sólida para que la Organización siga esforzándose por aprovechar las iniciativas impulsadas conjuntamente con los mandantes en el período 2004-2005, con miras a potenciar la igualdad de género en el mundo del trabajo.

265. La estrategia general adoptada para hacer avanzar la igualdad de género en la práctica consiste en intensificar la incorporación de las cuestiones de género en todos los programas de la OIT, inclusive los programas nacionales de trabajo decente y las políticas y estrategias nacionales de mitigación de la pobreza. Se prestará apoyo a los mandantes con miras a introducir cambios positivos en las políticas, la legislación, los programas o las instituciones que tienen por fin mejorar de forma significativa la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Esto se logrará mediante la colaboración entre los expertos y los puntos focales en cuestiones de género y las unidades encargadas de las relaciones con los mandantes a nivel central, de las oficinas exteriores y de las unidades de la sede que se ocupan de cuestiones técnicas. Un instrumento clave en este ámbito será el concepto perfeccionado de la elaboración del presupuesto teniendo en cuenta la dimensión de género, que se aplicará en relación con todos los objetivos estratégicos y que aprovechará plenamente las capacidades del nuevo sistema IRIS.

266. Para respaldar estos esfuerzos es esencial aprovechar las reuniones de información y de capacitación sobre género que se organizan para el personal y los mandantes de la OIT. La Oficina prestará ayuda a los mandantes por lo que se refiere a las auditorías de género y a la búsqueda de medios para mejorar la representación femenina en los órganos decisorios y las comisiones técnicas. La OIT cooperará con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, a fin de compartir buenas prácticas — como las auditorías de género — y también por lo que se refiere a los requisitos de presentación de informes a la Asamblea General de las Naciones Unidas en relación con la Plataforma para la Acción de Beijing. Se impulsarán iniciativas para asegurar la participación de la OIT en los grupos temáticos nacionales sobre las cuestiones de género, así como en la promoción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la presentación de los informes correspondientes.

267. La movilización de recursos extrapresupuestarios, tanto a nivel centralizado como local, permitirá apoyar los avances de la igualdad de género a nivel nacional. Se seguirá trabajando en el perfeccionamiento de un repertorio de propuestas de proyecto que abarcan diversos aspectos de la igualdad de género, en la perspectiva de las actividades de fomento y colaboración en redes con los donantes. Mediante esta estrategia también se busca mejorar las comunicaciones y la ayuda prestada a los mandantes de la OIT. Se desplegarán esfuerzos para intensificar la colaboración en redes con las organizaciones femeninas y las estructuras encargadas de las cuestiones de género en los gobiernos, las organizaciones de empleadores, las organizaciones de empresarias y las organizaciones de trabajadores.

268. Los indicadores de avance del fomento de la igualdad de género en el marco de todos los objetivos estratégicos serán examinados conjuntamente, en particular por lo que se refiere a las medidas que adopten los mandantes para introducir cambios positivos en sus políticas, legislación, programas o instituciones encaminadas a realizar mejoras significativas en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Análogamente, se considera que un indicador importante de los avances logrados por los mandantes de la OIT hacia una participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los niveles decisorios es el aumento (con respecto al nivel definido para el bienio 2004-2005) del número y la categoría oficial de las mujeres que participan en las reuniones, seminarios o actividades de formación de la OIT, tanto en el marco del presupuesto ordinario como de las actividades con cargo a recursos extrapresupuestarios.

Potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo

269. Un elemento crucial del fortalecimiento del concepto de trabajo decente es el logro de una comprensión más amplia y profunda del papel que cumplen las normas internacionales del trabajo, a la vez como *instrumento* y como *meta* del desarrollo. Las disposiciones contenidas en las normas internacionales del trabajo de la OIT han contribuido de forma considerable al movimiento internacional encaminado a lograr la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Cada vez más consciente de la importancia que los mecanismos de gobernanza tienen para el logro de un desarrollo económico y social equitativo y sostenible, la OIT está proponiendo de forma creciente una perspectiva integrada de la función que cumplen las normas internacionales del trabajo como principios rectores para la gobernanza del mundo del trabajo. El diálogo que la OIT mantiene con sus mandantes sobre la promoción del respeto de las normas internacionales del trabajo debería incluir un análisis más amplio de las formas en que una legislación laboral y unos mecanismos de diálogo social más eficaces y eficientes pueden ayudar a reducir la brecha entre las economías informales y formales del mundo en desarrollo.

270. Este enfoque contribuye a multiplicar las oportunidades para que las pequeñas empresas y las microempresas sean más productivas y ofrezcan más y mejores puestos de trabajo. También pone de relieve el papel que incumbe a las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores, junto con las autoridades públicas, como instituciones clave para el mundo del trabajo y su gobernanza. La OIT ofrecerá a sus mandantes servicios de asesoramiento y asistencia eficaces sobre las cuestiones relativas a las normas, recurriendo a una mejor integración de los objetivos normativos en las actividades técnicas y de terreno que la OIT impulsa en cada uno de los Estados Miembros.

271. Las iniciativas recientes encaminadas a revitalizar las normas han determinado cuáles son los instrumentos de mayor actualidad que deben ser promovidos activamente. Lograr una muy amplia ratificación de estos instrumentos es un objetivo importante. Además de las tareas de ratificación y control, la OIT se ocupará de prestar ayuda por lo que se refiere a la aplicación práctica de las normas. Para ello, la OIT recurre a sus servicios de cooperación técnica y de asesoramiento. Una estrategia fundamental para 2006-2007 será la integración de los objetivos normativos en los programas nacionales de asistencia y cooperación técnicas en cada uno de los Estados Miembros. Tales programas pueden incluir actividades de formación y de creación de capacidades con miras a la puesta en práctica de las normas pertinentes.

272. La asistencia técnica de la OIT se sustentará en las observaciones que formulen los órganos de control y en la necesidad de dar curso a dichas observaciones en la perspectiva de contribuir a eliminar los obstáculos a la aplicación de las normas. Esto supone identificar las prioridades nacionales, prestar asistencia con respecto a la legislación y la práctica, crear capacidades para la aplicación de las normas y suprimir los obstáculos que impidan dicha aplicación.

273. Aprovechando la experiencia adquirida por la OIT durante el período de ejecución del programa, se preparará un informe que servirá de base para un examen tripartito de la influencia que tienen las normas internacionales del trabajo en el desarrollo. También se analizarán el alcance de los estudios de casos nacionales y los debates que tengan lugar en cada país sobre el papel de las normas en el marco del desarrollo.

Ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo

274. La resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, reafirmó la importancia del carácter tripartito de la OIT y recordó el papel esencial que cumplen los interlocutores sociales en un contexto de democratización y de desarrollo económico y social estable y participativo. Dicha resolución fortaleció el papel de la cooperación internacional en lo que atañe a la erradicación de la pobreza, la promoción del pleno empleo y el trabajo decente. En dicha resolución se señaló que el diálogo social y el tripartismo han demostrado su eficacia como medios valiosos y democráticos para dar respuesta a las preocupaciones sociales, crear consenso, contribuir a elaborar normas internacionales del trabajo y examinar una amplia gama de cuestiones laborales respecto de las cuales los interlocutores sociales desempeñan un papel directo, legítimo e irremplazable. La especial importancia que se ha vuelto a dar a la integración del tripartismo en toda la labor de la Oficina es una respuesta concreta a dicha resolución.

275. Para que el tripartismo ejerza una mayor influencia en los ámbitos nacional e internacional, es necesario actuar en distintos niveles. En primer lugar, a fin de asegurar la eficacia de los mandantes de la OIT es fundamental apoyar los esfuerzos que despliegan para incrementar su representatividad y sus conocimientos; en segundo lugar, existe la necesidad de mejorar la integración y la plena expresión del tripartismo en los propios procesos y programas de la OIT, a la vez como una cuestión de principio y como un instrumento para la realización del Programa de Trabajo Decente; en tercer lugar, la OIT tiene que redoblar sus esfuerzos de fomento del diálogo social, colaboración y responsabilización, como componente principal de los objetivos generales de desarrollo de la comunidad internacional. La interacción entre estos componentes facilitará la comprensión del valor que el tripartismo puede añadir al proceso de innovación y avance social y económico en los Estados Miembros, reforzando al mismo tiempo la influencia de la OIT como expresión a nivel planetario del tripartismo en el sistema multilateral.

276. El seguimiento de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002 es una responsabilidad que incumbe a todas las unidades de la Oficina. La estrategia temática para ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo tiene por objeto estimular una amplia gama de acciones respecto de una diversidad de temas de política. Además de integrarse en las actividades previstas en el marco del objetivo estratégico núm. 4, el diálogo social y el tripartismo serán incorporados en otros objetivos estratégicos como medio para hacer avanzar el trabajo decente en cuanto objetivo global.

277. El tripartismo aporta ventajas por lo que se refiere a la definición de prioridades, diseño técnico y ejecución conjunta de programas prácticos en el marco de las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los programas de duración determinada que tienen por finalidad luchar contra el trabajo infantil aprovecharán las ventajas comparativas de los principales interlocutores en el mundo del trabajo, es decir, las entidades estatales y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Un componente central del sistema de normas laborales es el diálogo entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en lo que atañe a poner en práctica las recomendaciones de los órganos de control, así como en el marco del fomento de la ratificación y de la aplicación de los convenios y recomendaciones pertinentes.

278. El Programa Global de Empleo hace hincapié en su puesta en práctica por medio de la participación activa de los mandantes tripartitos en el marco del diálogo social. La capacidad de los mandantes de la OIT para inscribir el trabajo decente y productivo en el centro de las políticas nacionales se potenciará gracias a la realización de análisis y al establecimiento de una base de investigación sobre los nexos entre el crecimiento económico y del empleo y la reducción de la pobreza, así como sobre la eficacia de las políticas de empleo y de mercado de trabajo y sobre la calidad de la información en este mercado. El diálogo social y el tripartismo son también componentes esenciales para la formulación y la reforma efectivas de las políticas y normativas empresariales.

279. El diálogo social contribuye a mejorar la coherencia entre los objetivos económicos y sociales y la eficacia de diversas políticas de protección social. La ampliación y modernización de los sistemas de seguridad social depende esencialmente de que haya un consenso de base amplia sustentado en las opiniones de las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores. Asimismo, la eficacia de los mecanismos de promoción del trabajo sin riesgo depende de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores asuman un papel activo en los órganos normativos y los lugares de trabajo. Las actividades de la OIT en lo que atañe a la prevención y a los cuidados prestados en el lugar de trabajo con respecto al VIH/SIDA se basan en el resuelto compromiso de los interlocutores sociales a nivel nacional e internacional. Los avances en la formulación de políticas sobre migración laboral también dependen en gran medida de la capacidad de los interlocutores sociales para entablar un diálogo con los países de origen y los países de acogida de la mano de obra migrante.

Iniciativas InFocus

280. Las estrategias temáticas se han concebido como un medio para alentar la adopción de un enfoque integrado de los principales objetivos de interés actual y maximizar el impacto sobre los mismos; se trata de objetivos que requieren acciones en el marco de varios o de todos los objetivos estratégicos de la OIT. Con las iniciativas InFocus se pretende determinar un número limitado de temas específicos que preocupan a los mandantes y que exigen llevar adelante actividades con la participación de varias unidades operativas de la OIT. Tanto las estrategias temáticas como las iniciativas InFocus son mecanismos de agregación de valor a los cuatro componentes básicos del trabajo decente, mediante un enfoque multidisciplinario. Las iniciativas InFocus se han diseñado específicamente para generar nuevos productos que ofrezcan valor a los mandantes.

281. En el Marco de Políticas y Estrategias para 2002-2005, se habían definido para los programas InFocus algunas áreas de trabajo que exigían un trato prioritario especial. Este fue un paso hacia la integración plena de la presupuestación estratégica. Dicha etapa de transición de los programas InFocus será completada al finalizar el primer Marco de Políticas y Estrategias, con la evaluación de los ocho programas y el traspaso de las actividades que habían asumido en el marco de los cuatro objetivos estratégicos. Uno de los aspectos clave revelados por las evaluaciones realizadas hasta ahora es la necesidad de asegurar una orientación más precisa, de afinar la definición de prioridades y de prestar mayor atención a las innovaciones, a fin de lograr que todos los productos y servicios de la OIT se adecuen a la evolución de los contextos y las necesidades.

282. Basándose en estas enseñanzas, para el bienio 2006-2007 las iniciativas InFocus desarrollarán enfoques transversales en la Oficina en tres campos que recogen necesidades y oportunidades importantes, en función de las prioridades de los mandantes:

- La economía informal, ámbito de importancia decisiva para el trabajo de la OIT en la perspectiva de que el trabajo decente se convierta verdaderamente en una aspiración realista para todos; en este ámbito, es necesario fortalecer las medidas de seguimiento de los resultados de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2002.

- La responsabilidad social de las empresas, ámbito que cobra cada vez mayor importancia en el programa de trabajo de la OIT y que tiene una incidencia directa en la realización de los objetivos de trabajo decente, tanto a nivel nacional como mundial.
- Las zonas francas industriales, elemento clave de la economía de los países emergentes, donde surgen a la vez problemas y oportunidades por lo que se refiere a la realización de las metas en materia de trabajo decente.

Economía informal

283. En esta iniciativa confluyen las actividades de programas en curso en toda la Oficina, e incluso en las oficinas exteriores, de conformidad con la resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002. En el marco de esta iniciativa se desarrollarán instrumentos y servicios innovadores para los mandantes, así como marcos nacionales que promuevan la creación de empleo y el desarrollo empresarial, asegurando al mismo tiempo la protección de los derechos, condiciones de trabajo adecuadas y una protección social más extensa. Entre sus actividades figurarán el perfeccionamiento profesional y el aumento de la empleabilidad, la mejora de los nexos con el mercado, la promoción de servicios financieros y de fomento empresarial accesibles, la mejora de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social. El objetivo es potenciar la capacidad analítica y de apoyo de la Oficina en lo que atañe a las políticas y programas sobre economía informal y economía formal.

284. Se concebirán nuevos instrumentos y servicios centrados en la mejora de la gobernanza, destinados a las instituciones nacionales y locales de gobierno, así como a las organizaciones de empleadores y trabajadores. Se trata de ofrecer información sobre políticas y reformas del marco normativo que faciliten la integración de las empresas informales en la economía reglamentada. En particular, se diseñarán métodos innovadores para extender la protección social a quienes trabajen en la economía informal, criterios de compra en los sectores de las infraestructuras y los servicios básicos, iniciativas para mejorar el ejercicio de los derechos de propiedad y los derechos fundamentales en el trabajo y análisis de impacto de las distintas opciones de política en lo que atañe a la igualdad de género. Para asegurar la trazabilidad de los resultados, se desarrollará una metodología innovadora de recopilación de datos estadísticos y de otra información sobre las mujeres y los hombres en la economía informal. Se estudiarán en especial los medios para respaldar las iniciativas de sensibilización que pongan en práctica las organizaciones de empleadores y de trabajadores con el fin de fortalecer las organizaciones representativas en la economía informal.

Responsabilidad social de las empresas

285. La OIT fue uno de los primeros promotores de lo que hoy se conoce como responsabilidad social de las empresas (RSE), al adoptar la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las empresas multinacionales). Asimismo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, es un punto de referencia clave en los debates sobre la RSE. La Comisión Mundial hizo hincapié en el trabajo desplegado por la OIT en este campo e invitó a la Organización a proseguir sus estudios en materia de RSE, así como a establecer un programa práctico en torno a la contribución de las empresas a la dimensión social de la globalización. El tema fue mencionado por varios oradores en el marco de la discusión de la Memoria del Director General presentada a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004; en la reunión del Grupo de Trabajo del Consejo de Administración, reunido en noviembre de 2004, se propuso que la Oficina asumiese un papel más activo en este ámbito.

286. Esta iniciativa utilizará la Declaración sobre las empresas multinacionales como marco de referencia para la acción que la OIT lleve a cabo en el campo de la RSE. Para ello, se basará en las recomendaciones formuladas por la Subcomisión de Empresas Multinacionales del Consejo de Administración, que ha invitado a la Oficina a velar por que los diferentes elementos del Programa de Trabajo Decente — todos ellos comprendidos en la Declaración sobre las empresas multinacionales — se incorporen con más frecuencia en las iniciativas voluntarias privadas en materia de RSE. La iniciativa tendrá por objeto promover una mejor comprensión de la importancia de las normas internacionales del trabajo y del diálogo social a nivel de los lugares de trabajo, aunando perspectivas y contribuciones de los distintos ámbitos de la Oficina.

Zonas francas industriales

287. Son cada vez más los países que se integran en la economía globalizada por medio de las zonas francas industriales (ZFI). Estas zonas se han constituido con el fin de ofrecer infraestructuras, servicios e incentivos que estimulen tanto a las empresas extranjeras como nacionales a producir para los mercados internacionales, contribuyendo así a la realización de los objetivos de desarrollo de cada país. Algunas ZFI se han convertido en nexos importantes en el marco de los sistemas globales de producción de algunos sectores, como los textiles, las prendas de vestir y el calzado. En muchos países, han contribuido a incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los salarios y las condiciones de trabajo. Ahora bien, las investigaciones realizadas por la OIT han mostrado también que las disposiciones de la legislación laboral nacional no suelen aplicarse en dichas zonas y que las condiciones de trabajo allí imperantes constituyen a menudo formas de explotación de la necesidad imperiosa de muchas mujeres y muchos hombres que buscan alguna forma de empleo. Asimismo, el costo fiscal de las ZFI en términos de beneficios fiscales y subsidios está siendo objeto de un análisis cada vez más crítico, a medida que los países evalúan las ventajas efectivas que las ZFI aportan al desarrollo social y económico nacional.

288. Siguiendo las orientaciones de los debates pertinentes del Consejo de Administración, esta iniciativa hará uso de los trabajos de distintas unidades de la Oficina relativos a sectores económicos específicos. La cuestión esencial es el examen de lo que constituya el conjunto de políticas más apropiado para estimular una mejora sostenida de la calidad de la producción y del empleo en los sectores manufactureros que compiten en los mercados mundiales. Recurriendo al diálogo social y aplicando un enfoque basado en el ejercicio de derechos, la iniciativa tratará de fomentar políticas nacionales eficaces y coordinadas sobre el trabajo decente, que estimulen las inversiones y el comercio y promuevan la aplicación de las normas fundamentales del trabajo y el cumplimiento de las legislaciones nacionales. Se prestará una atención específica a la dimensión de género del trabajo decente. Al respecto, se pueden sacar enseñanzas a la vez de las buenas prácticas y de las situaciones en que no se han respetado las condiciones y los derechos laborales básicos. El objetivo será el establecimiento de servicios consultivos para los gobiernos y otras entidades que se esfuercen por elevar la calidad del empleo y de la producción en las ZFI y mejorar su integración en las estrategias más amplias de desarrollo nacional e internacional.

Gráfico 25: Matriz de las estrategias temáticas

	Indicadores de avance de las estrategias temáticas				
	Una globalización justa	Superar la pobreza mediante el trabajo	Hacer avanzar la igualdad de género	Potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo	Ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo
Objetivo estratégico 1: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo					
Objetivo operativo 1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo					
Resultado 1a.1: Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo			iii	ii, iv	ii, iv
Resultado 1a.2: Medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil	ii	ii		i	ii, iv
Objetivo operativo 1b: Acción normativa					
Resultado 1b.1: Aumentar la incidencia de las normas			iii	i, ii, v	i, ii, v
Objetivo estratégico 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes					
Objetivo operativo 2a: Empleos, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad					
Resultado 2a.1: El empleo como aspecto central de las políticas económicas y sociales	ii, iii, iv		i	iii	iii
Resultado 2a.2: Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad en favor del trabajo decente			ii	i	iii
Resultado 2a.3: Empleo de los jóvenes					
Objetivo operativo 2b: Creación de empleo					
Resultado 2b.1: Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial		iii		i	i
Resultado 2b.2: Creación de empleo a través de mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo		i			
Resultado 2b.3: Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local		i, ii	i	i	i

	Indicadores de avance de las estrategias temáticas				
	Una globalización justa	Superar la pobreza mediante el trabajo	Hacer avanzar la igualdad de género	Potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo	Ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo
Objetivo estratégico 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos					
Objetivo operativo 3a: Ampliar el alcance de la seguridad social					
Resultado 3a.1: Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas		iii, iv			iii, iv
Resultado 3a.2: Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social			i	ii	
Objetivo operativo 3b: Protección efectiva de los trabajadores					
Resultado 3b.1: Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal	i	ii			ii
Resultado 3b.2: Acción tripartita con respecto a la migración laboral					
Resultado 3b.3: Planes nacionales para combatir el VIH/SIDA en el mundo del trabajo			iii	ii	
Objetivo estratégico 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social					
Objetivo operativo 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales					
Resultado 4a.1: Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas y atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros		i, ii	i, ii		i, ii
Resultado 4a.2: Influencia de los interlocutores sociales en las políticas socioeconómicas y de gobernanza	i, ii				i, ii
Objetivo operativo 4b: Gobierno e instituciones de diálogo social					
Resultado 4b.1: Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional	i, ii				i, ii
Resultado 4b.2: Mejora de la gobernanza		iv			i, ii, iii, iv, v
Objetivo operativo 4c: El desarrollo del diálogo social en el ámbito sectorial					
Resultado 4c.1: Mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos	vi				i, ii, iii, iv, v, vi

CAPACIDADES INSTITUCIONALES

Ampliar las asociaciones

Fortalecer la capacidad en el campo
de la estadística

Reforzar el desarrollo de los conocimientos
y la información

Reforzar las estrategias de comunicación
para promover el trabajo decente

Centro Internacional de Formación de la OIT,
Turín

Instituto Internacional de Estudios Laborales

Capacidades institucionales

289. En esta sección sobre las capacidades institucionales se presentan los criterios de medición de los resultados empleados por la OIT en lo relativo a: ampliar las asociaciones; fortalecer la capacidad analítica y estadística; compartir y administrar los conocimientos y la información, y reforzar las estrategias de comunicación para promover el trabajo decente. También se hace referencia a las importantes contribuciones del Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín) y del Instituto Internacional de Estudios Laborales a la capacidad total de la Organización.

Ampliar las asociaciones

Objetivo

La OIT colabora eficazmente con interlocutores internacionales clave en temas comunes.

Indicadores

- i) Las iniciativas internacionales por las que se ponen en práctica las Declaraciones de Copenhague y del Milenio incorporan el trabajo decente.

Meta: tres iniciativas emprendidas en 2006-2007.

Este indicador se ha elaborado a partir del indicador de 2004-2005 correspondiente a la reducción de la pobreza¹.

- ii) Los organismos de las Naciones Unidas, las instituciones de Bretton Woods y otros interlocutores clave aceptan el trabajo decente como marco para la comprensión del empleo en un contexto de desarrollo.

Meta: diez citas en documentos de política e informes publicados por los interlocutores en 2006-2007.

Este indicador se ha elaborado a partir del indicador de 2004-2005 relativo a las conferencias globales².

Estrategia

290. La naturaleza de la misión estratégica de la OIT hace que sea imprescindible seguir desarrollando la función estratégica de las asociaciones externas en la promoción del trabajo decente. Con el fin de mejorar su capacidad para desempeñar una función catalizadora en la obtención del apoyo de otros actores al Programa de Trabajo Decente, la OIT debe aumentar al máximo su influencia sobre las políticas de los mismos, basándose para ello en la ventaja comparativa única que le brindan su estructura tripartita y las normas internacionales del trabajo. Las asociaciones también constituyen un medio para lograr mayores efectos con los recursos financieros limitados de la OIT. La Organización seguirá centrándose en lograr una sinergia de las acciones emprendidas junto con los interlocutores estratégicos, y pasará a adoptar una política más ponderada, sistemática, proactiva y centrada en lo que se refiere a las relaciones con los interlocutores externos, sobre la base de las prioridades que estén directamente relacionadas con la aplicación de los objetivos de la OIT.

291. Los programas nacionales de trabajo decente constituirán uno de los principales medios para el desarrollo y la consolidación de las asociaciones en el plano nacional.

¹ Párrafo 274 del Programa y Presupuesto para 2004-2005.

² Párrafo 285 del Programa y Presupuesto para 2004-2005.

Fortalecer la capacidad en el campo de la estadística

Objetivo

Los Estados Miembros hacen mayor uso de las estadísticas y de las metodologías estadísticas de la OIT.

Indicadores

Estos indicadores se han revisado y son ahora más precisos que los indicadores originales de 2004-2005 correspondientes a conocimientos y estadísticas³.

- i) Los Estados Miembros disponen de indicadores relativos al trabajo decente y estadísticas oficiales de la OIT que cumplen los requisitos cualitativos de integridad, solidez metodológica, precisión, fiabilidad, utilidad y accesibilidad.

Meta: Aumento del 10 por ciento del número de series estadísticas e indicadores relativos al trabajo decente divulgados en el sitio web de estadística de la OIT en 2006-2007 en comparación con los de 2004-2005.

- ii) Los sistemas nacionales de estadística tienen mayor capacidad para elaborar estadísticas relativas al trabajo decente.

Meta: 15 Estados Miembros mejoran su elaboración y difusión de estadísticas desglosadas por sexo referentes al trabajo decente como parte integrante de sus programas nacionales de estadística.

Estrategia

292. Como organización basada en los conocimientos, es fundamental que la OIT cuente con una base estadística exhaustiva, fiable y actualizada en la que pueda fundar su programa de políticas sobre el trabajo decente, a fin de influir en las orientaciones de política mundiales y nacionales y de evaluar los progresos logrados con miras a la consecución de los objetivos del trabajo decente. El sistema estadístico de la OIT también debería atender los intereses de sus mandantes y de otros usuarios externos, y adaptarse a necesidades nuevas e importantes tales como la globalización, la reducción de la pobreza y la igualdad de género. La estrategia de la OIT en materia de estadística consiste en mejorar la recopilación y la difusión de datos, así como la capacidad estadística de los Estados Miembros para analizar y elaborar estadísticas para su propio uso y para incorporarlas en las bases de datos estadísticos de la OIT.

293. Con el fin de mejorar el acopio de datos, la sede y las estructuras exteriores trabajarán conjuntamente para reunir datos de las instituciones nacionales y las organizaciones internacionales y supranacionales. En los casos en que sea posible, se prorrogarán los acuerdos existentes con otras organizaciones en lo que respecta a la recopilación conjunta de datos. Se tendrá un acceso más generalizado a las estadísticas y los indicadores estadísticos oficiales de la OIT gracias a la mejora de las herramientas de difusión. Se establecerá un nuevo marco de evaluación de la calidad para orientar las actividades estadísticas llevadas a cabo en el conjunto de la Oficina.

294. El apoyo brindado para desarrollar la capacidad nacional en el campo estadístico incluirá la investigación metodológica, la elaboración de normas, la asistencia técnica y otros trabajos sobre los indicadores estadísticos a fin de respaldar el Programa de Trabajo Decente, así como la cooperación con organizaciones internacionales y supranacionales en el marco del sistema estadístico multilateral. Siguiendo las recomendaciones de la 17.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, se elaborarán normas y directrices relativas a las estadísticas sobre el trabajo decente, el trabajo infantil, las migraciones internacionales de trabajadores y el tiempo de trabajo, y se preparará la revisión de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones

³ Párrafo 289 del Programa y Presupuesto para 2004-2005.

(CIUO), a efectos de su consideración en las reuniones tripartitas de expertos y de estadísticos del trabajo, y su ulterior aprobación por la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Se brindará asistencia técnica a los países, en consonancia con el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) y las normas y directrices internacionales, tomando en consideración los programas, las infraestructuras y las necesidades nacionales en materia de estadística. Dicha asistencia incluirá la preparación de manuales técnicos y actividades de formación para los mandantes tripartitos. La OIT seguirá desempeñando la función de organización puntera en lo que se refiere a las estadísticas del trabajo en el seno de la comunidad estadística internacional, con el fin de garantizar que las inquietudes relativas al trabajo decente se entiendan y se tomen en consideración, y de colaborar con otras organizaciones en esferas de mutuo interés, incluido el desarrollo de clasificaciones internacionales y de otras directrices que guarden relación con las estadísticas del trabajo.

295. Otra cuestión que se plantea la Oficina es la de garantizar la calidad general de las investigaciones y los análisis que lleva a cabo sobre todo tipo de temas. En un examen reciente se han identificado una serie de elementos para la adopción de una estrategia encaminada a mejorar la calidad, que integrará la labor estadística de la Oficina en un programa de gestión centralizada con el fin de garantizar que se facilite una información fehaciente y coherente a los mandantes y a todos los programas técnicos y regionales de la OIT.

Reforzar el desarrollo de los conocimientos y la información

Objetivo

Los mandantes, las instituciones asociadas y el público en general se dirigen a la OIT para obtener una información de calidad sobre cuestiones sociales y laborales.

Indicadores

Se trata de nuevos indicadores elaborados a partir del indicador de 2004-2005 relativo a la gestión del conocimiento, y proporcionan un punto de mira más amplio⁴.

- i) Publicaciones de mayor calidad.

Meta: Aumento del número de publicaciones examinadas por homólogos (aumento neto en relación con la base de referencia «departamento por departamento» fijada en 2005), y una disminución neta del número total de publicaciones oficiales impresas.

- ii) Mejor acceso a los conocimientos de la OIT.

Meta: Aumento del número de publicaciones clave de la OIT que pueden descargarse gratuitamente a finales de 2007, en comparación con el número correspondiente a finales de 2005.

- iii) Los centros de información de la OIT, tanto los de la sede como los de las estructuras exteriores, emplean métodos comunes de gestión de los contenidos y una base de datos común para registrar información sobre sus colecciones.

Meta: Por lo menos 12 oficinas exteriores utilizan la base de datos Labordoc de la OIT como base de datos centralizada a finales de 2007.

⁴ Párrafo 316 del Programa y Presupuesto para 2004-2005.

Estrategia

296. En el marco de la estrategia adoptada por la OIT en materia de publicaciones, se dará prioridad a un número reducido de publicaciones de gran calidad, mediante las cuales se transmitirán hechos y mensajes destacados a un público amplio. Ello se acompañará de una política de investigación que fomente un análisis de calidad, centrado en las prioridades de la OIT y la mejora de los vínculos con los propios análisis e investigaciones de los mandantes. Las políticas de investigación y publicaciones tienen el objetivo común de garantizar que la OIT facilite a los mandantes información coherente y de gran calidad, adaptada a sus necesidades y suministrada del modo más accesible y eficaz. En un examen interno llevado a cabo recientemente sobre la política de la OIT en materia de publicaciones se señaló que la OIT en su conjunto produce una gran cantidad de documentos anualmente, con criterios desparejos e incoherentes en lo que se refiere a la edición, las versiones lingüísticas y el tipo de publicaciones. En el informe se recomendó adoptar un enfoque mucho más claro con respecto a la «producción de conocimientos» (esto es, asegurarse de que se ofrece información de gran calidad a aquellos que la necesitan, del modo más eficaz y en la forma, el idioma y los plazos requeridos), y de que la publicación formal de documentos oficiales se centra en publicaciones emblemáticas y de gran calidad.

297. La OIT también adoptará estrategias para apoyar la gestión y el intercambio de conocimientos. La experiencia y los conocimientos de que dispone la OIT constituyen un acervo valioso de la Organización, y se deberían salvaguardar y utilizar para informar a los mandantes acerca de las futuras actividades y los futuros servicios. La adopción de un enfoque integrado y sistemático para administrar estos conocimientos permitirá reforzar la capacidad de la OIT, y mejorar la calidad y la pertinencia operativa de sus servicios, para evitar la duplicación de esfuerzos, acelerar su proceso y facilitar la difusión de los conocimientos. Compartir e intercambiar los conocimientos permitirá un acercamiento mayor entre las oficinas exteriores y la sede, de manera de asegurarse de que los servicios y productos de la OIT se basan en las realidades locales y se adaptan más adecuadamente a éstas. Ello permitirá, asimismo, promover en mayor medida las asociaciones dentro de la OIT y, a través de redes de conocimientos, fuera de ella.

Reforzar las estrategias de comunicación para promover el trabajo decente

Objetivo

Las propuestas y los mensajes de la OIT influyen en la opinión pública y en los puntos de vista de los principales encargados de adoptar decisiones.

Indicadores

Estos indicadores se han revisado y son ahora más precisos que los indicadores de 2004-2005 correspondientes a la comunicación y visibilidad⁵.

- i) Referencias a la OIT y citas de la Organización que aparecen en la prensa mundial.

Meta: El número de referencias aumenta durante el bienio y en comparación con el bienio anterior.

- ii) Mayor visibilidad de la OIT en los medios de comunicación audiovisuales.

Meta: Aumento del número de informes centrados en la OIT que aparecen en los principales medios de comunicación audiovisuales, tanto nacionales como internacionales, en comparación con el bienio anterior.

⁵ Párrafo 295 del Programa y Presupuesto para 2004-2005.

iii) Mayor utilización del sitio Internet de la OIT.

Meta: Aumento del número de consultas al sitio web público, en comparación con el bienio anterior.

Estrategia

298. Transmitir los conocimientos y los mensajes de la OIT a los mandantes y a un público de ámbito mundial es fundamental con el fin de obtener un mayor apoyo para el Programa de Trabajo Decente. La OIT debería utilizar las técnicas de comunicación más modernas para incrementar su visibilidad, así como la de los valores que promueve y la de la labor que desempeña en países y comunidades de todo el mundo. La comunicación de la OIT debería basarse en investigaciones de gran calidad y adaptarse a fin de hacerla llegar tanto al público en general como a los especialistas.

299. En este sentido, la creación de una nueva cultura de la comunicación es vital para el éxito futuro de la OIT. La Organización debe aumentar su capacidad para ofrecer información clara, concisa y oportuna a través de diversos medios (prensa, medios de comunicación audiovisuales e Internet), en distintos idiomas y con un lenguaje adaptado tanto a los mandantes de la OIT como a un público más amplio. La comunicación debería ser un elemento intrínseco de las principales esferas de actividad de la OIT y un rasgo característico de la colaboración entre los departamentos y regiones a fin de identificar y crear oportunidades para difundir los conocimientos de la OIT en lo que respecta al mundo del trabajo. Se dedicará una atención particular a garantizar que la información de la OIT se ponga en conocimiento de los mandantes de forma oportuna y de un modo fácilmente accesible. El material de la OIT debería estar disponible en forma electrónica e impresa en las universidades, las instituciones académicas y las bibliotecas de los países de ingresos bajos y medianos, así como en los de ingresos altos. Deberían mejorarse las aptitudes de comunicación del personal de la OIT, especialmente en lo que atañe al intercambio de palabras con periodistas, los textos escritos para la World Wide Web y el suministro de contenidos al sitio web de la OIT.

Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

300. En 2006-2007, la labor del Centro estará impulsada principalmente por los programas de acción de la OIT derivados del Programa de Trabajo Decente y el Marco de Políticas y Estrategias. Esta labor situará asimismo las inquietudes de la OIT en el contexto más amplio de la coherencia de las políticas en las estrategias de reducción de la pobreza, respondiendo a las necesidades de creación de capacidad expresadas por varios de los principales actores en el ámbito del desarrollo, a saber: los organismos de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, los bancos regionales de desarrollo y la Unión Europea.

301. Concebido como instrumento destinado a reforzar la capacidad institucional y orgánica de los mandantes de la OIT, el Centro seguirá adaptando sus métodos de desarrollo de las capacidades y enseñanza. Para ello, instaurará gradualmente actividades y proyectos mixtos, en los cuales la instrucción presencial impartida en el Centro se combine con el uso más amplio del aprendizaje virtual, la enseñanza a distancia y las tecnologías de la comunicación.

302. Como seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo constituido en 2004, la promoción de una mayor articulación con la Oficina sigue siendo una prioridad. Entre las recomendaciones del Grupo de Trabajo, que debían aplicarse en 2004-2005 y 2006-2007 figuran las siguientes: la planificación conjunta; una mejor participación del Centro en los proyectos de cooperación técnica de la OIT que implican un desarrollo de las capacidades; la propuesta de un sistema para facilitar los intercambios de personal, y el mejor uso conjunto de las capacidades del Centro, tanto en el campo de los productos (elaboración y producción de documentos) como en el técnico (coparticipación en la creación y ejecución de los programas de desarrollo del personal de la OIT).

303. La estructura financiera del Centro exige realizar importantes esfuerzos de movilización de los recursos junto con la comunidad de donantes y las instituciones que solicitan sus servicios. En 2006-2007, el Centro aspira a obtener 58 millones de dólares de los Estados Unidos de los donantes para equilibrar su presupuesto. En este contexto, el hecho de disponer de instalaciones totalmente acondicionadas sería una ventaja innegable.

Instituto Internacional de Estudios Laborales

304. La Junta Directiva del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) determina la estructura y el programa bienal del mismo. En noviembre de 2004 se debatieron las propuestas detalladas para el período 2006-2007. Siguiendo las instrucciones de la Junta Directiva, en 2004 el Instituto llevó a cabo una evaluación estratégica para determinar la dirección futura del IIEL y sus contribuciones futuras al mundo del trabajo. Esta evaluación fue examinada por la Junta Directiva del Instituto y debatida en la reunión de noviembre de 2004 del Consejo de Administración⁶. La evaluación reafirmó la función del Instituto como punto de contacto entre la OIT y las instituciones académicas, así como su interés por estudiar cuestiones que pudieran ser pertinentes para la OIT de un modo franco y estimulante. En la evaluación se señalaron tres ámbitos generales para el futuro programa de investigación del Instituto, a saber: el tripartismo y el diálogo social para el siglo XXI; una globalización justa y la circulación transfronteriza de mano de obra, y la justicia social y el desarrollo económico. Entre los temas concretos que se prevé estudiar con respecto a estos ámbitos generales en 2006-2007 figuran cuestiones derivadas del informe de la Comisión Mundial, incluidas las consecuencias conceptuales y políticas de una base socioeconómica universal.

⁶ Instituto Internacional de Estudios Laborales, Informe de la 46.^a reunión de la Junta Directiva, documento GB.291/15 (Rev.).

GOBERNANZA, APOYO Y GESTION

Gestión basada en los resultados

Servicios para la gobernanza

Supervisión y rendición de cuentas

Infraestructura

Gobernanza, apoyo y gestión

305. En el Programa y Presupuesto para 2004-2005 se introdujo una serie de criterios de medición del rendimiento de los servicios de apoyo y gestión de la Oficina. La supervisión y la presentación de informes al respecto permitirán ofrecer información útil para orientar el desempeño futuro y la medición de los resultados. Sin embargo, habida cuenta de los cambios importantes que están en curso en el campo de los sistemas de información para la gestión y los procesos conexos, estos criterios de medición seguirán siendo revisados y mejorados.

306. La creación, en octubre de 2004, del Sector de Gestión y Administración ha sido otro cambio importante. Este nuevo sector comprende el Departamento de Servicios Financieros (FINANCE), la Oficina de Programación y Gestión (PROGRAM), el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), la Oficina de Administración Interior (INTER) y la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM). Se espera que la creación de un único sector con un Director Ejecutivo responsable de la mayor parte de los servicios de gestión y apoyo permita lograr una mayor coherencia en los procesos, lo que redundará en un aumento de la eficiencia y la eficacia en este ámbito.

307. El rendimiento de la OIT en materia de gobernanza, apoyo y gestión para 2006-2007 se evaluará inicialmente mediante los criterios de medición del rendimiento que figuran más adelante. Estos se basan en los criterios de medición del Programa y Presupuesto para 2004-2005 y en las cuestiones abordadas en el Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 y toman en consideración el debate que tuvo lugar en la reunión de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración en noviembre de 2004. Los criterios de medición del rendimiento para la Oficina comprenden cuatro categorías que abarcan varias cuestiones conexas. Estas corresponden al objetivo general de gobernanza, apoyo y gestión:

La OIT aprovecha al máximo sus recursos a fin de alcanzar sus objetivos mediante mejoras prácticas en todos los aspectos de la gobernanza, el apoyo y la gestión.

308. Uno de los retos para alcanzar la meta prevista en esta esfera consiste en que, si bien la responsabilidad directa de los servicios de apoyo sigue siendo asumida por los departamentos pertinentes, en la mayoría de los casos, las metas de rendimiento sólo pueden alcanzarse mediante una coordinación efectiva del conjunto de los aportes efectuados en los plazos previstos por todas las unidades interesadas en la cuestión considerada (por ejemplo, planificar una reunión optimizando el uso de los recursos; lograr la presentación y aprobación de los documentos producidos para los órganos rectores en los plazos previstos y con la longitud requerida; o aplicar correctamente la delegación de autoridad financiera). Todo lo que precede requiere una estricta rendición de cuentas y una clara determinación de responsabilidades con el fin de lograr las sinergias y las economías de escala necesarias, así como también la elaboración y aplicación de medidas que aseguren en todo momento la sensibilización respecto del rendimiento y la supervisión del mismo.

Gestión basada en los resultados

309. En 2006-2007, la OIT seguirá avanzando hacia la plena aplicación de la gestión basada en los resultados, que se apoya en gran parte en el uso de nuevos sistemas de información para la gestión que permiten documentar y localizar los gastos y los resultados. De este modo, se producirán los instrumentos de seguimiento necesarios para apoyar la adopción progresiva de técnicas de programación basadas en los resultados en todos los niveles, tanto en la sede como en el terreno. La información proveniente del proceso de evaluación del programa, que se lleva a cabo ahora regularmente, también indicará los progresos que se realicen en el futuro. El desempeño de la OIT en este ámbito será objeto de supervisión, y se presentarán informes con indicadores sobre la gestión de la cooperación técnica, las finanzas y los recursos humanos.

Estos indicadores se basan en los previstos para 2004-2005, que establecerán las bases de referencia.

Indicadores de programación

- i) Aplicación de la gestión basada en los resultados.
Meta: Plena utilización de los sistemas de control del rendimiento disponibles en IRIS.
- ii) Programación por país.
Meta: Plena aplicación de la programación por país.
- iii) Mejora de la formulación estratégica del presupuesto.
Meta: Aplicación de todas las recomendaciones de la evaluación de la formulación estratégica del presupuesto correspondientes al bienio.

Indicadores de gestión de la cooperación técnica

- i) Evaluación de las propuestas.
Meta: Antes de su presentación a los donantes, todas las propuestas de proyecto cumplen con las normas mínimas fijadas en 2004-2005 por lo que respecta a la calidad de su diseño, su viabilidad técnica y los criterios de gestión del proyecto.
- ii) Coherencia entre el marco estratégico de la OIT y las propuestas de cooperación técnica.
Meta: Mejorar los resultados en comparación con la base de referencia establecida en 2004-2005¹.

Indicadores de gestión de las finanzas

- i) Buenas prácticas en materia de compras y contratos.
 - Meta: 1: Incremento de los conocimientos generales y especializados sobre la reglamentación y los procedimientos de contratación y compras de la OIT.
 - Meta: 2: Adquirir bienes y servicios de calidad para la Oficina al mejor precio posible.
- ii) Auditoría externa.
Meta: Un informe de auditoría externa sin observaciones.
- iii) Garantizar la buena gestión y el buen control de los bienes de la Organización.
Meta: Aplicar instrumentos de control que permitan hacer un seguimiento adecuado de todos los bienes mediante una política de inventario clara.

Indicadores de gestión de los recursos humanos

Nótese que los indicadores presentados y reseñados en el Programa y Presupuesto constituyen un subgrupo de indicadores en el marco general de la estrategia en materia de recursos humanos, que es objeto de una revisión y un examen detallados por parte del Consejo de Administración. Asimismo, estos indicadores tal vez deban ser adaptados a la luz de la revisión de la estrategia en materia de recursos humanos que tendrá lugar en 2005.

¹ En la 87.ª reunión de la CIT (1999), la Comisión de Cooperación Técnica pidió a la Oficina que tomara medidas con miras a reforzar la orientación estratégica de la política de cooperación técnica de la OIT. Se han realizado estudios al respecto, que fueron examinados por la Comisión en marzo de 2002.

- i) Tiempo transcurrido para cubrir las vacantes.
Meta: Se cubren las vacantes en un plazo medio de cuatro meses mediante un proceso transparente y basado en los méritos.
- ii) Distribución de género equilibrada en los grados más altos.
Meta: La proporción de mujeres calificadas en los grados más altos es de al menos 33 por ciento. Se establecen metas por separado para los grados P y D.
- iii) Reducción de las quejas.
Meta: Se reduce la incidencia de las quejas relativas a políticas, reglas y procedimientos, como lo indica el número de quejas sometidas a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones que es un 30 por ciento inferior al número de quejas presentadas al Comité Paritario/Junta Consultiva Mixta de Apelaciones en 2004-2005.
- iv) Estructura de clasificación de puestos.
Meta: Definir una meta cuantificable para reducir en 2006-2007 el nivel promedio de los grados en la categoría de servicios orgánicos, someterla al Consejo de Administración y alcanzarla.
- v) Representación nacional.
Meta: Disminuir en 10 el número total actual (2004) de países no representados.

Servicios para la gobernanza

310. La Oficina proporciona servicios a la Organización y sus estructuras de gobernanza para asegurarse de que se toman y aplican las decisiones. La organización eficiente de las reuniones y de la producción de los documentos necesarios son elementos indispensables de este proceso, al igual que la conformidad jurídica de todas las medidas tomadas.

Indicadores relativos a las relaciones, las reuniones y los documentos

- i) Prestación de servicios de calidad.
Meta: Proporcionar servicios de relaciones, informes y correspondencia oficial de buena calidad y con rapidez medidos por un grado de satisfacción de los clientes igual o superior al nivel alcanzado en 2004-2005.
- ii) Entrega de documentos a tiempo.
Meta: Los documentos del Consejo de Administración deben encontrarse en poder de sus miembros a más tardar 15 días antes de su discusión; los documentos de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las reuniones regionales deben llegar a las delegaciones en los plazos previstos por los reglamentos respectivos; los documentos para las reuniones sectoriales y/o las reuniones técnicas deberán encontrarse en poder de los participantes a más tardar un mes antes de cada reunión.
- iii) Suministro de documentación concisa y de calidad para conferencias y reuniones.
 - Meta: 1: Una reducción adicional del 10 por ciento del volumen total de los documentos del Consejo de Administración en comparación con los niveles alcanzados en 2004-2005.
 - Meta: 2: Una reducción del 10 por ciento del volumen de los documentos para la Conferencia, las grandes reuniones regionales y las reuniones sectoriales, técnicas y afines en comparación con los niveles alcanzados en 2004-2005.
- iv) Transición progresiva hacia la distribución electrónica de documentos.

Meta: Lograr un equilibrio aceptable, que sea aprobado por el Consejo de Administración, de la distribución en formato electrónico o en papel de los documentos destinados a la Conferencia y a las reuniones.

- v) Introducción de servicios de grabación digital.

Meta: Reemplazo total o parcial de las actas literales de la Conferencia publicadas en papel, lográndose así ahorros en comparación con el bienio anterior.

- vi) Introducción del sistema de impresión de alimentación continua.

Meta: Una reducción del 15 por ciento de los costos de producción de la impresión interna.

Indicador de los servicios jurídicos

- i) Prestación de servicios jurídicos idóneos a la Organización y la Oficina.

Meta: Prestación de forma oportuna de servicios jurídicos idóneos adecuados a la Organización y la Oficina, y protección de los intereses jurídicos de la Organización.

Supervisión y rendición de cuentas

311. Se están elaborando en la Oficina sistemas y procedimientos para garantizar una supervisión y rendición de cuentas efectivas, tal como se indica en el documento *Marco de evaluación de la OIT (GB.285/PFA/10)* y en las recomendaciones pertinentes del Auditor. La creación de una unidad de evaluación es un elemento clave de esta estrategia.

Indicadores de evaluación

- i) Independencia de las evaluaciones.

Meta: Las evaluaciones de la OIT cumplen con los criterios de independencia y credibilidad aprobados por el Consejo de Administración.

- ii) La evaluación se utiliza sistemáticamente para mejorar los servicios y los productos de la OIT.

Meta: Realizar periódicamente evaluaciones de distintos tipos (entre ellas, evaluaciones de estrategias, de programas y de proyectos, y autoevaluaciones) en toda la OIT.

Infraestructura

312. La infraestructura moderna comprende tanto inversiones en capital como inversiones en tecnología informática actualizada. Uno de los requisitos del nuevo sistema de información para la gestión de la Oficina es una red global de telecomunicaciones eficaz y segura, así como el mantenimiento del material y los programas informáticos. Otras inversiones en telecomunicaciones, en particular las videoconferencias, pueden contribuir a lograr ahorros en concepto de gastos de viaje. Además, es necesario prestar renovada atención a la seguridad y protección del personal, con los costos consiguientes. Por último, hay cierto número de inversiones y obligaciones a mediano plazo, como, por ejemplo, el mantenimiento de los edificios de la OIT y las contribuciones a los planes de pensión y seguro de los funcionarios que deben cumplirse.

Indicadores de tecnologías de la información

Nótese que los indicadores de tecnologías de la información presentados y reseñados en el Programa y Presupuesto se detallan en la estrategia general en materia de tecnologías de la información, que es objeto de revisión y examen en profundidad por parte del Consejo de Administración.

i) Servicios de TI (sede).

Meta: Todos los servicios de TI centralizados están en funcionamiento al menos el 99 por ciento del tiempo durante las horas de Oficina.

ii) Activación de IRIS.

Meta: IRIS está totalmente disponible en la sede de la OIT y se pone progresivamente en funcionamiento en las oficinas exteriores.

Indicadores de administración interna y seguridad

Nótese que el indicador relativo a los locales presentado y reseñado en el Programa y Presupuesto se detalla en la estrategia general sobre los locales, que es objeto de revisión y examen en profundidad por parte del Consejo de Administración.

i) Seguridad del personal.

Meta: Mantener las normas mínimas de seguridad operacional (MOSS) y mejorarlas de ser posible.

ii) Estrategia relativa a los locales.

Meta: La OIT formula y aplica una estrategia relativa a los locales.

Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2006-2007

313. Después de dejar un margen para la evolución de los costos, las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007, calculadas con el tipo de cambio del presupuesto de 2004-2005, de 1,34 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, asciende a 591.860.537 dólares. Con este nivel, el presupuesto propuesto para 2006-2007 sobrepasa en 22.810.931 dólares en términos reales el del bienio anterior.

314. Después de analizar los factores de los costos, tanto en la sede como en el terreno, se ha estimado el aumento de los costos a una tasa global de un 7,1 por ciento. En el anexo informativo núm. 2 de las propuestas de Programa y Presupuesto se brinda información exhaustiva sobre la evolución de dichos factores.

315. Se establecerá como tipo de cambio presupuestario para el bienio 2006-2007 el tipo vigente en el mercado cuando la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras examine el presupuesto en la 93.^a reunión (junio 2005) de la Conferencia. En consonancia con ello, se han calculado las propuestas con el mismo tipo de cambio presupuestario (1,34 francos suizos por dólar de los EE.UU.) que en el Programa y Presupuesto para 2004-2005, a la vez para facilitar la comparación y porque el costo de las propuestas, tanto en dólares como en francos suizos, seguirá evolucionando al compás del tipo de cambio hasta que quede ultimado el presupuesto.

316. Cabe señalar, no obstante, que el tipo de cambio vigente en el mercado a finales de enero de 2005 era de 1,19 francos suizos por dólar. Si sigue siendo el mismo en junio de 2005, el nivel del presupuesto que se propone ascenderá a unos 638,6 millones de dólares, que equivalen a unos 759,9 millones de francos suizos en concepto de contribuciones.

317. Las contribuciones pagaderas por los Estados Miembros en los años 2006 y 2007 dependerán, pues, del monto del presupuesto en su conjunto, del tipo de cambio presupuestario que se fije en definitiva y de la escala de contribuciones que apruebe la Conferencia.

318. A continuación se expone el proyecto de presupuesto de gastos e ingresos, con las cifras correspondientes de 2004-2005, en la forma exigida para su adopción por la Conferencia.

Gastos	Presupuesto		Ingresos	Presupuesto		Estimaciones	
	2004-2005 (dólares EE.UU.)	Estimaciones 2006-2007 (dólares EE.UU.)		2004-2005 (dólares EE.UU.)	Francos suizos	2006-2007 (dólares EE.UU.)	Francos suizos
Parte I							
Presupuesto ordinario	528.715.000	567.686.510	Contribuciones de los Estados Miembros	529.590.000	709.650.600	591.860.537	793.093.120
Parte II							
Gastos imprevistos	875.000	2.000.000					
Parte III							
Fondo de operaciones	-	-					
Parte IV							
	-	22.174.027					
Presupuesto total	529.590.000	591.860.537		529.590.000	709.650.600	591.860.537	793.093.120

319. Una vez terminado el examen del proyecto de estimaciones que se presenta en este documento, si lo estima oportuno, la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración someterá al Consejo de Administración, para que éste lo proponga a la Conferencia Internacional del Trabajo, un proyecto de resolución sobre la adopción del Programa y Presupuesto para el 70.º ejercicio económico (2006-2007) y el prorrateo de los gastos entre los

Estados Miembros para 2006-2007. El texto propuesto para dicho proyecto de resolución es el siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba para el 70.º ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2007, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos que asciende a dólares, lo cual, calculado con el tipo de cambio presupuestario de francos suizos por dólar, equivale a francos suizos, y decide que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

ANEXOS INFORMATIVOS

1. Presupuesto operativo
2. Detalles de los aumentos de los costos
3. Presupuesto operativo propuesto, por partidas y conceptos de gasto
4. Lista de puestos de plantilla
5. Estimación de los gastos de cooperación técnica financiados con fondos extrapresupuestarios, por objetivo operativo
6. Estimaciones de gastos de cooperación técnica financiados con cargo a fuentes de recursos extrapresupuestarios, por región y objetivo estratégico
7. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario
8. Evolución del programa y niveles de gastos
9. Posibles áreas para financiar con fondos extrapresupuestarios adicionales

Anexo informativo núm. 1

Presupuesto operativo

1. En el presente anexo informativo se proporciona un panorama operativo del presupuesto propuesto, con los recursos asignados a cada sector y departamento. En él se enumeran los recursos y se describen las principales funciones de cada sector y departamento, y se explican los cambios importantes que se han introducido en los niveles de los recursos.

2. En el cuadro más abajo se refunde la información que figuraba anteriormente en varios cuadros separados, lo cual facilitará las comparaciones. Este cambio de presentación obedece a las siguientes razones:

- los nuevos cuadros del presupuesto estratégico se han preparado con el programa IRIS y contienen informaciones más completas y pertinentes sobre los recursos asignados en toda la Oficina a prioridades específicas;
- es una respuesta a las orientaciones del Consejo de Administración sobre la necesidad de proceder a una racionalización para lograr una mayor eficiencia y eficacia, y de dotarse de una estructura de grados más equilibrada mediante la combinación de unidades de dimensiones más pequeñas. Este proceso no se ha completado, pero es evidente que la estructura que tenía anteriormente este anexo ha quedado obsoleta, y
- los métodos modernos de organización del trabajo que utilizan grupos de trabajo flexibles son más apropiados para la preparación de un presupuesto estratégico que la utilización de un gran número de unidades pequeñas creadas sobre una base administrativa y no estratégica. Por ello, una estructura detallada y fragmentaria no resultaría adecuada para la organización concreta del trabajo durante el bienio.

3. En los textos explicativos sobre cada sector se dan indicaciones acerca del cambio estructural en curso. En los mismos textos, las referencias a medidas generales de restricción presupuestaria reflejan el hecho de que todas las unidades presentaron sus propuestas iniciales incorporando una reducción del 5 por ciento de los recursos. Estos recursos fueron reasignados posteriormente a prioridades descritas en la sección Visión de conjunto y características del presupuesto.

Presupuesto operativo para 2006-2007

	Propuestas presupuestarias 2006-2007				Total de los recursos	Presupuesto revisado para 2004-2005 ¹	Diferencias (en porcentaje)	
	Servicios orgánicos (años/meses de trabajo)	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos (en dólares constantes de 2004-2005)				
PARTE I								
Organos rectores								
Conferencia Internacional del Trabajo	2 / 9	0 / 0	7.035.481	3.074.722	10.110.203	11.863.443	-1.753.240	-14,8
Consejo de Administración	0 / 0	0 / 0	2.181.179	2.589.453	4.770.632	4.795.632	-25.000	-0,5
Reuniones regionales principales	0 / 0	0 / 0	229.000	554.118	783.118	615.467	167.651	27,2
Servicios Jurídicos	12 / 6	3 / 10	2.504.998	92.929	2.597.927	2.734.660	-136.733	-5,0
Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos	103 / 9	203 / 0	39.960.347	2.855.764	42.816.111	45.069.591	-2.253.480	-5,0
	119 / 0	206 / 10	51.911.005	9.166.986	61.077.991	65.078.793	-4.000.802	-6,1
Objetivos estratégicos								
Programas técnicos								
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo (Sector 1)								
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	24 / 3	9 / 7	5.063.050	1.012.347	6.075.397	6.330.491	-255.094	-4,0
Normas internacionales del trabajo	80 / 3	34 / 0	16.637.138	2.349.104	18.986.242	19.731.815	-745.573	-3,8
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	7 / 3	2 / 0	1.522.329	578.664	2.100.993	1.776.413	324.580	18,3
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0	-	1.288.424	1.288.424	1.288.424	-	0,0
	111 / 9	45 / 7	23.222.517	5.228.539	28.451.056	29.127.143	-676.087	-2,3

	Propuestas presupuestarias 2006-2007					Presupuesto revisado para 2004-2005 ¹	Diferencias (en porcentaje)	
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos			
	(años/meses de trabajo)		(en dólares constantes de 2004-2005)					
Empleo (Sector 2)								
Estrategias de Empleo	46 / 6	18 / 0	9.344.808	2.147.358	11.492.166	11.884.722	-392.556	-3,3
Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad	26 / 0	8 / 8	5.179.232	1.036.403	6.215.635	6.388.447	-172.812	-2,7
Creación de Empleo y Desarrollo de la Empresa	50 / 0	22 / 8	10.375.376	1.953.928	12.329.304	12.725.043	-395.739	-3,1
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	10 / 0	23 / 6	4.188.445	1.090.312	5.278.757	5.185.367	93.390	1,8
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0	-	2.102.040	2.102.040	2.102.040	-	0,0
	132 / 6	72 / 10	29.087.861	8.330.041	37.417.902	38.285.619	-867.717	-2,3
Protección Social (Sector 3)								
Seguridad Social	37 / 6	19 / 9	8.141.385	407.163	8.548.548	8.747.725	-199.177	-2,3
Protección de los Trabajadores	59 / 0	28 / 0	12.614.888	1.676.978	14.291.866	14.624.857	-332.991	-2,3
VIH/SIDA y el mundo del trabajo	6 / 0	2 / 0	1.173.912	79.871	1.253.783	1.282.995	-29.212	-2,3
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	4 / 0	4 / 0	1.193.876	235.863	1.429.739	1.504.984	-75.245	-5,0
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0	-	1.160.607	1.160.607	1.160.607	-	0,0
	106 / 6	53 / 9	23.124.061	3.560.482	26.684.543	27.321.168	-636.625	-2,3
Diálogo Social (Sector 4)								
Actividades para los Empleadores	18 / 0	9 / 6	3.961.449	216.414	4.177.863	4.228.606	-50.743	-1,2
Actividades para los Trabajadores	42 / 0	18 / 0	8.704.847	1.861.549	10.566.396	10.694.733	-128.337	-1,2
Diálogo social, legislación y administración del trabajo	32 / 0	16 / 0	6.880.056	666.274	7.546.330	7.719.254	-172.924	-2,2
Actividades Sectoriales	36 / 0	14 / 0	7.333.344	2.768.221	10.101.565	10.333.044	-231.479	-2,2
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	6 / 0	7 / 7	1.876.846	278.580	2.155.426	2.277.140	-121.714	-5,3
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0	-	7.479.881	7.479.881	7.479.881	-	0,0
	134 / 0	65 / 1	28.756.542	13.270.919	42.027.461	42.732.658	-705.197	-1,7
Programas transversales								
Comunicación e información al público	61 / 7	51 / 0	15.410.882	4.801.327	20.212.209	20.441.149	-228.940	-1,1
Relaciones y Asociaciones Exteriores	18 / 8	14 / 6	4.147.314	841.803	4.989.117	5.090.936	-101.819	-2,0
Igualdad de Género	8 / 0	4 / 0	1.709.824	560.484	2.270.308	2.314.833	-44.525	-1,9
Contribución de la OIT a una globalización justa	0 / 0	0 / 0	-	894.429	894.429	941.504	-47.075	-5,0
Instituto Internacional de Estudios Laborales	0 / 0	0 / 0	-	4.843.164	4.843.164	4.942.004	-98.840	-2,0
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	0 / 0	0 / 0	-	5.874.277	5.874.277	5.874.277	-	0,0
Integración de Políticas	25 / 4	12 / 6	5.505.487	977.122	6.482.609	6.648.812	-166.203	-2,5
Estadísticas	18 / 0	24 / 0	5.300.064	1.257.915	6.557.979	6.655.921	-97.942	-1,5
Reserva para reuniones técnicas	2 / 0	0 / 0	325.440	1.216.311	1.541.751	1.791.751	-250.000	-14,0
	133 / 7	106 / 0	32.399.011	21.266.832	53.665.843	54.701.187	-1.035.344	-1,9
Total de los programas técnicos	618 / 4	343 / 3	136.589.992	51.656.813	188.246.805	192.167.775	-3.920.970	-2,0
Las regiones								
Cooperación para el desarrollo	10 / 9	5 / 7	2.394.778	77.331	2.472.109	2.602.220	-130.111	-5,0
Programas de actividades prácticas en África	195 / 0	286 / 0	32.843.342	13.704.388	46.547.730	47.141.362	-593.632	-1,3
Programas de actividades prácticas en las Américas	159 / 0	152 / 0	28.400.226	11.787.341	40.187.567	40.698.403	-510.836	-1,3
Programas de actividades prácticas en los Estados árabes	34 / 0	39 / 6	6.801.193	2.823.074	9.624.267	9.748.246	-123.979	-1,3
Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	189 / 6	241 / 6	30.980.112	12.100.894	43.081.006	43.630.219	-549.213	-1,3
Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central	70 / 10	53 / 2	11.608.552	3.523.612	15.132.164	15.326.077	-193.913	-1,3
	659 / 1	777 / 9	113.028.203	44.016.640	157.044.843	159.146.527	-2.101.684	-1,3

	Propuestas presupuestarias 2006-2007					Presupuesto revisado para 2004-2005 ¹	Diferencias (en porcentaje)	
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos			
	(años/meses de trabajo)		(en dólares constantes de 2004-2005)					
Servicios de Apoyo								
Informática y Comunicaciones	69 / 0	33 / 0	14.621.586	7.986.053	22.607.639	11.601.627	11.006.012	94,9
Administración Interna	14 / 2	149 / 0	17.931.819	17.079.201	35.011.020	35.011.020	-	0,0
	83 / 2	182 / 0	32.553.405	25.065.254	57.618.659	46.612.647	11.006.012	23,6
Total de los objetivos estratégicos	1.360 / 7	1.303 / 0	282.171.600	120.738.707	402.910.307	397.926.949	4.983.358	1,3
Servicios de Gestión								
Dirección General	15 / 9	21 / 0	5.253.619	1.910.778	7.164.397	7.541.470	-377.073	-5,0
Desarrollo de los Recursos Humanos	40 / 0	80 / 9	14.917.182	3.470.880	18.388.062	19.355.855	-967.793	-5,0
Servicios Financieros	37 / 0	60 / 5	12.102.388	371.471	12.473.859	13.130.378	-656.519	-5,0
Programación y Gestión	17 / 0	6 / 0	3.451.296	203.594	3.654.890	3.847.253	-192.363	-5,0
Auditoría Interna y Control	6 / 0	2 / 0	1.173.912	100.000	1.273.912	1.237.836	36.076	2,9
Evaluación	4 / 0	1 / 0	749.676	100.000	849.676	-	849.676	0,0
Oficina del Director Ejecutivo, gestión y administración	4 / 0	2 / 0	994.284	9.466	1.003.750	678.310	325.440	48,0
	123 / 9	173 / 2	38.642.357	6.166.189	44.808.546	45.791.102	-982.556	-2,1
Otros créditos presupuestarios	2 / 0	0 / 5	1.313.873	23.145.214	24.459.087	24.459.087	-	0,0
Ajuste por movimientos de personal	0 / 0	0 / 0	-4.540.931		-4.540.931	-4.540.931	-	0,0
TOTAL PARTE I	1.605 / 4	1.683 / 5	369.497.904	159.217.096	528.715.000	528.715.000	-	0,0
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS								
Gastos imprevistos			-	2.000.000	2.000.000	875.000	1.125.000	128,6
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES								
Fondo de operaciones			-	-	-	-	-	0,0
TOTAL (PARTES I-III)	1.605 / 4	1.683 / 5	369.497.904	161.217.096	530.715.000	529.590.000	1.125.000	0,2
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS								
Seguridad	2 / 0	0 / 0	325.000	3.445.000	3.770.000	-	3.770.000	n/a
Locales	0 / 0	0 / 0	-	6.610.000	6.610.000	-	6.610.000	n/a
Tecnologías de la información y la comunicación	0 / 0	0 / 0	-	3.300.000	3.300.000	-	3.300.000	n/a
Reunión Marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo	0 / 0	0 / 0	2.420.000	1.045.000	3.465.000	-	3.465.000	n/a
Ajuste por movimientos de personal	0 / 0	0 / 0	4.540.931	-	4.540.931	-	4.540.931	n/a
TOTAL PARTE IV	2 / 0	0 / 0	7.285.931	14.400.000	21.685.931	-	21.685.931	n/a
TOTAL (PARTES I-IV)	1.607 / 4	1.683 / 5	376.783.835	175.617.096	552.400.931	529.590.000	22.810.931	4,3

¹ Para facilitar la comparación con las cifras correspondientes a 2006-2007, se revisó el presupuesto para 2004-2005 con el propósito de reflejar: a) la transferencia a Administración Interna del presupuesto postal (2.052.985 dólares) del Servicio de Relaciones, Reuniones y Documentos; y b) la fusión de los recursos de la Oficina del Director Ejecutivo, Regiones (678.311 dólares) con los de la Dirección General.

Parte I. Organos rectores

4. Los gráficos correspondientes a la **Conferencia Internacional del Trabajo**, el **Consejo de Administración** y las **reuniones regionales** muestran los costos directos (tales como la interpretación, la preparación e impresión de informes, el alquiler de instalaciones y algunos costos de personal) que implica la celebración de dos reuniones de la Conferencia y de seis reuniones del Consejo de Administración, los viajes de los miembros del Consejo de Administración así como dos reuniones regionales durante el bienio. Por razones presupuestarias, se ha dado por sentado que el orden del día de las dos reuniones de la Conferencia incluirá tres puntos inscritos de oficio y tres puntos inscritos por la Conferencia o por el Consejo de Administración, y que no se seguirán produciendo diariamente las *Actas Provisionales* impresas. El costo de las reuniones regionales ha aumentado en relación con la asignación de 2004-2005 debido a que ambas se celebrarán fuera de Ginebra; asimismo el presupuesto para 2004-2005 se elaboró previendo la celebración de la Reunión Regional

Europea en Ginebra. Los costos de la reunión marítima de la Conferencia se incluyen en la Parte IV.

5. Servicios jurídicos lleva a cabo la labor jurídica relativa a la Constitución y a los órganos rectores. Participa en la preparación y examen de los convenios, recomendaciones y otros instrumentos internacionales del trabajo. También proporciona asesoramiento jurídico sobre cuestiones de personal, comerciales o técnicas y en materia de contratos. Como parte de las medidas de restricción presupuestarias, los recursos de este programa se han reducido en términos reales en 136.733 dólares, principalmente en concepto de costos de personal.

6. Servicios de relaciones, reuniones y documentos proporciona apoyo a las conferencias y reuniones (con inclusión de la traducción, procesamiento, impresión y distribución de documentos), facilita servicios de interpretación, y se ocupa de las relaciones oficiales con los Estados Miembros. Como parte de las restricciones presupuestarias, los recursos para este programa se han reducido en términos reales en alrededor de 2,3 millones de dólares. Esta reducción se ha basado en la premisa de que se reducirá sustancialmente el número de documentos oficiales y el número de páginas de los mismos. También comprende los cambios que se están introduciendo en las prácticas de trabajo, un aumento de la productividad y otras medidas para incrementar la eficiencia interna, como se señaló en 2004-2005. Aprovechando la jubilación prevista de varios funcionarios, los ajustes incluyen una reducción sustancial en la dotación de personal como parte de una importante reorganización de las estructuras de gestión.

Objetivos estratégicos

7. Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo es el sector técnico encargado de las normas internacionales del trabajo, de la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, con inclusión de sus procedimientos de seguimiento, y de la eliminación del trabajo infantil. Está organizado en dos departamentos: el Departamento de Principios y Derechos Fundamentales, que administra los importantes campos de cooperación técnica que son la promoción de la Declaración y la eliminación del trabajo infantil; y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, que se ocupa de las actividades normativas en toda la OIT. Este último departamento es el responsable del papel que desempeña la Oficina en la supervisión de las normas y presta apoyo al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. El conjunto de este sector está a cargo de la Oficina del Director Ejecutivo, que también da respaldo a la presencia de la OIT en Myanmar. En total, el presupuesto de este sector se ha reducido un 2,3 por ciento. Esto se ha logrado principalmente mediante la reducción de tres puestos del cuadro orgánico y dos del cuadro de los servicios generales. Estas reducciones fueron posibles gracias a la jubilación prevista de miembros del personal de dirección, y a la decisión de combinar el respaldo operativo a la Declaración y al IPEC para aumentar la eficiencia. Se eliminó un puesto de alta dirección (D2) en la estructura final del nuevo Departamento de Principios y Derechos Fundamentales, y la reestructuración dentro del sector en su conjunto para reducir los niveles de dirección reducirá a su vez los niveles medios totales de los grados y concentrará los recursos en los conocimientos técnicos.

8. Empleo es el sector técnico que respalda la labor de la OIT para impulsar el Programa Global de Empleo y proporciona asesoramiento en materia de políticas y estrategias nacionales de empleo, desarrollo de las calificaciones y formación, creación de empleos y desarrollo empresarial. Este sector se ha racionalizado en tres departamentos: el Departamento de Estrategia de Empleo, el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa, y el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. El Departamento de Estrategias de Empleo se ocupa de la labor técnica de la OIT en los campos de las políticas y estrategias nacionales, las tendencias mundiales del empleo, la promoción en cuestiones de género y las inversiones intensivas en empleo. El Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa se ocupa de la labor de la Oficina en los campos de las empresas multinacionales, la gestión y ciudadanía de empresa, las cooperativas y el desarrollo económico local, las finanzas sociales y el desarrollo de las microempresas y pequeñas empresas. Este

Departamento también asume responsabilidades focales en las respuestas a las crisis y en relación con la responsabilidad social de las empresas. El Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad coordina la labor de la Oficina para apoyar el desarrollo y la aplicación de políticas y programas efectivos de conocimientos prácticos y empleabilidad, incluidos los destinados a los grupos desfavorecidos. Este sector también respalda la labor técnica relativa al empleo de los jóvenes, la economía informal, la responsabilidad social de las empresas, las respuestas a las crisis y las finanzas sociales mediante una planificación del trabajo interdepartamental e intersectorial.

9. El presupuesto del sector en su conjunto se ha reducido un 2,3 por ciento. Esto se ha logrado principalmente mediante la supresión de cuatro puestos del cuadro orgánico y dos del cuadro de los servicios generales. El presupuesto operativo ha sido reajustado retroactivamente para el ejercicio presupuestario de 2004-2005 basándose en la nueva estructura, a fin de mostrar mejor la distribución de esas reducciones de los recursos.

10. **Protección Social** es el sector técnico que respalda los conocimientos técnicos de la OIT en materia de seguridad social y económica, sistemas nacionales de seguridad social, análisis cuantitativos de los sistemas de seguridad social nacionales existentes o previstos; seguridad y salud en el trabajo, condiciones de trabajo y empleo; migración laboral y el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Está organizado en dos departamentos y en un programa sobre el VIH/SIDA: el Departamento de Seguridad Social, que se ocupa de las investigaciones, la elaboración de políticas y estrategias, los servicios consultivos y la cooperación técnica relacionados con cuestiones de seguridad social; el Departamento de Protección de los Trabajadores, que se ocupa de la seguridad y la salud en el trabajo, las condiciones de trabajo y de empleo y cuestiones relacionadas con la migración; y el Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo, que se encarga de la información, educación y comunicación de las repercusiones del VIH/SIDA en el mundo del trabajo. El conjunto de este sector está dirigido por la Oficina del Director Ejecutivo. En total, el presupuesto para este sector se redujo un 2,3 por ciento.

11. **Diálogo Social** es el sector técnico que respalda los conocimientos técnicos de la OIT relacionados con: el refuerzo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; los marcos jurídicos, las instituciones, los mecanismos y los procesos de diálogo social tripartito y bipartito; las relaciones laborales a nivel de la empresa, nacional, sectorial y subregional; y las repercusiones sectoriales de todos los elementos del trabajo decente. Está organizado en cuatro departamentos: la Oficina de Actividades para los Empleadores, la Oficina de Actividades para los Trabajadores, el Departamento de Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo, y el Departamento de Actividades Sectoriales, que están dirigidos por la Oficina del Director Ejecutivo. La Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores nutren y desarrollan la relación de la Oficina con los interlocutores sociales; el Departamento de Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo apoya a los Estados Miembros para que mejoren las instituciones, procesos y mecanismos que promueven el diálogo social; y SECTOR facilita el intercambio de información entre los mandantes tripartitos de la OIT acerca de los acontecimientos laborales y sociales de sectores económicos particulares. Como parte de las medidas generales de restricción presupuestaria, los recursos para este sector se han reducido un 1,7 por ciento. Esto se logró principalmente recortando los gastos distintos de los de personal.

Programas transversales

12. El **Departamento de Comunicación e Información al Público** se creó en septiembre de 2004 con la responsabilidad de coordinar la mayor parte de la labor de comunicación, publicación y gestión del conocimiento: dando asesoramiento sobre la promoción y las relaciones con los medios de comunicación; revisando las iniciativas y materiales de información al público; administrando las páginas web públicas e internas de la OIT; facilitando el acceso de los miembros del personal de la OIT y de los clientes externos a la información a través de la biblioteca y de sus puntos de acceso en línea; y administrando la producción,

comercialización y distribución de las publicaciones de la OIT. Ha sido posible aplicar importantes reducciones del presupuesto en 2004-2005 en el caso de las publicaciones gracias a la adopción de medidas de eficiencia y a la nueva política de publicaciones de la OIT. Ha aumentado el apoyo a la Internet y a la Intranet de la OIT. Una reducción neta equivalente a un poco más de un año de trabajo de los servicios orgánicos y a un año y medio de trabajo de los servicios generales en el conjunto de las estructuras preexistentes en 2004-2005 contribuye a una reducción de 1,1 por ciento.

13. Relaciones y Asociaciones Exteriores apoya al Director General y a la Oficina en el mantenimiento de las relaciones con el sistema multilateral, busca reforzar los vínculos con las organizaciones de las Naciones Unidas y con otros interlocutores internacionales, y promueve perspectivas y posturas de la OIT ante esas organizaciones y en reuniones y foros de la comunidad internacional. La Oficina de Enlace de Nueva York es el principal punto de contacto con las Naciones Unidas y con sus organismos establecidos en Nueva York. En conjunto, los recursos para este programa se han reducido en 101.819 dólares, es decir, un 2 por ciento. Los cambios en el programa incluyen la conversión del puesto de un funcionario del cuadro de servicios generales en un puesto subalterno de la categoría del cuadro orgánico.

14. Igualdad de Género se ocupa de apoyar la plena aplicación de una estrategia de incorporación de las consideraciones de género en todos los aspectos de la labor de la OIT en la sede y en las oficinas exteriores. Se asegura de que la base de conocimientos de la OIT aumente su acervo en cuestiones de igualdad de género y que la contribución de la OIT a la igualdad de género sea visible. El nivel de recursos se redujo un 1,9 por ciento, es decir, en 44.525 dólares, por lo que se refiere a los costos distintos de los de personal.

15. Contribución de la OIT a una globalización justa proporciona una suma limitada de recursos para respaldar la labor de toda la Oficina, bajo la orientación de un grupo de trabajo, a fin de promover las discusiones en materia de política del Grupo de Trabajo del Consejo de Administración sobre la Dimensión Social de la Mundialización. Se prevé que ello refuerce los recursos actuales de la Oficina destinados a las labores conexas y atraiga recursos extrapresupuestarios que permitan que la OIT contribuya a hacer frente a este reto multilateral.

16. El Instituto Internacional de Estudios Laborales actúa como punto estratégico para explorar las cuestiones de política laboral emergentes que tienen repercusiones para la OIT. También constituye un vehículo autónomo e informal de diálogo entre la comunidad académica internacional y el personal y los mandantes de la OIT. El nivel de la contribución de la OIT al Instituto Internacional de Estudios Laborales se redujo un 2 por ciento, es decir, 98.840 dólares.

17. El Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, prepara y organiza programas de formación relacionados con las prioridades de la OIT y de sus mandantes. Los programas se llevan a cabo en el Centro, en el terreno y mediante técnicas de enseñanza a distancia. El nivel de recursos sigue siendo el mismo.

18. Integración de Políticas es un departamento técnico que ofrece conocimientos especializados a la OIT sobre las tendencias económicas mundiales y la globalización, las políticas y los programas de trabajo decente integrados y las estrategias de reducción de la pobreza en el plano nacional, y el desarrollo y análisis de estadísticas del trabajo. En 2004-2005, la Oficina de Actividades Estadísticas también formaba parte del Departamento. En 2006-2007, el Departamento de Integración de Políticas seguirá trabajando en las tres esferas arriba señaladas. La labor relacionada con la elaboración de estadísticas y la que realiza la Oficina de Actividades Estadísticas se fusionarán y organizarán de forma independiente al Departamento. El objetivo de esa reorganización es reforzar la labor llevada a cabo por la OIT en el ámbito de las estadísticas del trabajo. En comparación con 2004-2005, el presupuesto para el Departamento de Integración de Políticas se ha reducido en un 2,5 por ciento, y el presupuesto dedicado a las **estadísticas** ha disminuido en un 1,5 por ciento.

19. La Reserva para reuniones técnicas es la partida presupuestaria para cubrir los gastos relativos a la preparación de informes y la organización de las reuniones técnicas. Se invitará al Consejo de Administración a tomar una decisión sobre el tema y la composición de las

reuniones técnicas en futuras reuniones. Como parte de las medidas generales de restricción presupuestaria, los recursos se han reducido en un 14 por ciento, es decir, unos 250.000 dólares de los Estados Unidos, lo que equivale al costo de una reunión ordinaria.

Las regiones

20. **Cooperación para el Desarrollo** es el órgano central que coordina la movilización de recursos y el establecimiento de asociaciones con donantes y presta apoyo al desarrollo, la gestión y la evaluación de los programas de cooperación técnica de toda la OIT. Esto presupone la coordinación con los departamentos técnicos y exteriores en lo que atañe a las políticas y los procedimientos de cooperación técnica, así como también la coordinación del sistema de colaboración operativo de las Naciones Unidas, en particular en el terreno y mediante el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Como parte de las medidas generales de restricción presupuestaria, los recursos de este programa se han recortado en un 5 por ciento, en gran parte en términos de costos de personal. Esos recortes se refieren a gastos tanto de personal como de otro tipo. Está previsto aumentar la eficacia aprovechando mejor la complementariedad con EXREL.

Programas de actividades prácticas en Africa

21. La **Oficina Regional de Abidján** se encarga de la dirección regional, la supervisión y el apoyo administrativo de las oficinas de la OIT en la región. Las oficinas están situadas en Abujá, Argel, Antananarivo, Dar es-Salam, Lusaka, Pretoria y Kinshasa.

22. Hay seis oficinas subregionales de la OIT:

- la Oficina Subregional para Africa Occidental, instalada en Abidján, se ocupa de los siguientes países: Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Ghana, Liberia, Níger, Nigeria, Sierra Leona y Togo;
- la Oficina Subregional para Africa Oriental, instalada en Addis Abeba, se ocupa de los siguientes países: Comoras, Djibouti, Eritrea, Etiopía, Kenya, Madagascar, Mauricio, Seychelles, Somalia, República Unida de Tanzania y Uganda;
- la Oficina Subregional para Africa del Norte, instalada en El Cairo, se ocupa de los siguientes países: Argelia, Egipto, Jamahiriya Arabe Libia, Marruecos, Sudán y Túnez;
- la Oficina Subregional para la región del Sahel, instalada en Dakar, se ocupa de los siguientes países: Cabo Verde, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Malí, Mauritania y Senegal;
- la Oficina Subregional para Africa Meridional, instalada en Harare, se ocupa de los siguientes países: Botswana, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibia, Sudáfrica, Swazilandia, Zambia y Zimbabwe, y
- la Oficina Subregional para Africa Central, instalada en Yaundé, se ocupa de los siguientes países: Angola, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Chad, Congo, República Democrática del Congo, Guinea Ecuatorial, Gabón, Rwanda y Santo Tomé y Príncipe.

23. El volumen total de recursos para esta región se redujo en un 1,3 por ciento, lo que equivale a 593.632 dólares de los Estados Unidos. En esta asignación presupuestaria se prevé un puesto de enlace con la sede de la categoría de servicios orgánicos. Los ahorros se han conseguido mediante la reducción de puestos tras la jubilación del titular o cuando el cargo llevaba vacante mucho tiempo. Este procedimiento permitirá reequilibrar en cierta medida el grado y las especialidades técnicas en la región.

Programa de actividades prácticas en las Américas

24. La Oficina Regional de Lima se encarga de la dirección regional, la supervisión y el apoyo administrativo de las oficinas de la OIT en la región. Un grupo de especialistas regionales está instalado en la Oficina Regional de Lima.

25. Las oficinas de la OIT están situadas en Brasilia (Brasil), Buenos Aires (Argentina) y México (México y Cuba). La Oficina de la OIT en Washington es el enlace con los Estados Unidos.

26. Hay cuatro oficinas subregionales de la OIT:

- la Oficina Subregional para el Caribe, situada en Puerto España, que se ocupa de los siguientes países: Anguila, Antigua y Barbuda, Antillas Neerlandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y Las Granadinas, Suriname y Trinidad y Tabago;
- la Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina, situada en Santiago, se ocupa de los siguientes países: Chile, Paraguay y Uruguay;
- la Oficina Subregional para América Central, situada en San José, se ocupa de los siguientes países: Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua y Panamá, y
- la Oficina Subregional para los países andinos, situada en Lima, se ocupa de los siguientes países: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

27. En cooperación con las oficinas subregionales y las oficinas de la OIT, el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), en Montevideo (Uruguay), prepara y consolida la red de centros de formación profesional y ayuda a asesorar a los mandantes en lo que atañe a las políticas y programas de formación profesional.

28. El volumen total de los recursos para esta región se ha reducido en un 1,3 por ciento, lo que equivale a 510.836 dólares de los Estados Unidos. Ello se ha conseguido mediante la fusión de puestos y, en algunos casos, su supresión, y el reequilibrio entre los puestos de la categoría de servicios orgánicos y los de la categoría de servicios generales. Las actividades de seguimiento en esferas como el trabajo decente y los pueblos indígenas se han redistribuido entre los directores de las oficinas subregionales y nacionales, la dirección regional y el equipo regional de especialistas. En esta asignación presupuestaria se prevé un puesto de enlace con la sede de la categoría de servicios orgánicos.

Programas de actividades prácticas en los Estados árabes

29. La Oficina Regional de Beirut se encarga de la dirección regional y el apoyo administrativo para la gestión general de las actividades de la OIT en la región, de la gestión financiera del programa regional, de la supervisión regional de la evolución social y económica, del mantenimiento de relaciones con las instituciones regionales y del suministro de información sobre las actividades de la OIT.

30. La Oficina Subregional de Beirut se ocupa de los siguientes países: Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Iraq, Jordania, Kuwait, Líbano, Omán, Qatar, República Arabe Siria, Yemen y los territorios árabes ocupados en Gaza y en la Ribera Occidental.

31. El volumen total de los recursos para esta región se ha reducido en un 1,3 por ciento, lo que equivale a 123.979 dólares de los Estados Unidos. Ello se ha conseguido mediante la reducción de los niveles de personal, y una labor de reestructuración encaminada a reemplazar al personal jubilado por diferentes profesionales técnicos con grados inferiores. Los demás ahorros se han logrado mediante la reducción de los gastos distintos de los de personal.

Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico

32. La Oficina Regional de Bangkok se encarga de la dirección regional, la supervisión y el apoyo administrativo de las oficinas de la OIT en la región. La Oficina Regional se ocupa de los siguientes países: Afganistán, Australia, Nueva Zelandia y Pakistán.

33. Las oficinas de la OIT están situadas en Beijing, Colombo, Dhaka, Hanoi, Islamabad, Yakarta, Katmandú y Suva. La Oficina de la OIT en Tokio es el enlace con Japón.

34. Hay tres oficinas subregionales de la OIT:

- la Oficina Subregional para Asia Oriental está situada en Bangkok y se ocupa de los siguientes países: Brunei Darussalam, Camboya, China, República de Corea, República Popular Democrática de Corea, República Democrática Popular Lao, Malasia, Mongolia, Myanmar, Singapur, Tailandia, Timor-Leste y Viet Nam;
- la Oficina Subregional para Asia Sudoriental y el Pacífico, instalada en Manila, se ocupa de los siguientes países: Fiji, Filipinas, Indonesia, Islas Salomón, Kiribati, Papua Nueva Guinea y los países insulares del Pacífico Sur, y
- la Oficina Subregional para Asia Meridional, instalada en Nueva Delhi, se ocupa de los siguientes países: Bangladesh, Bután, India, República Islámica del Irán, Maldivas, Nepal y Sri Lanka.

35. El volumen total de recursos para esta región se ha reducido en un 1,3 por ciento, lo que equivale a 549.213 dólares de los Estados Unidos. Ello se ha conseguido fundamentalmente mediante la supresión de puestos y una labor de racionalización. Entre las medidas adoptadas, cabe citar la fusión de las unidades encargadas de la gestión de las becas y las reuniones, la eliminación de algunos puestos locales en Bangkok y la revisión y redistribución de las responsabilidades de los funcionarios locales, el examen de las actividades del APSDEP para atraer más recursos externos y la racionalización de los servicios de programación regionales. En esta partida de asignación presupuestaria se prevé un puesto de enlace con la sede de la categoría de servicios orgánicos.

Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central

36. La Oficina Regional de Ginebra se encarga de la planificación, la coordinación y la ejecución de las actividades de la OIT en la región, así como de las relaciones con otros organismos, como la Unión Europea, el Consejo de Europa y la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa.

37. Hay siete oficinas de la OIT en Ankara, Berlín, Lisboa, Londres, Madrid, París y Roma, y una oficina de enlace de la OIT para la Unión Europea y los países del Benelux en Bruselas. Asimismo hay corresponsales nacionales en Albania, Azerbaiyán, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Kazajstán, Rumania y Ucrania.

38. Hay dos oficinas subregionales de la OIT:

- la Oficina Subregional para Europa Central y Oriental está situada en Budapest y se ocupa de: Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Hungría, Kosovo (territorio administrado por la UNMIK), Letonia, Lituania, Polonia, República Checa, República de Moldova, Rumania, Serbia y Montenegro, y Ucrania;
- la Oficina Subregional para Europa Oriental y Asia Central está situada en Moscú y se ocupa de: Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Federación de Rusia, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán.

39. El nivel total de los recursos para esta región ha descendido un 1,3 por ciento en términos reales. Estos recortes se aplican principalmente a las partidas presupuestarias destinadas a viajes y a otras partidas distintas de las de personal.

Servicios de apoyo

40. **Informática y Comunicaciones** es responsable de la infraestructura informática de la OIT — material, programas y conexiones —, así como de la prestación de servicios consultivos sobre la concepción de aplicaciones, la administración de las bases de datos, las actividades de

investigación y desarrollo relacionadas con la informática, las normas informáticas y la puesta en marcha de IRIS. El nivel total de los recursos destinados a esta oficina ha aumentado en unos 11 millones de dólares de los Estados Unidos debido a la integración de IRIS en la misma. Se han absorbido unos 0,6 millones de la inversión de 11,6 millones a que se hace referencia en el cuadro K en relación con las inversiones institucionales propuestas. La integración de IRIS en esta oficina ha tenido como resultado un incremento de 30 años de trabajo de la categoría de servicios orgánicos y de cinco años de trabajo de la categoría de servicios generales, incluida la creación de un nuevo puesto como apoyo para la web, así como el aumento en unos 5,5 millones de dólares de los costos distintos de los de personal, principalmente para financiar los servicios técnicos, las licencias de programas informáticos y los gastos de mantenimiento relacionados con la puesta en marcha de IRIS. En esta última cantidad está incluido el costo de la externalización de infraestructura, que asciende a unos 2,4 millones de dólares.

41. Administración Interior dirige y administra los servicios relativos a los bienes inmuebles, los viajes, el transporte, los seguros y los servicios subcontratados, como la seguridad, el servicio de restauración y la limpieza. Además se ocupa de las cuestiones relacionadas con el equipo, el mobiliario y los suministros; los servicios de telefonía, fax y correo, y el mantenimiento del sistema central de ficheros y archivos. Sus recursos se han mantenido al mismo nivel en vista de las dificultades para absorber los recortes realizados en bienios anteriores, el incremento de los costos de mantenimiento del anticuado edificio de la sede, y el aumento de las responsabilidades en materia de seguridad.

Servicios de gestión

42. Gestión General engloba la dirección ejecutiva de la Oficina. Como parte de las medidas generales de restricción presupuestaria, sus recursos se han reducido en un 5 por ciento. Esto se ha logrado mediante la eliminación de años de trabajo de la categoría de servicios orgánicos y de la categoría de servicios generales, por un lado, y la reducción de los costos distintos de los de personal, por otro.

43. Desarrollo de los Recursos Humanos dirige la planificación del personal y la promoción de la progresión profesional. Asimismo vela por el cumplimiento de las políticas, las reglas y las prácticas en materia de personal y se ocupa de los sueldos, los derechos, las prestaciones y el seguro de enfermedad del personal. Este programa ha participado en el esfuerzo general de la Oficina por lograr una mayor eficacia y ha disminuido sus recursos en un 5 por ciento. Esta disminución se ha llevado a cabo fundamentalmente mediante recortes en los costos distintos de los de personal y la reducción del número de años de trabajo de la categoría de servicios generales. Los recursos para la Oficina del Mediador y para la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones están incluidos en este programa sin perjuicio de las eventuales disposiciones sobre la presentación de informes.

44. Servicios Financieros vela por que las funciones y las obligaciones financieras se cumplan de manera efectiva y eficaz y de conformidad con el Reglamento Financiero y la Reglamentación financiera detallada. Como parte de las medidas generales de restricción presupuestaria y en virtud del aumento de la eficacia que ha de conllevar la puesta en marcha de IRIS, los recursos para este programa se han reducido en un 5 por ciento. Ello se ha logrado mediante una reducción de años de trabajo de la categoría de servicios generales, parcialmente compensada por un aumento de años de trabajo de la categoría de servicios orgánicos en aras de una mayor adecuación a los nuevos requisitos en materia de calificaciones del personal asociados a IRIS.

45. Programación y Gestión proporciona al Consejo de Administración y a la Conferencia el análisis y las propuestas necesarios para definir el programa de trabajo de la OIT y supervisar su ejecución. Asesora y respalda la introducción de mejoras en las estructuras internas y en los sistemas de gestión. Los recursos de este programa se han reducido en aproximadamente 192.000 dólares, lo que representa una disminución del 5 por ciento. Esta reducción incluye la eliminación de un puesto de la categoría de servicios orgánicos.

46. **Auditoría Interna y Control** desempeña la función de control de conformidad con el artículo 30, d) del Reglamento Financiero de la Organización. Rinde cuentas directamente al Director General. Sus recursos se han aumentado en un 2,9 por ciento.

47. **Evaluación** es un nuevo programa que se ocupa de prestar servicios de evaluación independientes y de alta calidad a la OIT. Se han asignado unos 850.000 dólares a este nuevo programa para cubrir los gastos relativos al personal básico y a la obtención de un asesoramiento externo limitado, cantidad que procede de la transferencia de los recursos que previamente se destinaban a este fin en la Oficina de Programación y Gestión y en el Departamento de Cooperación para el Desarrollo.

48. **Gestión y Administración** es la Oficina del Director Ejecutivo del Sector de Gestión y Administración y sustituye a la antigua Oficina del Director Ejecutivo, la cual estaba integrada en el Departamento de Servicios Financieros (FINANCE). El nuevo puesto de Director Ejecutivo del Sector de Gestión y Administración se creó en octubre de 2004. Este nuevo sector abarca FINANCE, la Oficina de Programación y Gestión (PROGRAM), el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), la Oficina de Administración Interior (INTER) y la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM). El Director Ejecutivo es responsable de todos los servicios de gestión y administración de la OIT. De esta forma se mantiene una cierta coherencia y un control general, algo de lo que carecía la estructura anterior. El aumento en un 48 por ciento (esto es, 325.440 dólares) de los recursos asignados específicamente a esta partida para financiar dos años de trabajo de la categoría de servicios orgánicos se ha cubierto con ahorros en el conjunto del sector obtenidos mediante recortes compensatorios en otros gastos.

Otros créditos presupuestarios

49. Este programa incluye los créditos presupuestarios destinados al pago de contribuciones a distintos fondos de la OIT, a diversos órganos del sistema común de las Naciones Unidas y a órganos interinstitucionales, así como los créditos que no procede incluir en ninguna otra parte del Programa y Presupuesto.

50. La suma propuesta para otros créditos presupuestarios es la misma en términos reales que la prevista en 2004-2005.

51. *Anualidades del préstamo para el edificio de la OIT*: Se asignan créditos para el pago de dos anualidades de 3.702.300 francos suizos en 2006-2007 (lo que equivale a un total de 5.525.818 dólares para todo el bienio) correspondientes al préstamo concedido por la Fundación Suiza de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI) en relación con el edificio de la sede de la OIT. El préstamo se habrá reembolsado en su totalidad en 2025.

52. *Caja de Pensiones del Personal de la OIT*: Tomando como base la evaluación actuarial más reciente, se calcula que para el bienio 2006-2007 será preciso realizar una contribución a la Caja de unos 1.057.000 dólares con cargo al presupuesto ordinario.

53. *Fondo de Pagos Especiales*: La finalidad de este Fondo es efectuar pagos gratificables periódicos a antiguos funcionarios o a sus cónyuges de acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración. La contribución a este Fondo con cargo al presupuesto ordinario se mantiene en 200.000 francos suizos como en el bienio anterior.

54. *Caja del Seguro de Salud del Personal: Contribución para el seguro de los funcionarios jubilados*: Esta asignación, que asciende a unos 12,3 millones de dólares, comprende la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal para el seguro de los funcionarios jubilados, los beneficiarios de una pensión de invalidez y los supervivientes (cónyuges supervivientes y huérfanos) y se mantiene en el mismo nivel que el bienio anterior. En los párrafos 32 a 44 del anexo informativo núm. 2 se describen las medidas necesarias para hacer frente al aumento de los costos de las operaciones de la Caja del Seguro de Salud del Personal.

55. *Contribución al Fondo de Construcciones y Alojamiento:* Esta partida del presupuesto ordinario que asciende a unos 370.000 francos suizos por bienio (aproximadamente 275.000 dólares), se mantiene en el mismo nivel que en el bienio anterior.

56. *Contribución a diversos órganos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales:* Las contribuciones a los diversos órganos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales son las siguientes:

- Dependencia Común de Inspección (282.594 dólares)
- Junta de Jefes Ejecutivos (195.302 dólares) respecto del:
 - Comité de Alto Nivel sobre Gestión (164.129 dólares)
 - Comité de Alto Nivel sobre Programas (31.173 dólares)
- Comisión de Administración Pública Internacional (689.827 dólares)
- Escuela Superior de Personal de las Naciones Unidas (52.161 dólares)
- Actividades relacionadas con el estudio de sueldos (134.099 dólares)

La asignación total de aproximadamente 1,4 millones de dólares (con exclusión de los fondos destinados al Servicio Médico Común que se detallan más adelante) comprende las contribuciones de la OIT a estas entidades del sistema común de las Naciones Unidas y se mantiene en el mismo nivel en términos reales que para 2004-2005.

57. *Servicio Médico Común:* En el documento sobre el Programa y Presupuesto para 2004-2005 se hace referencia a la intención de la Oficina de establecer una unidad de seguridad y salud en el trabajo que, entre otras cosas, reemplazaría a la actual Unidad de Servicios de Salud. En el curso del bienio 2004-2005, previa discusión entre las organizaciones participantes sobre la reforma del Servicio Médico Común, se decidió disolver dicho Servicio y absorber las unidades médicas individuales dentro de cada organización. El crédito presupuestario asignado para la contribución de la OIT al Servicio Médico Común se utilizará para establecer una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo que formará parte integral de la Oficina y asumirá las funciones que desempeña la actual Unidad de Servicios de Salud. Será posible cubrir los gastos correspondientes a la dotación de personal y el funcionamiento de la Unidad con el presupuesto asignado previamente para el Servicio Médico Común de 1.439.839 dólares.

58. *Gastos de auditoría externa:* Esta partida, que asciende a 670.770 dólares, incluye los gastos de comprobación de todos los fondos que están bajo la custodia del Director General (presupuesto ordinario, PNUD, fondos fiduciarios, cuentas extrapresupuestarias y todas las demás cuentas especiales).

59. *Tribunal Administrativo:* Los recursos que se asignan a esta partida se destinan a sufragar los gastos de la Secretaría del Tribunal Administrativo, los servicios de secretaría a tiempo parcial, así como parte de otros costos de funcionamiento. En concepto de otros costos de funcionamiento se incluyen los costos correspondientes al Secretario Adjunto, las tareas administrativas de apoyo, los créditos para misiones, los trabajos de traducción, el mantenimiento de la base de datos informática sobre la jurisprudencia del Tribunal Administrativo, y los honorarios y gastos de viajes de los jueces. Los gastos se reparten tomando como base la proporción del personal de la OIT en el total del personal de las organizaciones que han aceptado la jurisdicción del Tribunal, y el número de casos que conciernen a la OIT en relación con el total de casos presentados ante el Tribunal durante el bienio. La cuantía prevista es la misma en términos reales que en el bienio anterior.

60. *Representación del personal:* En virtud del artículo 10.1 del Estatuto del Personal, se concede tiempo libre a los miembros del Comité del Sindicato del Personal para representar al personal de la Oficina respecto de cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y de empleo. Como en bienios anteriores, se propone un crédito de 4/00 años de trabajo de los servicios orgánicos y de 1/00 años de trabajo de los servicios generales para sufragar parte de los gastos que supone el reemplazo de los miembros del Comité del Sindicato del Personal en

las unidades en las que normalmente prestan servicio. Asimismo, se destinan 2/00 años de trabajo adicionales de los servicios generales a la secretaría del Sindicato del Personal. La asignación total para la representación del personal asciende a unos 947.000 dólares.

61. *Escuela Internacional de Ginebra*: La contribución a la Escuela Internacional de Ginebra asciende a 88.400 francos suizos (unos 66.000 dólares).

62. *Guardería infantil*: Como en el bienio anterior, se asignan a la guardería unos 270.000 francos suizos (unos 204.000 dólares).

63. *Adeudos por liquidar*: Se asigna la suma de 2.000 dólares para el pago en 2006-2007 de las transacciones correspondientes a años anteriores, que no sería procedente pagar con cargo a ninguna otra partida del presupuesto. Esta asignación está en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento Financiero.

Parte II. Gastos imprevistos

64. En esta partida se asignan créditos para gastos imprevistos y extraordinarios, es decir, los que puedan producirse cuando, a raíz de decisiones que tome el Consejo de Administración con posterioridad a la adopción del Presupuesto, o por cualquier otro motivo, un crédito presupuestario aprobado resulte insuficiente para alcanzar el objetivo previsto, o cuando el Consejo de Administración apruebe algún trabajo o actividad cuya financiación no se haya previsto en el Presupuesto.

65. De conformidad con el artículo 15 del Reglamento Financiero, ninguna cantidad con cargo a los recursos asignados a esta partida podrá destinarse a otro fin sin autorización previa y expresa del Consejo de Administración.

66. A continuación se indican los gastos adicionales totales autorizados por el Consejo de Administración en ejercicios económicos recientes:

<i>Ejercicio económico</i>	<i>Dólares de los Estados Unidos</i>
1994-1995	1.378.500
1996-1997	438.900
1998-1999	8.682.250
2000-2001	2.550.600
2002-2003	3.520.000

67. Normalmente, la financiación de estos gastos autorizados ha de efectuarse ante todo, y en la medida de lo posible, mediante ahorros presupuestarios; de no ser posible esto, la financiación se efectuará con cargo al crédito previsto en esta partida y, una vez agotado dicho crédito, retirando la suma necesaria del Fondo de Operaciones.

68. Como se describe en los párrafos 107 a 111, se propone aumentar el crédito previsto en la Parte II del presupuesto de 875.000 dólares a 2 millones de dólares.

Parte III: Fondo de Operaciones

69. El Fondo de Operaciones se creó con los siguientes fines, enunciados en el párrafo 1 del artículo 19 del Reglamento Financiero:

- a) financiar los gastos presupuestarios, en espera del pago de las contribuciones o de otros ingresos, y
- b) en casos excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, proporcionar anticipos para atender necesidades imprevistas y circunstancias excepcionales.

70. *Nivel del Fondo de Operaciones*: En su 80.^a reunión (junio de 1993) la Conferencia Internacional del Trabajo fijó el nivel del Fondo de Operaciones en 35 millones de francos suizos al 1.º de enero de 1993.

71. *Reembolso de las sumas retiradas:* Con arreglo a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 21 del Reglamento Financiero, las sumas retiradas del Fondo de Operaciones para financiar gastos presupuestarios en espera del pago de contribuciones deberán ser reembolsadas con cargo a las contribuciones atrasadas que se reciban. No obstante, cuando las sumas retiradas se hayan destinado a la financiación de gastos incurridos para hacer frente a necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales previa autorización del Consejo de Administración, dichas sumas deberán ser reembolsadas con cargo a una contribución adicional de los Estados Miembros. No se prevé, pues, que sea necesario asignar crédito alguno en esta parte del Presupuesto para 2006-2007.

Parte IV: Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

72. Estas cuestiones se describen en detalle en la sección titulada “Bases presupuestarias de la propuesta de programa y presupuesto”.

Anexo informativo núm. 2

Detalles de los aumentos de los costos

Propuestas de presupuesto operativo – Análisis de los aumentos y de las disminuciones

	2004-2005	2006-2007	Aumentos del programa		Aumentos de los		2006-2007	Porcentaje
		estimaciones en	(disminuciones)		costos (disminuciones)			del
		dólares						presupuesto
		constantes de						total
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
PARTE I. PRESUPUESTO ORDINARIO								
Organos rectores	65.078.793	61.077.991	-4.000.802	-6,1%	2.935.267	4,8%	64.013.258	10,8%
Conferencia Internacional del Trabajo	11.863.443	10.110.203	-1.753.240	-14,8%	325.282	3,2%	10.435.485	
Consejo de Administración	4.795.632	4.770.632	-25.000	-0,5%	107.028	2,2%	4.877.660	
Reuniones regionales principales	615.467	783.118	167.651	27,2%	37.523	4,8%	820.641	
Servicios jurídicos	2.734.660	2.597.927	-136.733	-5,0%	206.004	7,9%	2.803.931	
Servicios de relaciones, reuniones y documentos	45.069.591	42.816.111	-2.253.480	-5,0%	2.259.430	5,3%	45.075.541	
Objetivos estratégicos	397.926.949	402.910.307	4.983.358	1,3%	27.982.782	6,9%	430.893.089	72,8%
Programas técnicos	192.167.775	188.246.805	-3.920.970	-2,0%	11.859.117	6,3%	200.105.922	33,8%
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	29.127.143	28.451.056	-676.087	-2,3%	1.872.155	6,6%	30.323.211	
Empleo	38.285.619	37.417.902	-867.717	-2,3%	2.388.764	6,4%	39.806.666	
Protección social	27.321.168	26.684.543	-636.625	-2,3%	1.793.984	6,7%	28.478.527	
Diálogo social	42.732.658	42.027.461	-705.197	-1,7%	2.708.318	6,4%	44.735.779	
Programas transversales								
Comunicación e información pública	20.441.149	20.212.209	-228.940	-1,1%	1.345.091	6,7%	21.557.300	
Relaciones y asociaciones exteriores	5.090.936	4.989.117	-101.819	-2,0%	375.957	7,5%	5.365.074	
Igualdad de género	2.314.833	2.270.308	-44.525	-1,9%	140.315	6,2%	2.410.623	
Contribución de la OIT al logro de una globalización justa	941.504	894.429	-47.075	-5,0%	38.941	4,4%	933.370	
Instituto Internacional de Estudios Laborales	4.942.004	4.843.164	-98.840	-2,0%	72.890	1,5%	4.916.054	
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	5.874.277	5.874.277	-	0,0%	258.001	4,4%	6.132.278	
Integración de políticas	6.648.812	6.482.609	-166.203	-2,5%	430.236	6,6%	6.912.845	
Estadísticas	6.655.921	6.557.979	-97.942	-1,5%	367.722	5,6%	6.925.701	
Reserva para reuniones técnicas	1.791.751	1.541.751	-250.000	-14,0%	66.743	4,3%	1.608.494	
Regiones y cooperación técnica	159.146.527	157.044.843	-2.101.684	-1,3%	12.607.138	8,0%	169.651.981	28,7%
Cooperación para el desarrollo	2.602.220	2.472.109	-130.111	-5,0%	191.053	7,7%	2.663.162	
Programas de actividades prácticas en África	47.141.362	46.547.730	-593.632	-1,3%	4.892.795	10,5%	51.440.525	
Programas de actividades prácticas en las Américas	40.698.403	40.187.567	-510.836	-1,3%	2.394.798	6,0%	42.582.365	
Programas de actividades prácticas en los Estados árabes	9.748.246	9.624.267	-123.979	-1,3%	797.259	8,3%	10.421.526	
Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	43.630.219	43.081.006	-549.213	-1,3%	2.466.362	5,7%	45.547.368	
Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central	15.326.077	15.132.164	-193.913	-1,3%	1.864.871	12,3%	16.997.035	
Servicios de apoyo	46.612.647	57.618.659	11.006.012	23,6%	3.516.527	6,1%	61.135.186	10,3%
Informática y comunicaciones	11.601.627	22.607.639	11.006.012	94,9%	1.538.248	6,8%	24.145.887	
Administración interna	35.011.020	35.011.020	-	0,0%	1.978.279	5,7%	36.989.299	
Servicios de gestión	45.791.102	44.808.546	-982.556	-2,1%	2.566.833	5,7%	47.375.379	8,0%
Gestión general	7.541.470	7.164.397	-377.073	-5,0%	403.030	5,6%	7.567.427	
Desarrollo de los recursos humanos	19.355.855	18.388.062	-967.793	-5,0%	955.560	5,2%	19.343.622	
Servicios financieros	13.130.378	12.473.859	-656.519	-5,0%	730.100	5,9%	13.203.959	
Programación y gestión	3.847.253	3.654.890	-192.363	-5,0%	274.565	7,5%	3.929.455	
Auditoría interna y control	1.237.836	1.273.912	36.076	2,9%	84.516	6,6%	1.358.428	
Evaluación	-	849.676	849.676	n/a	57.816	6,8%	907.492	
Oficina del Director Ejecutivo, gestión y administración	678.310	1.003.750	325.440	48,0%	61.246	6,1%	1.064.996	
Otros créditos presupuestarios	24.459.087	24.459.087	-	0,0%	5.788.722	23,7%	30.247.809	5,1%
Ajuste por movimientos de personal	-4.540.931	-4.540.931	-	0,0%	-302.094	6,7%	-4.843.025	-0,8%
TOTAL PARTE I.	528.715.000	528.715.000	0	0,0%	38.971.510	7,4%	567.686.510	95,9%

	2004-2005	2006-2007	Aumentos del programa		Aumentos de los		2006-2007	Porcentaje
		estimaciones en dólares constantes de 2004-2005	(disminuciones)	(disminuciones)	costos (disminuciones)	(disminuciones)		del presupuesto total
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS								
Gastos imprevistos	875.000	2.000.000	1.125.000	128,6%	-	0,0%	2.000.000	0,3%
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES								
Fondo de operaciones	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTES I-III)	529.590.000	530.715.000	1.125.000	0,2%	38.971.510	7,3%	569.686.510	96,3%
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS								
Seguridad	-	3.770.000	3.770.000	n/a	103.419	2,7%	3.873.419	
Alojamiento	-	6.610.000	6.610.000	n/a	-	-	6.610.000	
Tecnología de la información y de la comunicación	-	3.300.000	3.300.000	n/a	-	-	3.300.000	
Reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo	-	3.465.000	3.465.000	n/a	82.583	2,4%	3.547.583	
Ajuste por movimiento del personal	-	4.540.931	4.540.931	n/a	302.094	6,7%	4.843.025	
TOTAL PARTE IV.	-	21.685.931	21.685.931	n/a	488.096	2,3%	22.174.027	3,7%
TOTAL (PARTES I-IV)	529.590.000	552.400.931	22.810.931	4,3%	39.459.606	7,1%	591.860.537	100,0%

Metodología

1. Las propuestas de presupuesto estratégico y operativo se establecen inicialmente en función de tasas de costo constantes para poder comparar el presupuesto aprobado para 2004-2005 con el presupuesto propuesto para 2006-2007. En este anexo informativo se detalla la metodología utilizada para calcular los aumentos de los costos para 2006-2007 y las cantidades propuestas.

Base para calcular los aumentos de los costos

2. La estimación de las variaciones de los costos se realiza a partir de cálculos detallados de cada componente de los gastos de personal y de los gastos distintos de los de personal, y cualquier aumento del porcentaje que se prevea se incluye en la partida de gastos correspondiente del presupuesto para 2006-2007 conforme a las tasas de costo constantes de 2004-2005. Para el cálculo de las cantidades se recurre en gran medida a previsiones verificables, independientes y consensuadas de los índices de precios al consumo de que se dispone, así como a los datos publicados por organismos competentes, como la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y los bancos centrales. Los costos de los insumos y las tendencias en los lugares descentralizados reciben una atención particular, ya que la inflación varía enormemente tanto dentro de las regiones donde la OIT desarrolla su labor como entre ellas.

3. Para realizar el cálculo se utilizan costos normalizados para todo el personal de la categoría de servicios orgánicos, con independencia del lugar de destino, y para el personal de la categoría de servicios generales de Ginebra. Los costos normalizados se componen de diversos elementos relacionados, entre otras cosas, con el costo de la vida, las condiciones de servicio y los lugares de contratación y de destino del personal, tal y como se refleja en los salarios y en las prestaciones. Los aumentos de los elementos que componen los costos normalizados se calculan tomando como base las políticas salariales y las decisiones más recientes adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en virtud de la recomendación de la CAPI en la que se aboga por una aplicación general en todo el régimen común de las Naciones Unidas. Como la OIT participa en el régimen común de salarios y prestaciones de las Naciones Unidas, la Oficina tiene la obligación de aplicar estos aumentos reglamentarios.

4. En lo que respecta al aumento de los costos distintos de los de personal correspondientes a Ginebra, su cálculo se realiza tomando como base la tasa de inflación prevista para Suiza por las

principales instituciones financieras de dicho país, así como las tendencias en materia de costos previstas por los principales proveedores de servicios de Ginebra.

5. En cuanto a las partes del presupuesto correspondientes a las oficinas exteriores, su cálculo se ha realizado en función de las escalas de salarios locales más recientes, a las cuales se han aplicado las tasas de inflación previstas por fuentes independientes, como las publicadas por el FMI en sus últimas *Perspectivas de la economía mundial*, para cada uno de los países en que están ubicadas las oficinas. Dado que las previsiones en materia de inflación de que se dispone no suelen abarcar más de dos años, éstas se han extrapolado al bienio 2006-2007. Las tasas se han ajustado para reflejar el impacto de las fluctuaciones del tipo de cambio desde la elaboración del presupuesto anterior.

6. Al ir aprobando los sucesivos Programas y Presupuestos, la Conferencia Internacional del Trabajo ha reconocido la necesidad de tener en cuenta los aumentos a la hora de elaborar el presupuesto en dólares constantes con el fin de garantizar que se disponga de los recursos necesarios para mantener el nivel deseado de servicios que se prestan a los mandantes. En el cuadro A2-1 figuran de forma esquemática las cantidades relativas a los aumentos de costos aprobados y los correspondientes porcentajes para bienios anteriores.

Cuadro A2-1. Aumentos de los costos en bienios anteriores

Bienio	Aumento porcentual en el bienio	Dólares de los Estados Unidos
1992-1993	13,62	44.853.593
1994-1995	9,99	40.521.000
1996-1997	6,26	29.192.345
1998-1999	1,95	10.682.428
2000-2001	-0,16	-785.000
2002-2003	1,51	7.022.705
2004-2005	3,22	13.980.730

Aumentos de los costos para 2006-2007

7. La tasa de inflación prevista para Ginebra en 2005 es del 0,9 por ciento, y una institución prevé una tasa del 1,7 por ciento para 2006. A los efectos de este presupuesto, se ha adoptado una tasa de inflación anual moderada del 1,0 por ciento para 2005, 2006 y 2007. Para algunos programas que conllevan determinados tipos de gasto no es realista utilizar las tasas medias de los aumentos de los costos. Más abajo se indican explícitamente aquellos casos a los que se ha dado un tratamiento especial.

8. Como se ha indicado anteriormente, la principal fuente para el cálculo aproximado de la inflación en los países que cuentan con oficinas exteriores es la información proporcionada por el FMI. En lo que respecta a dichas oficinas, los últimos costos de 2004 se aumentan en función de la tasa de inflación prevista para 2005, 2006 y 2007, y se toman en consideración las variaciones del tipo de cambio entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos y el franco suizo (cuando, a efectos del presupuesto, la moneda local se asimile al franco suizo). Las tasas anuales de aumento de los costos varían considerablemente según las regiones y dentro de ellas. En el cuadro A2-2 figura la tasa media anual prevista para cada región, en dólares.

Cuadro A2-2. Tasa media anual prevista para cada región

Región	Aumento porcentual anual
Africa	5,1
Las Américas	4,0
Estados árabes	1,8
Asia y el Pacífico	4,6
Europa	3,7

9. En el cuadro A2-3 se resumen los aumentos de costos propuestos para 2006-2007 por concepto de gasto. La suma total asignada para los aumentos de los costos se eleva a 39,46 millones de dólares, lo que equivale a un incremento del 7,1 por ciento durante el bienio.

Cuadro A2-3. Aumento de los costos por concepto de gasto (en dólares de los Estados Unidos)

Concepto de gasto	Propuestas de presupuesto (en dólares constantes)	Aumentos de los costos	Aumento porcentual bienal
Gastos de personal	376.783.835	25.802.754	6,8
Viajes en comisión de servicio	15.096.774	624.323	4,1
Servicios contractuales	28.002.292	1.820.447	6,5
Gastos generales de funcionamiento	37.170.842	2.153.508	5,8
Suministros y material	5.481.070	437.899	8,0
Mobiliario y equipo	3.890.717	42.596	1,1
Amortización del préstamo para el edificio de la sede	5.525.818	0	0,0
Becas, subvenciones y CTPO	72.312.761	3.285.931	4,5
Otros costos	8.136.822	292.148	3,6
Subtotal	552.400.931	34.459.606	6,2
Caja del Seguro de Salud del Personal	-	5.000.000	-
Total	552.400.931	39.459.606	7,1

Gastos de personal

10. Los gastos de personal representan aproximadamente el 68 por ciento del total de los gastos del presupuesto, y el aumento correspondiente de los gastos en 25,8 millones de dólares (6,8 por ciento) constituye la mayor subida en términos absolutos. El aumento de los gastos de personal para 2006-2007 refleja plenamente el efecto de los ajustes bienales de los costos que ya se han realizado en el bienio actual. Los gastos de personal comprenden:

- todos los gastos de personal de la categoría de servicios orgánicos, más los gastos de personal de la categoría de servicios generales de la sede, que están presupuestados según un costo normalizado y se describen de manera detallada más adelante;
- los gastos de contratación de los intérpretes, de los secretarios de comisión y del personal con contratos de corta duración para el servicio de conferencias; en este caso, la asignación propuesta para cubrir el aumento de los costos está en consonancia con la prevista para el personal de las categorías de servicios orgánicos y generales de la sede y con los acuerdos alcanzados con la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencia, y
- los gastos correspondientes al personal contratado localmente, cuyo crédito presupuestario se establece de conformidad con la tasa media anual prevista para cada oficina y región, como se indica en el cuadro anterior.

Gastos de personal calculados en función del costo normalizado

11. Se utilizan costos normalizados diferentes para el cálculo de los gastos de todo el personal de la categoría de servicios orgánicos, con independencia del lugar de destino, y del personal de la categoría de servicios generales en Ginebra. Los costos normalizados para 2006-2007 son una extrapolación de los costos de 2004, con márgenes apropiados para tener en cuenta las tendencias de la inflación previstas, la evolución de los derechos del personal, y la movilidad y la composición general del mismo. El aumento de los gastos está destinado a cubrir el incremento del costo normalizado de un año de trabajo del personal de la categoría de servicios orgánicos de 162.720 a 174.744 dólares. El costo normalizado de un año de trabajo del personal de la categoría de servicios generales en la sede ha aumentado de 98.796 a 102.744 dólares.

12. Aunque estas tasas de costo normalizado se han tenido en cuenta para el cálculo de los aumentos de los costos, los costos normalizados por año de trabajo utilizados en las previsiones contenidas en los cuadros del presupuesto del anexo informativo núm. 1 son los mismos que los empleados en 2004-2005, ya que las propuestas se presentan en dólares constantes correspondientes a dicho bienio. Cuando la Conferencia adopte el presupuesto en junio, los cuadros del presupuesto se actualizarán para reflejar los gastos de personal, teniendo en cuenta los aumentos de los costos previstos y el impacto del nuevo tipo de cambio presupuestario para el bienio 2006-2007.

13. *Categoría de servicios orgánicos*: en la previsión de los gastos de personal de la categoría de servicios orgánicos está incluido el aumento del sueldo básico/mínimo en un 1,88 por ciento, de conformidad con la recomendación formulada por la CAPI ante la Asamblea General de las Naciones Unidas en junio de 2004. Este aumento se ha compensado mediante la disminución de los índices de ajuste por lugar de destino. En consecuencia, también se han revisado otros elementos del costo normalizado que dependen del sueldo básico (por ejemplo, la remuneración pensionable, la contribución al seguro de salud y la aportación al Fondo de indemnizaciones de fin de contrato). El sueldo básico se ha aumentado en función de los derechos reglamentarios relativos a la antigüedad laboral.

14. Las variaciones de los índices de ajuste por lugar de destino se deben a las fluctuaciones de los tipos de cambio y del costo de la vida. Dado que, por un lado, el presupuesto se elabora según un tipo de cambio presupuestario fijo entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos, y que, por otro, las propuestas actuales se establecen según el tipo de cambio presupuestario vigente, este factor no afecta al índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra. No obstante, en agosto de 2004 se produjo un aumento reglamentario del índice de ajuste por lugar de destino de Ginebra debido a que el aumento del costo de vida excedió significativamente las estimaciones del presupuesto para 2004-2005.

15. Los índices de ajuste por lugar de destino correspondientes a las oficinas exteriores son fijados por la CAPI y reflejan el costo de vida en cada país y la relación entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos. El reciente debilitamiento del dólar ha conllevado un aumento imprevisto de dichos índices en aproximadamente 1,5 puntos porcentuales.

16. El Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no ha recomendado ningún cambio de la tasa total de contribución a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ni de la parte financiada por las organizaciones afiliadas. Se supone que el *statu quo* respecto de la tasa se mantendrá durante el bienio 2006-2007. No obstante, la remuneración pensionable de las categorías de servicios orgánicos y superiores establecida por el Comité continúa aumentando a un ritmo mayor que el previsto en el anterior Programa y Presupuesto. Los aumentos promulgados por la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en septiembre de 2003 y 2004 fueron del 5,1 y del 4,4 por ciento respectivamente. Los aumentos anuales ligados a la inflación prevista en Nueva York se han tenido en cuenta en los cálculos para 2006-2007.

17. En cuanto al personal de la categoría de servicios orgánicos, en el presente bienio se ha observado un aumento del número de personas a cargo que tienen derecho a ser beneficiarios de la Caja, lo que ha conllevado un aumento significativo del número de personas que reclaman este derecho reglamentario.

18. *Categoría de servicios generales*: el próximo estudio exhaustivo de los sueldos de la sede en Ginebra no está previsto para antes de mayo de 2007. Por tanto, en el cálculo aproximado de los sueldos del personal de la categoría de servicios generales se ha aplicado únicamente una tasa de inflación anual del 1 por ciento. Como la mayor parte de los funcionarios de esta categoría tienen contratos locales, se han reducido los recursos destinados a cubrir las prestaciones a que tiene derecho el personal que no es local, como las vacaciones en el país de origen.

19. Para el personal de la categoría de servicios generales, la remuneración pensionable es el equivalente en dólares de la suma del sueldo bruto local, las primas de idiomas y los subsidios

para no residentes. Se ha producido una disminución clara de los fondos destinados a esta partida debido a que en el presupuesto para 2004-2005 éstos fueron excesivos.

20. En el presente bienio se ha observado un aumento del número de personas a cargo que tienen derecho a ser beneficiarios. Esto ha dado lugar a un aumento significativo del número de personas que reclaman este derecho reglamentario.

21. En el cuadro A2-4 se muestra la composición de los costos normalizados y se indican a efectos de comparación las cifras correspondientes a 2004-2005. El equivalente en francos suizos de los componentes de los costos normalizados de la categoría de servicios orgánicos se basa en un tipo de cambio de 1,34 francos suizos por 1 dólar de los Estados Unidos. Los componentes de los costos normalizados de la categoría de servicios generales se expresan en francos suizos.

Cuadro A2-4. Composición de los costos normalizados, 2004-2005 y 2006-2007

Categoría de personal	Presupuesto para 2004-2005 en dólares (1 dólar = 1,34 francos suizos)	Presupuesto para 2006-2007 en dólares (1 dólar = 1,34 francos suizos)
Categoría de servicios orgánicos		
Sueldos básicos	78.645	81.441
Ajuste por lugar de destino	35.630	38.640
Prestaciones por personas a cargo	2.200	2.556
Contribución de la OIT a la Caja de Pensiones	22.690	26.796
Contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud y a otros seguros del personal	2.900	3.792
Subsidios de educación y viajes de estudio	5.980	6.324
Subsidios y viajes por reinstalación y pagos por separación del servicio	14.675	15.195
Total	162.720	174.744
	Presupuesto para 2006-2007 (en francos suizos)	Presupuesto para 2006-2007 (en francos suizos)
Categoría de servicios generales		
Sueldos básicos	98.129	103.099
Prestaciones por personas a cargo	6.980	7.917
Contribución de la OIT a la Caja de Pensiones	20.925	20.300
Contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud y a otros seguros del personal	3.090	3.289
Subsidios de educación y viajes de estudio	1.255	1.338
Subsidios y viajes por reinstalación y pagos por separación del servicio	2.010	1.721
Total	132.389	137.664
	98.796 dólares (1 dólar = 1,34 francos suizos)	102.744 dólares (1 dólar = 1,34 francos suizos)

Gastos distintos de los de personal

Viajes en comisión de servicio

22. Se ha previsto una tasa de inflación anual del 1,6 por ciento en los gastos correspondientes a los billetes que refleja la evolución de las tarifas anunciadas y tiene en cuenta el mayor uso previsto de medios de transporte más económicos. También se han previsto aumentos en las dietas para reflejar el aumento real de las mismas en los diferentes lugares en que realiza actividades la OIT. El aumento previsto representa unos 112.000 dólares por concepto de viajes de los miembros del Consejo de Administración, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y los participantes de las reuniones sectoriales y técnicas.

Servicios contractuales

23. El aumento de los costos de los contratos de colaboración externa se basa en el aumento de un 3,8 por ciento anual del porcentaje correspondiente al personal de la categoría de servicios orgánicos. Está previsto que los contratos de colaboración externa para trabajos de imprenta y encuadernación aumenten en la misma proporción que el suministro de papel, esto es, un 7,5 por ciento aproximadamente. Para las restantes categorías de servicios contractuales, se ha tomado la tasa de inflación anual local.

Gastos generales de funcionamiento

24. *Gasóleo*: no es tarea fácil determinar con precisión la evolución de los precios de los combustibles, habida cuenta de las significativas fluctuaciones recientes de los precios de los crudos. Sobre la base de la evolución histórica de los mismos, se ha adoptado una tasa de inflación anual del 4,5 por ciento.

25. *Empresas de servicios*: en ausencia de cualquier otra información al respecto, se supone que los costos del agua y de la electricidad aumentarán conforme a la tasa general de inflación.

26. *Comunicaciones*: se ha ralentizado el rápido descenso de los costos de comunicación que venía produciéndose en los últimos bienios por la intensificación de la competencia entre los proveedores de servicios y los avances tecnológicos, si bien la disponibilidad y la mayor utilización de la tecnología de la telefonía móvil han contrarrestado estas reducciones de los costos. Los aumentos de esta categoría de gastos se han calculado según las tasas generales de inflación de cada lugar.

27. *Alquiler*: se han previsto fondos para financiar el aumento contractual del alquiler y el incremento de los costos asociados a los traslados por motivos de seguridad. Se ha incluido también el aumento imprevisto de unos 340.000 dólares de las primas de los seguros del edificio de la sede.

Material, suministro, mobiliario y equipo

Suministro de papel y de imprenta, publicaciones periódicas, revistas, etc.

28. Según las predicciones del sector, se prevé que el precio de la celulosa aumente entre un 8 y un 9 por ciento anual y que el aumento del costo del papel oscile entre el 2 y el 11,7 por ciento, en función del tipo de papel. En lo que respecta al suministro de papel y de artículos de oficina, se ha aplicado un aumento general del 7,6 por ciento anual. Los costos del material bibliotecario, en especial de las publicaciones periódicas, siguen aumentando en un porcentaje significativamente superior al de la inflación general. Los costos de libros, publicaciones periódicas y otras suscripciones se han incrementado en un promedio anual del 5,1 por ciento.

Adquisición de mobiliario y equipo

29. De conformidad con la tendencia actual de los precios, no se han previsto aumentos en el equipo de procesamiento de datos. Se ha calculado el aumento de los costos correspondientes a la adquisición de mobiliario y otros tipos de equipo sobre la base de las tasas de inflación anual locales.

Becas, subvenciones y cooperación técnica financiada con cargo al presupuesto ordinario

30. Se ha aplicado un aumento de los costos del 4,5 por ciento anual, en dólares, a los proyectos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario. Las actividades de cooperación técnica financiadas con cargo al presupuesto ordinario tienen componentes tanto de las oficinas exteriores como de la sede, lo que hace que las previsiones de los aumentos de los costos dependan del lugar de destino. En cuanto a la contribución al Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, se han previsto aumentos de los costos del 2,9 por ciento anual,

expresados en dólares, que tienen en cuenta la inflación prevista en Italia, así como una tasa de inflación anual del 9 por ciento en el Uruguay a fin de cubrir los componentes no correspondientes al personal de la contribución al Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR). Dado que los costos de formación comprenden fundamentalmente elementos de viajes, consultoría e imprenta, para determinar el aumento de los costos correspondientes a esta partida, se han aplicado las tasas de inflación de cada uno de estos componentes.

Otros gastos

31. Esta partida comprende las actividades administrativas comunes del sistema de las Naciones Unidas (por ejemplo, la Comisión de Administración Pública Internacional, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión o la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas). Siempre que ha sido posible, las estimaciones presupuestarias de dichos órganos han servido de base, y los aumentos de los costos se han calculado teniendo en cuenta la tasa de inflación general prevista en los lugares donde están radicados los distintos órganos (1 por ciento en Ginebra y 2,4 por ciento en Nueva York). Además, se ha modificado ligeramente el prorrateo de los costos entre los organismos participantes. Se ha previsto una suma de unos 673.000 dólares a fin de cubrir el aumento de los costos de la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal para el seguro de los funcionarios jubilados resultante del creciente número de jubilaciones y de la inflación local.

Seguro de salud del personal

32. Se ha incluido una asignación presupuestaria general de 5.000.000 de dólares a fin de cubrir el incremento previsto de la participación de la Organización en los costos de la prestación de asistencia sanitaria a los funcionarios en servicio y jubilados. Los detalles de esta propuesta se exponen más abajo. Aunque es probable que una parte de este aumento se atribuya a los gastos de personal, hasta que la propuesta definitiva sea aprobada por el Consejo de Administración, y a efectos de presentación, la asignación total se incluye provisionalmente en la partida de otros gastos.

33. El seguro de salud del personal de la OIT, de las personas a cargo y los ex funcionarios se financia con cargo a la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT y de la UIT (CAPS). La Caja es un régimen autónomo y autogestionado cuyos ingresos proceden principalmente de las cotizaciones establecidas en función del sueldo o de la pensión de los asegurados y de las cotizaciones pagadas por la organización empleadora. Las prestaciones por gastos médicos se abonan, por lo general, hasta un 80 por ciento, y están sujetas a un máximo en partidas como hospitalización y servicios de óptica y odontología. Existe una disposición sobre prestaciones complementarias para ayudar a cubrir gastos médicos familiares muy elevados incurridos en un año concreto según la cual las prestaciones pueden abonarse hasta un 95 por ciento.

34. En los Estatutos de la Caja se prescribe el mantenimiento de una determinada cantidad de reservas. Esta no deberá ser inferior a una sexta parte de los gastos incurridos durante los tres ejercicios económicos precedentes, ni superior a la mitad de dichos gastos en ese mismo período. Cuando los ingresos acumulados sean superiores o inferiores a estos límites reglamentarios, el Comité de Administración de la Caja tomará medidas correctivas, ya sea mediante el ajuste de la tasa de cotización o de las prestaciones, o mediante una combinación de ambos.

35. La estructura actual de la Caja se estableció en 1969, cuando el régimen fue ampliado para incluir al personal de proyectos sobre el terreno y a sus familias. La tasa de cotización inicial se fijó en un 3 por ciento. El asegurado pagaba un 1,5 por ciento, y la organización, el otro 1,5 por ciento. Ulteriormente, entraron en vigor los siguientes aumentos de la tasa de cotización:

- 1.º de marzo de 1978: 3,6 por ciento (un 1,8 por ciento a cargo de la persona asegurada y un 1,8 por ciento a cargo de la Organización);

- 1.º de enero de 1986: 4 por ciento (un 2 por ciento a cargo de la persona asegurada y un 2 por ciento a cargo de la Organización);
- 1.º de marzo de 1988: 4,6 por ciento (un 2,3 por ciento a cargo de la persona asegurada y un 2,3 por ciento a cargo de la Organización);
- 1.º de enero de 1990:
 - Personal en activo: 5,6 por ciento (un 2,8 por ciento a cargo de la persona asegurada y un 2,8 por ciento a cargo de la Organización).
 - Funcionarios jubilados: 8,4 por ciento (un 2,8 por ciento a cargo de la persona asegurada y un 5,6 por ciento a cargo de la Organización).

36. Cabe señalar que, en 1990, la OIT y la UIT acordaron duplicar la parte de las cotizaciones de los ex funcionarios que corresponde a las Organizaciones ¹, habida cuenta de la creciente proporción de funcionarios jubilados cuyas cotizaciones no cubrían los gastos de las prestaciones.

37. Gracias a este ajuste de 1990, la Caja pudo mantener su equilibrio financiero durante 12 años, de 1990 a 2002. Durante este período, las tasas de cotización a la Caja se mantuvieron sin cambios, mientras que otros regímenes de seguro de enfermedad comparables del sistema de las Naciones Unidas incrementaron significativamente sus primas.

38. Desde comienzos de 2003, sin embargo, la situación financiera de la Caja se ha ido deteriorando paulatinamente. Se han registrado déficit de explotación mensuales. Estos son imputables, principalmente, al brusco aumento de los costos de los servicios médicos, especialmente en Suiza (donde se incurre el 80 por ciento de los gastos) ². Véanse los cuadros A2-5 y A2-6 para más información.

Cuadro A2-5. CAPS: resultado neto de las actividades*, 1999-2003
(en dólares de los Estados Unidos)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (previsión)
Superávit/ (déficit)	1.145.998	(835.539)	766.794	165.785	(3.726.926)	(5.920.149)

* Total de las cotizaciones percibidas menos las prestaciones pagadas.

Fuente: CAPS, informes anuales.

Cuadro A2-6. CAPS: promedio de las prestaciones pagadas por miembro asegurado, 1999-2003
(en dólares de los Estados Unidos)

Categoría	1999	2000	2001	2002	2003	Aumento porcentual
Personal en activo	1.036	1.091	1.022	1.213	1.472	42,11%
Funcionarios jubilados	3.265	3.285	3.142	3.396	4.541	39,07%

Fuente: CAPS, informes anuales.

39. Este aumento de los costos no se ha visto compensado por un crecimiento similar de los sueldos ni de las pensiones en los que se basan las primas de cotización, ni por ninguna mejora en las tendencias demográficas, como se indica en el cuadro A2-7.

¹ Véanse los documentos de la OIT GB.239/PFA/12/2 y GB.239/205; GB.241/PFA/9/5 y GB.241/205.

² El gasto en asistencia sanitaria de la mayoría de los países de la OCDE ha aumentado espectacularmente durante los últimos cinco años. El aumento del gasto en servicios médicos, sumado a un menor crecimiento económico, ha hecho que la parte correspondiente al gasto en asistencia sanitaria ascienda de un promedio del 7,8 por ciento del PIB en 1997 a un 8,5 por ciento en 2002. En Suiza, el gasto en asistencia sanitaria alcanzó en 2002 los 3.445 dólares *per cápita*, muy por encima del promedio de la OCDE, de 2.144 dólares. El gasto en asistencia médica en Suiza ocupa el segundo lugar entre los países de la OCDE (fuente: Eco-sanidad OCDE, 2004).

Cuadro A2-7. Miembros de la CAPS* (sumados los de la OIT y los de la UIT)

Categoría	1999	2000	2001	2002	2003	Cambio porcentual
Personal en activo	3.493	3.527	3.530	3.546	3.608	3,29%
Personas a cargo	4.844	4.686	4.665	4.723	4.713	-2,70%
Subtotal	8.337	8.213	8.195	8.269	8.321	-0,19%
Funcionarios jubilados	2.173	2.251	2.329	2.394	2.448	12,66%
Personas a cargo	1.222	1.266	1.306	1.335	1.316	7,69%
Subtotal	3.395	3.517	3.635	3.729	3.764	10,87%
TOTAL	11.732	11.730	11.830	11.998	12.085	3,0%

* Excluidas las personas a cargo suscritas voluntariamente.

Fuente: CAPS, informes anuales.

40. La última revisión actuarial bienal, que se encuentra en proceso de finalización, indica que es posible que persista la tendencia negativa actual. De acuerdo con la proyección actuarial, las reservas del Fondo de Garantía de la CAPS habrán disminuido, antes de finales de 2006, hasta situarse por debajo del nivel mínimo prescrito en el Reglamento, como se indica en el cuadro A2-8.

Cuadro A2-8. Proyección del Fondo de Garantía de la CAPS (en millones de dólares de los Estados Unidos)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Flujo de caja						
Cotizaciones	24.386	24.923	25.481	26.046	26.626	27.226
Gastos	(31.797)	(33.999)	(36.261)	(38.521)	(40.914)	(43.300)
Flujo de caja	(7.411)	(9.076)	(10.780)	(12.475)	(14.288)	(16.074)
Fondo de Garantía a finales de año	30.532	22.885	13.068	969	(13.660)	(30.927)
Nivel mínimo prescrito del Fondo de Garantía	14.486	16.139	17.009	18.130	19.282	20.455

Fuente: revisión actuarial de la Caja del Seguro de Salud del Personal, de Hewitt Associates, noviembre de 2004 (basada en datos de 2003).

41. Habida cuenta de estas tendencias negativas, el Comité de Administración de la Caja del Seguro de Salud del Personal está considerando adoptar las medidas necesarias para restablecer el equilibrio financiero de la CAPS requerido en los Estatutos de la misma. Asimismo, está analizando posibles medidas encaminadas a reforzar la contención de los costos, como la adopción de acuerdos más económicos con los proveedores de servicios de salud mediante la introducción de facilidades para el pago directo de las prestaciones. Además, el Comité de Administración está considerando la posibilidad de racionalizar la actual lista de prestaciones, con objeto de reducir el porcentaje de reembolso en el caso de los tratamientos médicos que no sean fundamentales, incluida la posible introducción de deducciones.

42. Si bien el Comité de Administración está considerando la racionalización y la reducción de las prestaciones, la tendencia actual indica que, en el próximo bienio, será necesario un aumento significativo de los ingresos procedentes de las cotizaciones.

43. Según las proyecciones actuariales, sería necesario un aumento de los ingresos procedentes de las cotizaciones de aproximadamente un 50 por ciento para restablecer a largo plazo el equilibrio financiero de la Caja. Dado que es poco probable que los participantes y las organizaciones apoyen un incremento inmediato del 50 por ciento de las tasas de cotización, el Comité de Administración está considerando un aumento menor, combinado con medidas destinadas a la contención de los costos. Aunque aún no se ha llegado a un consenso en relación con el aumento necesario de las tasas de cotización ni su distribución entre las diferentes categorías de miembros asegurados, las consultas en curso podrían desembocar en la formulación de propuestas respecto de un aumento general de las cotizaciones de

aproximadamente un 25 por ciento. En el supuesto de que se mantenga la actual proporción de participación en los gastos entre los participantes y las organizaciones, esto entrañará un aumento de los costos para la Oficina de aproximadamente 5.000.000 de dólares por bienio y un aumento para los participantes de unos 3.780.000 dólares. Dado que el déficit de explotación anual de la Caja del Seguro de Salud del Personal registrado a finales de 2004 era inferior a las proyecciones actuariales, el aumento previsto de los ingresos procedentes de las cotizaciones permitiría que durante el próximo bienio el balance del Fondo de Garantía se mantenga dentro de los límites prescritos.

44. Habida cuenta de la necesidad de obtener la autoridad financiera pertinente en el proceso de elaboración del programa y presupuesto, el Director General estima oportuno informar al Consejo de Administración del posible aumento de los costos correspondientes a la Caja del Seguro de Salud del Personal, así como incluir una asignación dentro de los límites del aumento de los costos estimados para el bienio 2006-2007. En noviembre de 2005, se facilitará al Consejo de Administración un nuevo informe al respecto, al tiempo que el Comité de Administración sigue examinando las tendencias financieras de la Caja a la luz del estudio actuarial y presenta a los jefes ejecutivos recomendaciones concretas sobre las tasas de cotización.

Anexo informativo núm. 3

Presupuesto operativo propuesto, por partidas y conceptos de gasto

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede de la OIT	Becas, subvenciones y proyectos	Otros gastos	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
PARTE I. PRESUPUESTO ORDINARIO											
Organos rectores											
Conferencia Internacional del Trabajo	2004-05	8.230.980	198.626	1.749.702	1.359.606	252.194	55.720	-	16.615	-	11.863.443
	2006-07	7.035.481	55.000	1.507.956	1.240.766	244.000	10.000	-	17.000	-	10.110.203
Consejo de Administración	2004-05	2.206.179	2.492.275	-	97.178	-	-	-	-	-	4.795.632
	2006-07	2.181.179	2.492.275	-	97.178	-	-	-	-	-	4.770.632
Reuniones regionales principales	2004-05	253.092	122.600	109.368	123.611	6.796	-	-	-	-	615.467
	2006-07	229.000	204.325	93.507	250.555	5.731	-	-	-	-	783.118
Servicios jurídicos	2004-05	2.602.824	24.099	83.553	-	-	8.905	-	15.279	-	2.734.660
	2006-07	2.504.998	24.099	44.646	-	-	8.905	-	15.279	-	2.597.927
Servicios de relaciones, reuniones y documentos	2004-05	42.243.338	36.366	1.517.496	239.868	274.855	741.708	-	15.960	-	45.069.591
	2006-07	39.960.347	34.548	1.368.864	239.868	261.113	704.623	-	246.748	-	42.816.111
Total	2004-05	55.536.413	2.873.966	3.460.119	1.820.263	533.845	806.333	-	47.854	-	65.078.793
	2006-07	51.911.005	2.810.247	3.014.973	1.828.367	510.844	723.528	-	279.027	-	61.077.991
Objetivos estratégicos											
Programas técnicos											
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	2004-05	24.695.541	1.328.620	1.686.450	-	-	128.108	-	1.288.424	-	29.127.143
	2006-07	23.222.517	1.381.678	2.160.266	32.500	-	123.510	-	1.530.585	-	28.451.056
Empleo	2004-05	30.649.643	2.194.689	2.835.596	-	133.721	369.930	-	2.102.040	-	38.285.619
	2006-07	29.087.861	1.545.945	3.605.222	-	133.721	369.930	-	2.675.223	-	37.417.902
Protección social	2004-05	23.182.391	1.017.493	1.708.853	14.313	22.558	191.383	-	1.184.177	-	27.321.168
	2006-07	23.124.061	756.908	1.213.871	9.078	38.337	123.047	-	1.419.241	-	26.684.543
Diálogo social	2004-05	28.914.519	3.375.561	1.755.651	19.660	7.043	155.465	-	8.504.759	-	42.732.658
	2006-07	28.756.542	808.724	1.627.553	2.074.185	5.633	80.839	-	8.673.985	-	42.027.461
Programas transversales											
Comunicación e información al público	2004-05	15.658.768	313.336	2.795.238	127.625	1.272.528	215.147	-	58.507	-	20.441.149
	2006-07	15.410.882	366.372	2.877.236	101.425	1.109.358	180.929	-	166.007	-	20.212.209
Relaciones y asociaciones exteriores	2004-05	4.176.747	189.169	67.018	569.287	31.407	57.308	-	-	-	5.090.936
	2006-07	4.147.314	83.210	20.120	610.940	11.300	29.033	-	87.200	-	4.989.117
Igualdad de género	2004-05	1.802.104	93.820	223.462	-	1.425	22.740	-	171.282	-	2.314.833
	2006-07	1.709.824	93.820	271.217	-	1.425	22.740	-	171.282	-	2.270.308
Contribución de la OIT a una globalización justa	2004-05	-	301.188	455.756	66.710	-	-	-	117.850	-	941.504
	2006-07	-	301.188	408.681	66.710	-	-	-	117.850	-	894.429
Instituto Internacional de Estudios Laborales	2004-05	-	-	-	-	-	-	-	4.942.004	-	4.942.004
	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	4.843.164	-	4.843.164

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede de la OIT	Becas, subvenciones y proyectos	Otros gastos	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	2004-05	-	-	-	-	-	-	-	5.874.277	-	5.874.277
	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	5.874.277	-	5.874.277
Integración de políticas	2004-05	5.391.737	364.520	676.657	-	-	98.048	-	117.850	-	6.648.812
	2006-07	5.505.487	230.680	454.932	-	-	88.243	-	203.267	-	6.482.609
Estadística	2004-05	5.634.222	192.882	522.615	-	-	217.705	-	88.497	-	6.655.921
	2006-07	5.300.064	148.519	718.964	-	-	195.934	-	194.498	-	6.557.979
Reserva para reuniones técnicas	2004-05	528.840	946.278	261.524	55.109	-	-	-	-	-	1.791.751
	2006-07	325.440	916.311	300.000	-	-	-	-	-	-	1.541.751
Total de los programas técnicos	2004-05	140.634.512	10.317.556	12.988.820	852.704	1.468.682	1.455.834	-	24.449.667	-	192.167.775
	2006-07	136.589.992	6.633.355	13.658.062	2.894.838	1.299.774	1.214.205	-	25.956.579	-	188.246.805
Regiones y cooperación técnica											
Cooperación para el desarrollo	2004-05	2.524.374	50.068	19.208	-	-	2.680	-	5.890	-	2.602.220
	2006-07	2.394.778	50.068	19.208	-	-	2.165	-	5.890	-	2.472.109
Programa de actividades prácticas en África	2004-05	33.521.944	1.797.673	173.809	3.959.960	426.952	491.805	-	6.760.419	8.800	47.141.362
	2006-07	32.843.342	1.662.964	277.072	4.061.121	339.238	327.833	-	7.018.160	18.000	46.547.730
Programa de actividades prácticas en las Américas	2004-05	28.893.508	1.122.446	452.607	4.179.149	319.626	277.798	-	5.453.269	-	40.698.403
	2006-07	28.400.226	1.065.603	594.033	3.808.983	265.196	178.534	-	5.874.992	-	40.187.567
Programa de actividades prácticas en los Estados árabes	2004-05	7.198.818	388.629	122.606	391.032	49.050	74.410	-	1.523.701	-	9.748.246
	2006-07	6.801.193	383.054	410.945	392.414	49.350	63.610	-	1.523.701	-	9.624.267
Programa de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	2004-05	31.939.597	1.913.174	439.197	4.031.519	455.193	295.300	-	4.556.239	-	43.630.219
	2006-07	30.980.112	1.481.283	749.197	4.215.799	428.870	448.210	-	4.752.535	25.000	43.081.006
Programa de actividades prácticas en Europa y Asia Central	2004-05	11.337.555	521.551	247.130	2.150.869	106.031	136.017	-	826.924	-	15.326.077
	2006-07	11.608.552	215.486	343.822	1.721.193	87.157	102.965	-	1.052.989	-	15.132.164
Total	2004-05	115.415.796	5.793.541	1.454.557	14.712.529	1.356.852	1.278.010	-	19.126.442	8.800	159.146.527
	2006-07	113.028.203	4.858.458	2.394.277	14.199.510	1.169.811	1.123.317	-	20.228.267	43.000	157.044.843
Servicios de apoyo											
Informática y comunicaciones	2004-05	9.151.006	40.964	67.670	2.113.417	-	184.960	-	43.610	-	11.601.627
	2006-07	14.621.586	40.000	6.160.000	1.418.742	-	171.718	-	195.593	-	22.607.639
Administración interna	2004-05	18.912.539	61.964	228.612	13.988.294	1.310.055	509.556	-	-	-	35.011.020
	2006-07	17.931.819	91.704	217.181	15.041.687	1.244.551	484.078	-	-	-	35.011.020
Total de los objetivos estratégicos	2004-05	28.063.545	102.928	296.282	16.101.711	1.310.055	694.516	-	43.610	-	46.612.647
	2006-07	32.553.405	131.704	6.377.181	16.460.429	1.244.551	655.796	-	195.593	-	57.618.659
Servicios de gestión											
Gestión general	2004-05	6.512.758	277.835	262.242	467.122	7.813	13.700	-	-	-	7.541.470
	2006-07	5.253.619	264.497	1.158.722	467.122	7.422	13.015	-	-	-	7.164.397
Desarrollo de los recursos humanos	2004-05	14.908.184	352.665	973.358	219.476	4.688	295.535	-	2.601.949	-	19.355.855
	2006-07	14.917.182	219.017	481.061	192.806	4.688	135.535	-	2.437.773	-	18.388.062
Servicios financieros	2004-05	12.968.596	31.488	98.914	-	3.980	27.400	-	-	-	13.130.378
	2006-07	12.102.388	15.532	5.000	80.000	3.980	25.321	-	241.638	-	12.473.859

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede de la OIT	Becas, subvenciones y proyectos	Otros gastos	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Programación y gestión	2004-05	3.677.940	72.288	97.025	-	-	-	-	-	-	3.847.253
	2006-07	3.451.296	72.288	131.306	-	-	-	-	-	-	3.654.890
Auditoría interna y control	2004-05	1.237.836	-	-	-	-	-	-	-	-	1.237.836
	2006-07	1.173.912	43.180	56.820	-	-	-	-	-	-	1.273.912
Evaluación	2004-05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2006-07	749.676	-	100.000	-	-	-	-	-	-	849.676
Oficina de la Directora Ejecutiva de Gestión y Administración	2004-05	668.844	9.466	-	-	-	-	-	-	-	678.310
	2006-07	994.284	9.466	-	-	-	-	-	-	-	1.003.750
Total	2004-05	39.974.158	743.742	1.431.539	686.598	16.481	336.635	-	2.601.949	-	45.791.102
	2006-07	38.642.357	623.980	1.932.909	739.928	16.090	173.871	-	2.679.411	-	44.808.546
Otros créditos presupuestarios	2004-05	1.313.873	4.030	14.890	672.770	-	-	5.525.818	14.133.884	2.793.822	24.459.087
	2006-07	1.313.873	4.030	14.890	672.770	-	-	5.525.818	14.133.884	2.793.822	24.459.087
Ajuste por movimiento de personal	2004-05	-4.540.931	-	-	-	-	-	-	-	-	-4.540.931
	2006-07	-4.540.931	-	-	-	-	-	-	-	-	-4.540.931
TOTAL PARTE I	2004-05	376.397.366	19.835.763	19.646.207	34.846.575	4.685.915	4.571.328	5.525.818	60.403.406	2.802.622	528.715.000
	2006-07	369.497.904	15.061.774	27.392.292	36.795.842	4.241.070	3.890.717	5.525.818	63.472.761	2.836.822	528.715.000
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS											
Gastos imprevistos	2004-05	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	2.000.000
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES											
Fondo de operaciones	2004-05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTES I-III)	2004-05	376.397.366	19.835.763	19.646.207	34.846.575	4.685.915	4.571.328	5.525.818	60.403.406	3.677.622	529.590.000
	2006-07	369.497.904	15.061.774	27.392.292	36.795.842	4.241.070	3.890.717	5.525.818	63.472.761	4.836.822	530.715.000
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS											
Seguridad		325.000	-	-	375.000	840.000	-	-	2.230.000	-	3.770.000
Locales		-	-	-	-	-	-	-	6.610.000	-	6.610.000
Tecnologías de la información y la comunicación		-	-	-	-	-	-	-	-	3.300.000	3.300.000
Reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo		2.420.000	35.000	610.000	-	400.000	-	-	-	-	3.465.000
Ajuste por movimiento del personal		4.540.931	-	-	-	-	-	-	-	-	4.540.931
TOTAL PARTE IV	2006-07	7.285.931	35.000	610.000	375.000	1.240.000	-	-	8.840.000	3.300.000	21.685.931
TOTAL (PARTES I-IV)	2004-05	376.397.366	19.835.763	19.646.207	34.846.575	4.685.915	4.571.328	5.525.818	60.403.406	3.677.622	529.590.000
	2006-07	376.783.835	15.096.774	28.002.292	37.170.842	5.481.070	3.890.717	5.525.818	72.312.761	8.136.822	552.400.931
Ajuste de los costos	2006-07	402.586.589	15.721.097	29.822.739	39.324.350	5.918.969	3.933.313	5.525.818	80.598.692	8.428.970	591.860.537

Anexo informativo núm. 4

Lista de puestos de plantilla

1. Se indican a continuación el número y la categoría de los puestos de plantilla financiados con cargo al presupuesto ordinario, así como los que ha creado ocasionalmente el Consejo de Administración, financiados con otros fondos.

2. En virtud de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 241.^a reunión (noviembre de 1988), relativa al sistema de puestos presupuestarios, se facilitará información detallada sobre la utilización de dichos puestos de funcionarios de plantilla, desglosada por programas principales y categorías profesionales, en un anexo normalizado del documento oficial sobre la composición y la estructura de personal que se presenta a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración en las reuniones del mes de marzo del Consejo de Administración.

	Número de puestos
Puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario:	
Director General	1
Directores Generales Adjuntos	3
Subdirectores Generales	8
Consejero Jurídico	1
Puestos de categoría D.2	16
Puestos de categoría D.1	45
Puestos de los servicios orgánicos	543
Puestos de los servicios generales	637
	1.254*
Puestos financiados con otros fondos:	
Ingresos para apoyo de los programas:	
Puestos de los servicios orgánicos	17
Puestos de los servicios generales	22
	39
Asociación Internacional de la Seguridad Social:	
Puestos de los servicios orgánicos y superiores	9
Puestos de los servicios generales	8
	17
Instituto Internacional de Estudios Laborales:	
Puestos de los servicios orgánicos y superiores	7
Puestos de los servicios generales	9
	16
CINTERFOR:	
Puestos de los servicios orgánicos y superiores	2
Puestos de los servicios generales	5
	7
Programa Mundial de Alimentos:	
Puestos de los servicios orgánicos	1
Puestos de los servicios generales	1
	2
Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT y de la UIT:	
Puestos de los servicios generales	1
<u>* 166 puestos de los servicios orgánicos y superiores y 62 de los servicios generales están congelados.</u>	

Estimación de los gastos de cooperación técnica financiados con fondos extrapresupuestarios, por objetivo operativo

	Recursos extrapresupuestarios (en dólares constantes 2004-2005)	
	Estimaciones revisadas 2004-2005	Estimaciones 2006-2007
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		
1a Principios y derechos fundamentales en el trabajo	126.664.000	168.983.000
1b Acción normativa	1.645.000	2.048.000
	128.309.000	171.031.000
Empleo		
2a Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad	25.817.000	20.329.000
2b Creación de empleo	57.194.000	58.312.000
	83.011.000	78.641.000
Protección social		
3a Ampliar el alcance de la seguridad social	15.720.000	12.290.000
3b Protección efectiva de los trabajadores	16.710.000	19.459.000
	32.430.000	31.749.000
Diálogo social		
4a Fortalecimiento de los interlocutores sociales	7.683.000	8.705.000
4b Gobierno e instituciones de diálogo social	21.380.000	14.440.000
4c El desarrollo del diálogo social en el ámbito sectorial	1.717.000	1.434.000
	30.780.000	24.579.000
Total de los recursos extrapresupuestarios estimados	274.530.000	306.000.000

Anexo informativo núm. 6

Estimaciones de gastos de cooperación técnica financiados con cargo a fuentes de recursos extrapresupuestarios, por región y objetivo estratégico

	Estimación de gastos con cargo a recursos extrapresupuestarios 2006-2007 (en dólares constantes de 2004-2005)
Africa	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	33.797.000
Empleo	26.877.000
Protección social	5.346.000
Diálogo social	6.702.000
	72.722.000
América Latina y el Caribe	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	40.556.000
Empleo	11.416.000
Protección social	2.243.000
Diálogo social	3.442.000
	57.657.000
Estados árabes	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	3.380.000
Empleo	1.803.000
Protección social	317.000
Diálogo social	1.185.000
	6.685.000
Asia y el Pacífico	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	52.385.000
Empleo	21.977.000
Protección social	5.735.000
Diálogo social	3.553.000
	83.650.000
Europa y Asia Central	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	6.759.000
Empleo	3.376.000
Protección social	2.714.000
Diálogo social	2.026.000
	14.875.000
Interregional	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	34.154.000
Empleo	13.192.000
Protección social	15.393.000
Diálogo social	7.672.000
	70.411.000
TOTAL	306.000.000

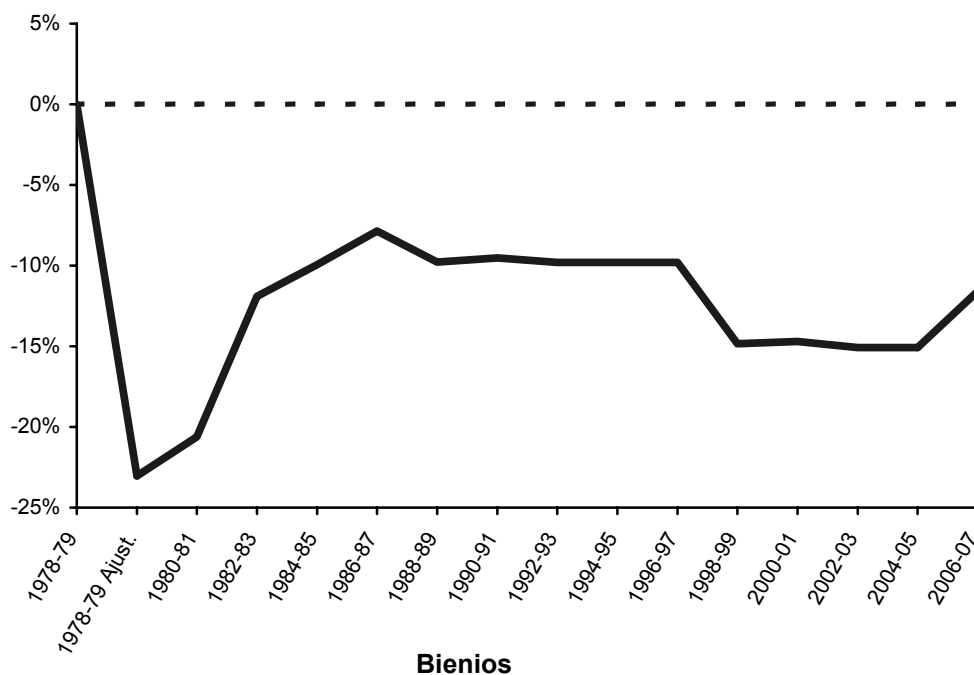
Anexo informativo núm. 7

Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

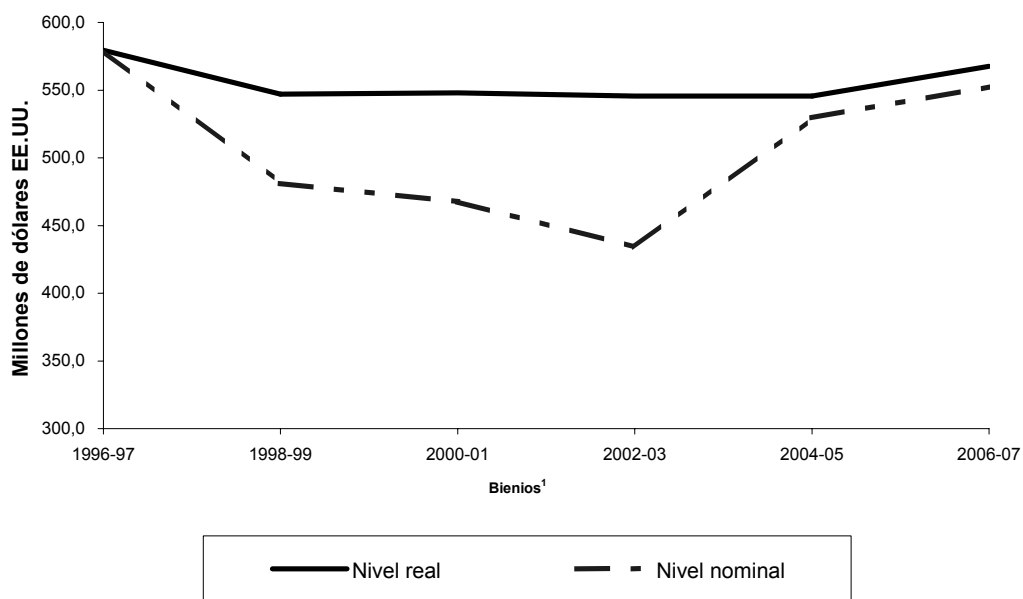
	2004-2005	2006-2007 (en dólares constantes de 2004-2005)	2006-2007 (costo reajustado (dólares))
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	1.288.424	1.288.424	1.376.407
Empleo	2.102.040	2.102.040	2.245.583
Protección social	1.160.607	1.160.607	1.239.862
Diálogo social	7.479.881	7.479.881	7.990.665
Actividades para los empleadores	1.816.368	1.816.368	1.940.404
Actividades para los trabajadores	4.634.348	4.634.348	4.950.817
Igualdad de género	97.502	97.502	104.160
Integración de las políticas	88.497	88.497	94.540
Programas de actividades prácticas en Africa	6.531.714	6.531.714	6.977.750
Programas de actividades prácticas en las Américas	3.639.819	3.639.819	3.888.374
Programas de actividades prácticas en los Estados árabes	1.501.901	1.501.901	1.604.462
Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	4.521.239	4.521.239	4.829.984
Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central	820.349	820.349	876.369
	29.231.973	29.231.973	31.228.156

Evolución del programa y niveles de gastos

Evolución real del programa (1978 - 2007) (la base cero es el Programa y Presupuesto aprobado para 1978-1979)



Evolución del presupuesto de gastos de 1996 a 2007 (nivel de base: cuantía de 1996-1997)



¹ Para los bienios 1996-1997 a 2004-2005 se han considerado los niveles aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Posibles áreas para financiar con fondos extrapresupuestarios adicionales

1. En la siguiente lista se enumera una serie de ideas para financiar con fondos extrapresupuestarios adicionales que podrían contribuir materialmente al logro de los resultados de la OIT con arreglo al marco estratégico. Estas ideas fueron concebidas durante el proceso de elaboración del Programa y Presupuesto como posibles áreas para financiar con fondos del presupuesto ordinario; no obstante, dado que no se dispone de los fondos necesarios con cargo al presupuesto ordinario, se proponen ahora con miras a su financiación con fondos extrapresupuestarios. Cabe suponer que seguirán surgiendo otras prioridades, por ejemplo en respuesta a situaciones de crisis, como en el caso del tsunami asiático.

- i) Las importantes contribuciones de la OIT a la concienciación y movilización mundiales para luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas han suscitado un amplio reconocimiento, pero hay oportunidades considerables para ampliar el actual nivel de inversión con miras a generar información adicional y proporcionar más servicios de creación de capacidad a los mandantes respecto de esta cuestión, en particular en Asia y Europa, donde hay una elevada demanda en ese sentido. Un monto de recursos adicionales de 2 millones de dólares mejoraría el nivel de los resultados previstos.
- ii) Se necesitan mayores recursos para apoyar plenamente las funciones de evaluación requeridas por el IPEC y la Declaración y para mejorar la ejecución de las actividades en el terreno. Si se contara con la suma de aproximadamente 1,7 millones de dólares, esto permitiría superar en gran medida las limitaciones actuales.
- iii) Para ampliar en el terreno los conocimientos especializados, la formación y los servicios relacionados con las normas, se requieren 2 millones de dólares adicionales.
- iv) La suma adicional de 1,5 millones de dólares — de los cuales 1,1 millones de dólares se destinarían a servicios proporcionados en el terreno — permitiría sustentar las actividades de creación de capacidad para los mandantes en materia de políticas de empleo, en aquellos lugares donde la demanda supera el nivel que puede satisfacerse con los fondos del presupuesto ordinario, en particular la región de los Estados árabes y Europa Oriental y Asia Central. La rápida evolución y los cambios que tienen lugar en las políticas de empleo en esas regiones requerirían nuevas investigaciones y material informativo para apoyar efectivamente las intervenciones de los mandantes con respecto a las políticas locales.
- v) Un programa por valor de 1 millón de dólares para reunir información y llevar a cabo nuevas investigaciones a fin de informar a los mandantes, especialmente en Asia, acerca de las consecuencias para la política nacional de la producción globalizada, y los cambios en los acuerdos internacionales que regulan tales enfoques de la producción, contribuiría directamente a los programas por país en Asia.
- vi) Con la suma de 2,4 millones de dólares se podría financiar un programa de amplio alcance y de base regional, con particular énfasis en Europa y Africa, para brindar servicios en materia de políticas y programación sobre el empleo de los jóvenes. Esto constituiría un aporte muy importante para la ejecución del programa sobre investigación y políticas cuya financiación está prevista en el presupuesto ordinario.
- vii) Un programa ampliado de investigación sobre los efectos en la reducción de la pobreza de las diferentes políticas de empleo proporcionaría orientaciones prácticas a los gobiernos, los interlocutores sociales y los donantes. Sería posible desarrollar aún más la labor ya realizada con programas participativos ampliados, particularmente en Africa, si se contara con recursos adicionales por valor de hasta 2 millones de dólares.

- viii) Hay una creciente demanda de documentación e investigaciones cabales sobre las repercusiones de los modelos de seguridad social y de los nuevos enfoques en la materia. El desarrollo de un programa ampliado, basado en los trabajos en curso, principalmente en las Américas, podría aportar una información valiosa para los responsables de la formulación de políticas y los interlocutores sociales. Con recursos adicionales por valor de 500.000 dólares sería posible producir nueva e importante información.
- ix) Se necesita más información sobre los enfoques prácticos para mejorar la protección de los trabajadores en la economía informal, como primera etapa hacia una plena «formalización», y a fin de aportar beneficios inmediatos para los trabajadores y los empleadores en ese ámbito de trabajo. La suma de 2 millones de dólares en concepto de recursos adicionales permitiría ampliar y acelerar en gran medida la labor de la OIT en este ámbito y los resultados de la misma.
- x) Una pequeña contribución de 200.000 dólares permitiría desarrollar la capacidad de apoyo de la OIT en materia de políticas salariales, ámbito de gran interés para los mandantes en el que hasta la fecha sólo se ha contado con muy limitados recursos del presupuesto ordinario debido a los diferentes intereses a los que hay que atender al mismo tiempo. Los recursos para financiar la elaboración de nuevos e importantes productos del conocimiento mejoraría el nivel de apoyo que la OIT puede brindar a sus mandantes con respecto específicamente a las cuestiones de política relativas a los procesos de fijación de salarios, la discriminación salarial y la composición salarial, cuestiones respecto de las cuales los conocimientos de la OIT actuales son escasos y hay cada vez más demanda.
- xi) Los acuerdos de integración regional tales como las comunidades económicas regionales de Africa y los acuerdos de libre comercio de las Américas tienen un gran impacto en el mundo del trabajo y plantean nuevas demandas a los gobiernos y los interlocutores sociales para intervenir en los debates y las decisiones en materia de políticas. La OIT está llevando a cabo investigaciones y prestando apoyo a sus mandantes en este ámbito, pero si contara con fondos adicionales tendría la posibilidad de ampliar el alcance de las investigaciones y las actividades de creación de capacidad que podría proporcionar. Dos millones de dólares de recursos adicionales serían un aporte muy positivo y tendrían un efecto considerable sobre los resultados previstos.
- xii) Aunque la OIT está reconocida en el sistema de las Naciones Unidas como organización líder en cuanto a la incorporación efectiva de la igualdad de género en sus programas (reflejada en la integración de resultados sobre la igualdad de género en muchos indicadores, y apoyada internamente mediante mecanismos tales como las auditorías de género de los programas), los recursos totales disponibles a tales efectos han sido siempre reducidos. El Consejo de Administración aprobó la utilización de parte del superávit de 2000-2001 para respaldar la ampliación de la labor en materia de igualdad de género, incluida la prestación de apoyo a los mandantes para la realización de auditorías de género y la formación en el ámbito de las cuestiones de género. Esto ha tenido una acogida muy positiva por parte de los mandantes, pero no puede sustentarse con los límites de los niveles normales del presupuesto ordinario. Si se contara con unos 5 millones de dólares, ello permitiría garantizar la continuidad del nivel ampliado de servicios y de apoyo que fue posible concretar, con resultados fructíferos, gracias a la utilización de fondos del superávit, así como también apoyar las iniciativas propuestas en la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en la 92.^a reunión (junio de 2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo.