



## PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Examen preliminar de las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009 y cuestiones conexas****b) Examen preliminar de Propuestas de Programa y Presupuesto****Introducción**

1. La Oficina prepara las Propuestas de Programa y Presupuesto (cada segundo año del bienio considerado) durante el período que media entre el mes de mayo y el mes de enero que precede a la discusión y la adopción del Programa y Presupuesto por el Consejo de Administración (marzo) y la Conferencia Internacional del Trabajo (junio). El examen preliminar del Programa y Presupuesto brinda al Consejo de Administración la oportunidad de examinar una versión preliminar de esas propuestas. Permite a la Oficina revisarlas a la luz de las pautas de orientación facilitadas por el Consejo de Administración.
2. En el presente examen se presentan las pautas de orientación normativas y estratégicas preliminares. Trátase de un documento que por definición es preliminar y no incluye un texto detallado sobre la estrategia de los indicadores y los objetivos ni la información presupuestaria detallada que se facilitará en las propuestas que se presenten al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2007.
3. A estas alturas de la preparación de las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009, las pautas de orientación del Consejo de Administración resultarían especialmente valiosas respecto al contenido, el número y el balance de los resultados propuestos y las declaraciones iniciales de estrategia, así como los medios adecuados para paliar las dificultades financieras a que la OIT se halla confrontada.

## Panorama de las propuestas de programa

### Respuesta al fuerte apoyo para el Programa de Trabajo Decente

4. Las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009 se elaboran en una coyuntura que presenta diferencias singulares con respecto a hace dos años. Cuatro son los elementos que la definen. En primer lugar, se han multiplicado las manifestaciones de apoyo político y tripartito de alto nivel al Programa de Trabajo Decente. En segundo lugar, se ha homogeneizado la reforma hacia un sistema unido de las Naciones Unidas (en adelante «One United Nations»). En tercer lugar, los programas de trabajo decente por país se convierten rápidamente en el principal instrumento de que dispone la OIT para prestar apoyo a los mandantes en los países, junto con una movilización regional y global. Finalmente, la OIT seguirá fortaleciendo el enfoque general de la gestión basada en la administración de unos recursos escasos para el logro de un impacto y unos resultados máximos.
5. Tomados conjuntamente, esos elementos definen el impulso central de las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009, dirigido a respaldar a los mandantes en el cumplimiento del Programa de Trabajo Decente atendiendo a las características de cada región y cada país.
6. El trabajo decente destaca hoy claramente como objetivo mundial, lo cual se refleja en el Documento Final de la Cumbre Mundial y más en particular en su párrafo 47, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2005, y ese objetivo se refleja concretamente en la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social adoptada en julio de 2006, cuyo primer párrafo reza así:

Estamos convencidos de la urgente necesidad de crear un entorno a escala nacional e internacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, como base del desarrollo sostenible. Para la creación de nuevas oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido, el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativas.

7. En la Declaración Ministerial se pide además a «los fondos, programas y organismos de las Naciones Unidas que apoyen los esfuerzos para incorporar los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en sus políticas, programas y actividades e invitamos a las instituciones financieras a hacerlo también». Mediante esta solicitud se reafirma la pertinencia del Programa de Trabajo Decente, en concomitancia con los Objetivos de Desarrollo del Milenio para 2015.
8. En la Reunión Regional Americana (de mayo de 2006) y la Reunión Regional Africana (de agosto de 2006) se pidió la declaración de un decenio del trabajo decente para poner en práctica un Programa de Trabajo Decente que polarice las estrategias nacionales encaminadas a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio para 2015.

9. Se han uniformado las medidas de reforma encaminadas a instaurar el «One United Nations». Si bien todavía se están examinando los pormenores de dichas medidas, se ha alcanzado un amplio consenso sobre la necesidad de mayor convergencia programática entre los fondos de los programas y los organismos del sistema de las Naciones Unidas, y de mayor cooperación entre organismos para la aplicación y la armonización de los procesos, especialmente en los países. La OIT lleva mucho tiempo propugnando este cambio y seguirá siendo un ferviente defensor y partícipe del esfuerzo de reforma en aras del «One United Nations». El empeño de la OIT se centrará en impulsar la convergencia política global y los programas de trabajo decente por país.
10. Los programas de trabajo decente por país seguirán siendo el principal instrumento por el cual la OIT prestará apoyo a los mandantes en los países <sup>1</sup>. En ese empeño se centrará la atención en incrementar la calidad y el impacto de los programas por país a fin de demostrar la factibilidad de las políticas de trabajo decente. La evaluación periódica de los programas de trabajo decente por país se generalizará y arrojará un acervo de enseñanzas que redunden en mayor calidad <sup>2</sup>. El objetivo estratégico de los programas de trabajo decente por país consistirá en hacer progresar el Programa de Trabajo Decente no sólo en los países sino también en las regiones reside en uno de los puntales en los que se apoyarán esas propuestas. La mayor eficacia de la labor de la OIT en los países en el marco de un «One United Nations» mediante los programas de trabajo decente por país.
11. El Consejo de Administración está examinando un documento paralelo sobre una «Estrategia para la mejora continua de la gestión basada en los resultados de la OIT» <sup>3</sup>; en él se delinea una hoja de ruta cuyas etapas principales se definen. Se propone una serie de reformas en las prácticas generales de gestión y en la gestión del Programa y Presupuesto y los programas de trabajo decente por país correspondientes a 2008-2009.
12. Lo esencial de las propuestas para 2008-2009 radica en el Marco de políticas y estrategias para 2006-2009 y los debates correlativos celebrados en el Consejo de Administración <sup>4</sup>. El papel primordial de la OIT consiste en ayudar a los mandantes de los Estados Miembros a dar cumplimiento al Programa de Trabajo Decente. Ello presupone lograr mejoras constantes y paralelas en los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social. Para ello la OIT colabora con sus mandantes tripartitos en las regiones, en los países y en el mundo entero, amén de cooperar estrechamente con los interlocutores mundiales y regionales que comparten esta perspectiva y tienen voluntad para promover el Programa de Trabajo Decente.

<sup>1</sup> Para una información actualizada, véase el examen de los programas de trabajo decente por país (documento GB.297/TC/1).

<sup>2</sup> Véase evaluación de programas por país: Filipinas (documento GB.297/PFA/2/3).

<sup>3</sup> Documento GB.297/PFA/1/1.

<sup>4</sup> Véase documento GB.291/PFA/9 y el documento sobre el Marco de políticas y estrategias que lo acompaña.

## **Preparación de las Propuestas de Programa y Presupuesto**

13. La preparación de las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009 se han nutrido de los debates celebrados en el Consejo de Administración acerca de la gestión basada en los resultados. En la Carta de Orientación del Director General para el Programa y Presupuesto, publicada a primeros de mayo de 2006, se hizo referencia específica a esos debates y a la necesidad de mejorar la formulación de las propuestas. Se prestó un apoyo generoso al personal responsable de elaborar las propuestas, como la formación y el asesoramiento que recibió de consultores externos para la formulación de los resultados y los indicadores. Todas las propuestas se han sometido a un examen entre pares, en ellos intervinieron representantes de diversas regiones, de distintos sectores, de la Oficina de Actividades para los Empleadores, de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, y de la Oficina para la Integración de Políticas y la Igualdad de Género. En toda la Oficina se puso un gran empeño en dar mayor relieve a las cuestiones de género en las propuestas. Se prestó especial atención a las funciones de gobernanza, apoyo y gestión sobre las cuales el Consejo de Administración había pedido propuestas más concisas.
14. Se examinaron todas las propuestas de conformidad con la orientación del Director General en materia de integración y eficacia. Entre esas pautas de orientación figuraban medidas para simplificar los servicios administrativos confiando más en las unidades de apoyo a la gestión, y la aplicación de prácticas idóneas en lo que respecta a la relación numérica entre el personal de la categoría de servicios orgánicos y el personal de apoyo.
15. Las propuestas se elaboraron gracias a la mayor funcionalidad de IRIS. Los programas de trabajo decente por país arrojaron a modo de indicadores, en sus diversas etapas de desarrollo, puntos de referencia para determinar las prioridades regionales y definir objetivos específicos en el plano geográfico. Mediante IRIS se siguió fomentando la colaboración en la Oficina para el desarrollo de las propuestas estratégicas de suerte que en cada fase de elaboración de estas últimas todos los miembros del personal de la OIT pudieran tener conocimiento de ellas.

## **Prioridades regionales y Propuestas de Programa y Presupuesto**

16. Las Propuestas de Programa y Presupuesto se basan más que nunca en las prioridades de las regiones. En primer lugar, en las propuestas se reflejan cabalmente los resultados de las reuniones regionales de la OIT y las cumbres regionales recientes. En segundo lugar, las regiones fueron las primeras en expresar sus prioridades para 2008-2009, tras lo cual se pidió a las demás unidades que hiciesen otro tanto. En tercer lugar, las regiones participaron de lleno en el examen entre pares durante el cual se analizaron todos los proyectos de propuesta. Finalmente todas las regiones utilizan hoy los programas de trabajo decente por país, que son el medio principal de que la OIT dispone para prestar asistencia a sus mandantes.
17. En el cuadro que figura a continuación se resumen las principales prioridades determinadas por regiones para la OIT en 2008-2009. Esas prioridades se enuncian en el marco de las reuniones regionales de la OIT recientes y futuras en las que se define el planteamiento general de la OIT en cada región.

| Región                       | Prioridades principales   |
|------------------------------|---|
| Africa                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Creación de empleo: el Programa de la OIT para Africa tiene por objeto apoyar la capacidad técnica de los mandantes para lograr el objetivo general consistente en convertir la generación de empleo en una meta expresa y capital de las políticas económicas nacionales, regionales y continentales según se pidió en la Cumbre de la Unión Africana de 2004. La asistencia de la OIT se centrará en la información relativa al mercado de trabajo, los programas de empleo para los jóvenes, la iniciativa empresarial de las mujeres, y los programas de inversión en infraestructura con alto coeficiente de mano de obra.</li> <li>ii) Protección social: se insistirá en poner la protección social al alcance de la economía informal y en combatir el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.</li> <li>iii) Diálogo social e instituciones tripartitas: se brindará respaldo al diálogo social y a los interlocutores sociales a fin de que participen en las estrategias nacionales de lucha contra la pobreza, y se coadyuvará a la aplicación de los principios fundamentales y de los derechos en el trabajo.</li> </ul>  |
| Estados árabes               | <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Lucha contra la pobreza y generación de empleo, especialmente de puestos de trabajo para los jóvenes; se insistirá en la información relativa al mercado de trabajo, la política de empleo, las políticas de formación, los servicios de empleo, el desarrollo de las pequeñas empresas y la economía informal.</li> <li>ii) Tripartismo y diálogo social: normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo, generación de capacidad para las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y administración del trabajo.</li> <li>iii) Protección social, con insistencia en el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones de seguridad social para mejorar su gobernanza y ampliar su cobertura.</li> <li>iv) Asistencia a los países y a los territorios afectados por crisis, con hincapié en la rehabilitación social y económica y la generación de empleo.</li> </ul>   |
| Región de Asia y el Pacífico | <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Competitividad, productividad y empleo: políticas que fomenten el crecimiento económico, el empleo, la productividad y los ingresos en sectores económicos definidos.</li> <li>ii) Gobernanza del mercado de trabajo: legislación laboral, inspección del trabajo, servicios de empleo y mecanismos de solución de conflictos.</li> <li>iii) Protección social: ampliación de la seguridad social, especialmente a la economía informal en las ciudades y en las zonas rurales, y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo con base en el nuevo marco promocional.</li> <li>iv) Eliminación del trabajo infantil y oportunidades de trabajo decente para los jóvenes: integración de las cuestiones relativas al trabajo infantil y al empleo de los jóvenes en las políticas y en las estrategias nacionales de lucha contra la pobreza.</li> <li>v) Mejor gestión de la migración de mano de obra: intercambio de información y de datos, formación del personal, promoción de los repertorios de recomendaciones prácticas sobre la contratación y la protección de los trabajadores migrantes.</li> </ul>   |
| Europa y Asia Central        | <ul style="list-style-type: none"> <li>i) El trabajo decente en cuanto objetivo en los ámbitos nacional, europeo y mundial: la ayuda que la OIT presta a los países tiene por objeto capital inculcar el trabajo decente con firmeza como objetivo nacional y contribuir a su aplicación mediante los programas de trabajo decente por país.</li> <li>ii) Empleo y protección social: servicios de empleo, estrategias de empleo, erradicación del trabajo infantil, regímenes de protección social en apoyo de la inclusión social y de unos mercados de trabajo eficaces; legislación, instituciones y políticas para combatir el trabajo forzoso y la trata, tutela de los derechos de los trabajadores migrantes, gestión de las corrientes de migración de la mano de obra y fomento del regreso de los trabajadores migrantes.</li> <li>iii) Gobernanza mediante los derechos de los trabajadores y el diálogo social: promoción de los convenios fundamentales y otros convenios importantes, reforma de la legislación, formación de expertos juristas, asesoramiento jurídico y programático; fortalecimiento del diálogo tripartito y la negociación colectiva bipartita; apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que aumente el número de sus afiliados.</li> </ul> |
| América Latina y el Caribe   | <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: mejora de las relaciones laborales, erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y eliminación de la discriminación por motivos de raza o etnia.</li> <li>ii) Reducción de la pobreza y de la exclusión social: insistencia en el fomento del empleo, el desarrollo de la pequeña empresa, desarrollo de la formación profesional y de los recursos humanos, política salarial vinculada al aumento de la productividad y a la inflación.</li> <li>iii) Protección social y laboral: ampliación de la cobertura de la seguridad social para reducir la pobreza y la exclusión social, reducción del número de accidentes y enfermedades profesionales gracias a unos sistemas de información más eficaces, lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo; gestión ordenada de la migración de mano de obra y protección de los trabajadores migrantes.</li> <li>iv) Fortalecimiento de la gobernanza democrática: modernización de las instituciones laborales, inspección del trabajo.</li> </ul>  |

## Propuestas de resultado para 2008-2009

18. Al elaborarse las Propuestas de Programa y Presupuesto, así como aquéllas relativas a la gestión basada en los resultados, se hizo especial hincapié en las cuestiones de medición planteadas en varias ocasiones por el Consejo de Administración. En los talleres organizados para formular unos resultados y unos indicadores mejores se definió una serie de progresos potenciales, como por ejemplo la necesidad de simplificar y aligerar el marco lógico elaborado por la Oficina.
19. La única manera de lograr alguna mejora real en la medición presupone la reforma del ciclo de programación, con referencia particular a una medición durante un período más dilatado y a una distinción clara entre los objetivos de la información sobre la aplicación y de la evaluación. Con todo, se propone introducir algunas mejoras en las propuestas para 2008-2009, de conformidad con los planes a más largo plazo.
20. Según se desprende del análisis de los resultados, los indicadores y los objetivos existentes, resulta importante establecer una distinción entre las prioridades de los mandantes (resultados intermedios) y los resultados de los que responde la Oficina (resultados inmediatos). En el documento sobre estrategia para la mejora continua de la gestión basada en los resultados de la OIT<sup>5</sup> presentado al Consejo de Administración se facilita material para un debate más en profundidad sobre las razones que motivaron la revisión del marco lógico y se proponen cambios terminológicos que se reflejan en la discusión abajo reseñada. De lo que se trata es de simplificar y aclarar el marco general basado en los resultados, amén de ajustar más la terminología de la OIT a las normas utilizadas en la gestión para los resultados. Para 2008-2009 se propone utilizar los términos «resultados intermedios» y «resultados inmediatos» con los indicadores correlativos.
21. En el cuadro que figura a continuación se resumen las propuestas de resultados inmediatos y las principales estrategias vinculadas. Los resultados intermedios de la OIT se definen en el Marco de políticas y estrategias para 2006-2009 y su discusión por el Consejo de Administración en noviembre de 2004<sup>6</sup>. Existe un amplio consenso acerca de las principales prioridades de la OIT reflejadas en el marco estratégico.
22. Es posible que el Consejo de Administración estime oportuno formular comentarios sobre el número, la formulación y la distribución de los resultados intermedios según se proponen a continuación. Es poco probable que la distribución general de los recursos entre los objetivos estratégicos y los resultados cambie de manera significativa para 2008-2009 con respecto a 2006-2007. Salta pues a la vista que a un número menor de resultados corresponde mayor cuantía de recursos, lo cual se ajusta a los principios de gestión de los recursos con miras a los resultados.

<sup>5</sup> Documento GB.297/PFA/1/1.

<sup>6</sup> Documentos GB.291/PFA/9 y GB.291/8/1 (Rev. 2).

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

| Propuestas de resultado  | Elementos principales de la estrategia para el bienio   |
|--|---|
| <i>Se da un cumplimiento difundido a los principios y derechos fundamentales en el trabajo</i>                       | Continuará la vigilancia mundial del cumplimiento de los principios y derechos fundamentales, centrada en el fortalecimiento del potencial de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para definir los problemas, elaborar medidas eficaces y velar por su aplicación, y centrada también en la influencia en los programas nacionales de las Naciones Unidas. Se analizarán las enseñanzas derivadas de la cooperación técnica para uso de los mandantes y de las oficinas exteriores. Se introducirán herramientas para proceder a evaluaciones nacionales de la aplicación de los principios y derechos fundamentales teniendo en cuenta las cuestiones de género y ello con miras a incrementar el potencial de los mandantes. |
| <i>Unas actividades dedicadas a destinatarios específicos permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil</i> | La estrategia constará: i) de la generación de potencial de los mandantes y la transferencia de potencial a los mismos para poner en práctica programas de duración determinada para eliminar las peores formas de trabajo infantil; ii) del fortalecimiento del movimiento mundial contra el trabajo infantil especialmente mediante una movilización de alto nivel y el intercambio de experiencia, y iii) de mayor integración de medidas eficaces contra el trabajo infantil en los programas de la OIT, inclusive en los programas nacionales y los indicadores estadísticos. Se elaborarán conocimientos básicos sobre la lucha contra el trabajo infantil mediante la documentación y la defensa de las prácticas fructuosas.                              |
| <i>Se aplican de hecho las normas internacionales del trabajo</i>  | La estrategia para fomentar la eficacia de las normas del trabajo se centrará en el fortalecimiento del sistema de control, con una mejora de la calidad de la información incluida en las memorias que deben presentarse en virtud de los artículos 22 y 19 de la Constitución de la OIT, el fomento de la intervención de los interlocutores sociales en la vigilancia de la aplicación de las normas del trabajo en los países y en los lugares de trabajo, y mayor concienciación acerca de la mejor manera de integrar las normas en el asesoramiento programático y la cooperación técnica; se elaborarán nuevos medios y análisis para promover una comprensión más difundida de las normas internacionales del trabajo.                                   |

## Objetivo estratégico núm. 2: Empleo

| Propuestas de resultado  | Elementos principales de la estrategia para el bienio   |
|--|---|
| <i>La adopción de unas políticas coherentes coadyuva al crecimiento económico, a la generación de empleo y a la reducción de la pobreza</i>  | La estrategia tiene por objeto ayudar a los mandantes mediante la movilización, el diálogo y el asesoramiento sobre políticas, proyectos de demostración y creación de capacidad para convertir el empleo productivo y el trabajo decente en rasgos esenciales de las políticas económicas y sociales. Se presta especial atención a la relación que existe entre el crecimiento económico, el empleo y la reducción de la pobreza en los DELP, así como a las relaciones existentes entre el comercio, el empleo y la política de mercado, teniendo en cuenta los enfoques de la OIT respecto del desarrollo empresarial, las calificaciones y la empleabilidad, y la finanza social. Se vigilarán las tendencias del empleo a escalas regional, nacional y mundial. |
| <i>Los trabajadores, los empleadores y la sociedad se benefician de una disponibilidad más amplia de servicios pertinentes y eficaces de empleo y para el desarrollo de las calificaciones</i> | En virtud de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y de los convenios pertinentes, la OIT ofrece análisis de investigaciones, intercambio de experiencia internacional, asesoramiento programático y apoyo técnico a los mandantes interesados en reformar y fortalecer los sistemas de educación y formación profesionales y los servicios de empleo a fin de vincular mejor el desarrollo de las calificaciones al empleo y a las nuevas oportunidades económicas, y abrir puertas al empleo para los jóvenes y los colectivos marginados de hombres y mujeres.   |

| Propuestas de resultado   | Elementos principales de la estrategia para el bienio   |
|---|---|
| <i>Los hombres y las mujeres jóvenes tienen oportunidades de empleo decente</i>                           | La estrategia tiene por objeto prestar apoyo a los mandantes mediante el desarrollo de los conocimientos, el asesoramiento programático y la creación de capacidad para llevar a la práctica medidas integradas e incluyentes en aras del empleo de los jóvenes. Se presta especial atención a la vinculación entre la educación, el trabajo infantil, el empleo y el paso del mundo de la escuela al del trabajo. Se elaborarán planes de acción nacionales para incorporar las políticas y los programas para el empleo de los jóvenes, en colaboración con la Red sobre el Empleo de los Jóvenes. Se apoyarán los programas operativos encaminados a fomentar la empleabilidad de los jóvenes y facilitar su acceso a un empleo decente, con especial atención a los jóvenes desfavorecidos. |
| <i>Desarrollo sostenible de empresas en aras del trabajo decente</i>                                      | Se elabora un método en tres vertientes para fortalecer las empresas (incluso las cooperativas, la finanza social y las iniciativas de economía social): fomento de un entorno favorable para las empresas, mediante la eliminación de toda parcialidad en contra de las empresas y las empresarias, el desarrollo económico local basado en asociaciones de empresas y el valor de la producción, y prácticas en el lugar de trabajo que fomenten la productividad y los derechos de los trabajadores; se mantendrán asociaciones fuertes con las alianzas nacionales e internacionales; la recuperación y la reconstrucción en respuesta a las situaciones de crisis se nutrirán del empleo y el trabajo en empresas.   |
| <i>Políticas de inversión para el desarrollo de infraestructuras con alto coeficiente de mano de obra</i> | Se emprenderán proyectos de creación de capacidad y de demostración con los mandantes de la OIT para integrar el empleo y la política social en las políticas y en los programas de inversión en infraestructura pública y privada. La labor se centrará en tres ámbitos: la evaluación de la incidencia en el empleo de las principales inversiones en infraestructura pública y privada; la elaboración y la promoción de las pequeñas empresas y de los sistemas de adquisición y contratación respetuosos con el empleo decente; la mejora de la eficacia y el rendimiento de los programas de obras públicas y comunitarias que combinen los objetivos del empleo y de la protección social.   |

### Objetivo estratégico núm. 3: Protección social

| Propuestas de resultado  | Elementos principales de la estrategia para el bienio   |
|--|---|
| <i>Más personas tienen acceso a unas prestaciones de seguridad social mejor administradas</i>                              | La Oficina prestará asesoramiento técnico y ofrecerá información, actividades de creación de capacidad y herramientas (refundidas en planes de acción nacionales de seguridad social) para fundamentar las políticas encaminadas a ampliar la cobertura de los regímenes de seguridad social, la cuantía y el ámbito de las prestaciones correspondientes y fortalecen su vigilancia, su gobernanza y su gestión en el marco de las normas de la OIT en materia de seguridad social. La Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos centrará sus próximas intervenciones en la integración de la ampliación de la cobertura con la creación de empleo y la generación de ingresos. Se elaborarán dos productos esenciales: una «guía para ampliar la cobertura de la seguridad social» y un informe sobre «el estado de la seguridad social en el mundo». |
| <i>Los lugares de trabajo son seguros y las condiciones de trabajo decentes</i>  | Sobre la base del «Marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo» y de todas las condiciones de trabajo en general, la Oficina se centrará en los conocimientos, las herramientas y la formación para prestar apoyo a los mandantes, especialmente de los países en desarrollo, mediante políticas y programas y mejoras en el lugar de trabajo en lo que respecta a la seguridad y la salud y las condiciones de trabajo y empleo. Se hará especial hincapié en el trabajo peligroso, la capacidad de las administraciones laborales y la economía informal. Se mejorará el acceso a la información, que se propiciará mediante investigaciones aplicadas y bases de datos internacionales.   |
| <i>Se gestiona la migración de la mano de obra y los trabajadores migrantes gozan de protección y de un empleo decente</i> | Con arreglo al Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, la Oficina ayudará a los mandantes con políticas e instituciones de migraciones laborales en que se tengan en consideración las cuestiones de género, con hincapié en la igualdad de trato, la no discriminación, el empleo y el desarrollo, la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social y la lucha contra la trata. Se reforzará la función del diálogo social y de las normas internacionales del trabajo pertinentes en las políticas de migraciones laborales. Se elaborarán estadísticas y se efectuarán investigaciones sobre esas migraciones.   |

| Propuestas de resultado   | Elementos principales de la estrategia para el bienio   |
|---|---|
| <i>Las políticas en el lugar de trabajo coadyuvan a la prevención y al tratamiento del VIH/SIDA</i> | La Oficina respaldará la contribución de los mandantes tripartitos a las respuestas nacionales al VIH/SIDA, mediante la lucha contra la estigmatización y la discriminación, la prevención y el suministro de cuidados, y mediante el apoyo y el acceso a un tratamiento en los lugares de trabajo. Mediante las herramientas existentes del Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo se facilitarán pautas de orientación atendiendo a las cuestiones de género así como apoyo a los servicios de salud en el trabajo; también se realizarán actividades en sectores específicos y más allá de los lugares de trabajo propiamente dichos. |

#### Objetivo estratégico núm. 4: Diálogo social

| Resultados propuestos  | Elementos principales de la estrategia para el bienio  |
|--|--|
| <i>Los empleadores y los trabajadores tienen unas organizaciones fuertes y representativas</i>   | La Oficina fortalecerá la capacidad y la gestión institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores con una serie de herramientas y de materiales de formación destinados a ayudarles a prestar servicios nuevos y mejores a sus afiliados y a ampliar su representación. Las organizaciones de trabajadores se centrarán en la reducción de la pobreza mediante el trabajo decente prestando especial atención a las normas del trabajo, la protección social, la ayuda a la sindicación de los trabajadores en las economías formal e informal y en las zonas francas industriales, e incrementando la capacidad de diálogo sobre la globalización. Las organizaciones de empleadores se centrarán en la generación de competencias del personal, con inclusión de las calificaciones para la captación y la retención de sus afiliados, grupos de presión, movilización y creación de redes, así como en la competencia programática. También se hará hincapié en los servicios directos que pueden generar ingresos, que ayuden a contratar y a retener personal competente. |
| <i>Los interlocutores sociales influyen en las políticas económica, social y de gobernanza</i>   | La Oficina fortalecerá la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para negociar e influir en los resultados programáticos. Las organizaciones de trabajadores se centrarán en el desarrollo socioeconómico basado en los derechos, participativo y sostenible, así como en la reducción de la pobreza. Se prestará especial atención a la coherencia de la gobernanza a escalas nacional e internacional, se ampliará el papel que desempeñan las mujeres en los órganos de decisión, se promoverá el trabajo decente para los jóvenes y los colectivos vulnerables y se fomentarán las calificaciones y el acceso a la educación para todos. Se fortalecerán las aptitudes de negociación y movilización de las organizaciones de empleadores para garantizar una representación eficaz del colectivo empresarial, necesario para mejorar el rendimiento y la competitividad de las empresas.  |
| <i>Gracias a una gobernanza económica y social basada en los derechos y las reglas se logran resultados justos y eficaces en el mercado de trabajo</i> | Con arreglo a la Resolución relativa al tripartismo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, a la Resolución sobre la función de la OIT en la cooperación técnica adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2006 y a la Evaluación sobre IFP/DIALOGUE de 2005, la Oficina prestará asesoramiento y apoyo a los mandantes para que mejoren la gobernanza económica y social mediante las normas del trabajo, una legislación laboral modernizada, la administración del trabajo y modalidades idóneas de diálogo social, con inclusión de mejores prácticas de prevención y solución de conflictos y de negociación colectiva. En las regiones y subregiones la labor sobre la dimensión social de los procesos de integración se centrará en la armonización de la política y la legislación laborales.   |
| <i>El diálogo tripartito por sectores fomenta el trabajo decente y mejora las condiciones sociales</i>   | Mediante reuniones tripartitas, programas de actividades, la formación y la investigación, la Oficina fomentará el diálogo social por sectores para mejorar las condiciones laborales y sociales de cada sector económico. Se promoverán con dinamismo los convenios sectoriales, los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices. Se perfeccionará el material de formación vinculado a los convenios sectoriales recién adoptados, como el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006, así como otras herramientas prácticas; todo ello se utilizará para generar potencial en los mandantes.   |

## Propuestas de resultados conjuntos

23. Una característica importante e innovadora de estas propuestas reside en dos resultados conjuntos, que se refieren respectivamente a la economía informal (aplicación dirigida conjuntamente por los Sectores 2 y 3) y al diálogo social y las normas y los derechos internacionales del trabajo (con la aplicación dirigida conjuntamente por los Sectores 1 y 4). Dichos resultados conjuntos son reflejo del compromiso constante de la Oficina a facilitar la integración entre todos los sectores técnicos aprovechando las sinergias existentes. Ello debería desembocar en la elaboración conjunta de estrategias para aplicar los resultados en los países y en todo el mundo, lo cual permitirá fomentar un aprovechamiento eficaz de los recursos y reducir la fragmentación y la duplicación.
24. Los Sectores han elaborado conjuntamente los dos resultados que se presentan a continuación. La responsabilidad de su aplicación se compartirá entre dos sectores sobre la base de la aportación de todos los demás. Los dos resultados conjuntos corresponden a las prioridades definidas en todas las regiones.

### *Fomento del diálogo tripartito sobre las normas internacionales del trabajo fundamentales*

Se fomentará el diálogo tripartito en el marco del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), la Recomendación (núm. 152) que lo complementa y la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social (Conferencia Internacional del Trabajo, 2002). La actuación se centrará en un número limitado de normas internacionales del trabajo para ayudar a cada uno de los países en el proceso de ratificación y el tratamiento de las cuestiones planteadas en los comentarios formulados por los órganos de control de la OIT. Se deberán inculcar las prácticas de la consulta, el diálogo, la negociación y la cooperación y la participación en las instituciones y los procesos pertinentes, así como procedimientos basados en las reglas. La consulta sobre la cooperación técnica servirá a la vez de herramienta y de indicador. Es indispensable un proceso tripartito para poner en práctica las políticas y los programas pertinentes inspirados en los preceptos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, así como lo preceptuado con carácter específico en los convenios ratificados y las indicaciones de los órganos de control respecto de los problemas pendientes.

### *Políticas integradas para la economía informal*

Para elevar la calidad del empleo de la población pobre que trabaja en la economía informal, deberá elaborarse un enfoque integrado en que se combinen el fomento del empleo y la protección social y laboral para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal; se mejorará la base de conocimientos mediante un inventario de herramientas con prácticas idóneas y directrices para la integración de políticas a fin de mejorar la situación en la economía informal; se prestará asesoramiento programático para integrar las prácticas idóneas en las políticas nacionales para sectores económicos determinados, territorios o asociaciones específicos o en todos ellos a la vez. Este resultado obedece a la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002 y seguirá la labor realizada en 2006-2007 en virtud de la iniciativa InFocus sobre la economía informal.

## Estrategias temáticas

25. Cinco son las estrategias temáticas que orientan la aplicación de cada uno de los resultados. Se trata en realidad de unas dimensiones que no son adicionales sino más bien específicas para la estrategia de aplicación de cada resultado. Las cinco estrategias apuntan a una mundialización justa, la lucha contra la pobreza, la igualdad de género, las normas internacionales del trabajo, los interlocutores sociales y el diálogo social. A fin de reflejar de lleno la necesidad de contar con estrategias en que se atienda a las cuestiones de género, se presta especial atención a la integración de estas cuestiones en todos los resultados, estrategias, indicadores y objetivos.

## Marco lógico revisado

26. En el cuadro siguiente se ilustra el marco lógico revisado y se facilita un ejemplo de resultado intermedio para cada objetivo estratégico, seguido de un resultado inmediato y de un indicador vinculado:

|                                      | Objetivo estratégico 1   | Objetivo estratégico 2  | Objetivo estratégico 3  | Objetivo estratégico 4  |
|--------------------------------------|--|---|---|---|
| Resultado intermedio (8 a 12 años)   | Se aplican mejor los principios y derechos fundamentales en el trabajo para las mujeres, los hombres y los niños.  | Un entorno propicio fomenta el crecimiento de pequeñas empresas y cooperativas sólidas.   | Mejora de la gobernanza y de la cobertura de los regímenes de seguridad social.   | El diálogo social y el derecho y la administración laborales apoyan el mercado de trabajo y las políticas en el lugar de trabajo.   |
| Resultado inmediato (4 a 6 años)     | Los Estados Miembros aprovechan el saber de la OIT y sus herramientas para poner en práctica programas de duración determinada a fin de poner coto al trabajo infantil.  | Los mandantes aprovechan el asesoramiento programático de la OIT y sus herramientas para mejorar el entorno programático y normativo para las pequeñas empresas y las cooperativas. | Los mandantes de los Estados Miembros aprovechan el asesoramiento técnico de la OIT, sus herramientas y la formación que imparte para mejorar la gestión y ampliar la cobertura de la población y el ámbito de las prestaciones de los regímenes de seguridad social. | Los Estados Miembros aprovechan el saber de la OIT y su asesoramiento para ratificar y aplicar los Convenios núms. 144, 150 y 154 sobre diálogo social, administración del trabajo y negociación colectiva. |
| Indicador(es) de resultado inmediato | Los Estados Miembros utilizan dos intervenciones nuevas o progresivas vinculadas a programas de duración determinada (cambio legislativo, acopio de datos, fijación de objetivos, sistema de vigilancia, integración de la política relativa al trabajo infantil). | Los Estados Miembros aplican al menos dos medidas definidas en las Recomendaciones núms. 189 y 193.   | Los Estados Miembros introducen al menos dos de las reformas siguientes: gobernanza, solvencia financiera, ampliación de la población cubierta, ampliación del ámbito de las prestaciones, según se consigna en la nueva encuesta global sobre la seguridad social.   | Nuevas ratificaciones de los tres convenios prioritarios. Solicitud y utilización del saber y el asesoramiento de la OIT.   |

## Gobernanza, apoyo y gestión

27. Para desempeñar su mandato y ayudar a los mandantes con eficacia en los Estados Miembros para promover y aplicar las políticas y los programas de trabajo decente, la OIT cuenta con una serie de servicios internos que implican la gestión de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales, así como de las reuniones y de la producción de documentos. Dichos recursos se utilizan para atender a las estructuras de gobernanza de la OIT, supervisar la aplicación de las normas de la misma, sus reglamentos y decisiones acerca de la utilización de dichos recursos, y prestar servicios directos tanto en la sede como en las oficinas regionales.
28. Los servicios de gobernanza, apoyo y gestión de la OIT representan una parte considerable del presupuesto bienal de la OIT. Se ha estructurado un nuevo marco de resultados para esos servicios alrededor de tres resultados principales.

| Resultados e indicadores propuestos   | Principal estrategia para el bienio  |
|---|--|
| 1. <i>Los recursos humanos financieros materiales y tecnológicos de la OIT coadyuvan con eficacia al cumplimiento del programa</i>                                    | La tramitación puntual de los servicios y de los pagos; adquisiciones rentables; la mejora de la calidad de los servicios mediante la formación y el asesoramiento, incluso mediante encuestas acerca de la satisfacción de los usuarios y los clientes; la utilización de IRIS para mejorar los servicios regionales. |
| 2. <i>Los administradores de la OIT aplican buenos principios gerenciales y jurídicos, incluso la gestión de los resultados</i>                                       | Estrategia para la gestión del cambio con la formación gerencial y procedimientos de revisión establecidos acerca del rendimiento general, informes y evaluaciones de auditores.   |
| 3. <i>Los órganos de gestión de la OIT disponen de la información, el asesoramiento programático, los servicios y el apoyo necesarios para funcionar con eficacia</i> | La calidad general de los servicios y de la información prestados por los órganos de gestión de la OIT mejorarán con las presentes consignaciones presupuestarias mediante un tratamiento más eficaz de los documentos y una información más detallada (gracias a IRIS).   |

**29.** A continuación se presentan tres ejemplos de indicadores revisados que se han elaborado.

- Indicador 1 (para el resultado núm. 1 arriba mencionado): disponibilidad de funciones principales de IRIS (finanzas, recursos humanos, contabilidad de fondos en fideicomiso y un módulo perfeccionado de gestión estratégica) en las oficinas exteriores de la OIT.
- Indicador 2 (para el resultado núm. 2 arriba mencionado): mayor número de administradores de programas considerados mediante un sistema revisado de gestión del rendimiento del personal que permita valorar la eficacia y eficiencia de los programas para lograr los resultados fijados.
- Indicador 3 (para el resultado núm. 3 arriba mencionado): vinculación transparente de los recursos a los resultados operativos y a los programas de trabajo decente por país.

**30.** Una estrategia detallada vendrá a complementar cada uno de los resultados arriba mencionados, con una serie revisada de indicadores, objetivos y líneas de base (o puntos de referencia). Valga mencionar que dichos resultados se extienden a toda la Oficina y requieren la contribución y la cooperación de varias unidades.

## **Estrategia coordinada para el conocimiento y la comunicación**

**31.** En 2008-2009 se aplicará una estrategia coordinada de gestión del conocimiento y la comunicación a fin de fortalecer el potencial de la OIT para ofrecer asesoramiento programático, servicios y productos de gran calidad y pertinentes desde un punto de vista operativo. Dicha estrategia abarca cuatro ámbitos, a saber, la investigación, la información estadística, la creación de capacidad de los mandantes, y la comunicación. En dichos ámbitos, una estrategia coordinada permitirá centrarse en el Programa de Trabajo Decente y apoyarlo.

**32.** La OIT centrará los recursos en un número limitado de prioridades en materia de investigación. Gracias a un mecanismo interno, se garantizará la calidad de los esfuerzos de investigación de la OIT y se maximizará la sinergia en toda la Oficina. De esa forma, habrá un número limitado de productos que serán sin embargo pertinentes y de gran calidad. Se examinará la información estadística de la OIT atendiendo a la relación que guarde con el Programa de Trabajo Decente. La OIT facilitará el acceso externo a su información y a su saber. Ello requiere mayor utilización de las soluciones que pasan por Internet para que un amplio público tenga acceso a la información y el saber de la OIT, incluso a los datos de corte estadístico.

33. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, se concebirá una estrategia coordinada para respaldar la creación de capacidad de los mandantes en cada uno de los cuatro pilares del trabajo decente y en enfoques integrados para la aplicación de las políticas y los programas de trabajo decente. Ello requerirá una planificación y una armonización mayores entre el centro y los programas regionales y técnicos de la OIT.
34. La comunicación acerca de las tendencias y logros respecto del trabajo decente representan una parte esencial del papel movilizador de la OIT. Gracias a la mayor coordinación entre los programas regionales y técnicos y el Departamento de Comunicación e Información al Público se logrará una transmisión fluida y de actualidad acerca del Programa de Trabajo Decente.
35. En apoyo de lo anterior, se procederá a una auditoría sobre el saber para determinar el capital de la OIT en la materia así como sus necesidades, y para valorar las actividades de intercambio de información de la Organización. Dicha auditoría hará aflorar las prácticas idóneas en materia de intercambio de información y fundamentará una estrategia de la OIT a efectos de dicho intercambio.

### **Programas de trabajo decente por país y convergencia en torno a una política mundial**

36. La OIT presentará su programa fundamentalmente de dos maneras. Primero en los países, junto con los mandantes, la OIT definirá y aplicará los programas de trabajo decente por país. El programa y presupuesto brinda un marco amplio para la elaboración de los programas de trabajo decente por país mediante la definición de resultados y consignaciones presupuestarias. al propio tiempo, mediante los programas de trabajo decente por país se informa el programa y presupuesto acerca de las prioridades de los mandantes y los ámbitos en que hay que centrarse.
37. La OIT apuntará con dinamismo a una colaboración y una integración entre los programas nacionales de las Naciones Unidas y los programas de trabajo decente por país. Los primeros indicios de esa estrecha colaboración empiezan a manifestarse en las prioridades sobre el trabajo decente reflejadas en el MANUD en un número creciente de países, como Camboya, la República Dominicana, Indonesia, Jordania, Ghana y Malí. La OIT celebra esta oportunidad de ampliar el apoyo al Programa de Trabajo Decente en el nuevo marco de los programas «One United Nations» en los países. El objetivo será lograr la masa crítica necesaria para apoyar cada programa nacional de las Naciones Unidas en vista de los recursos limitados de que dispone la OIT. Del mismo modo, el mantenimiento de una presencia mínima en cada país con un programa nacional de las Naciones Unidas común ampliará el potencial de la OIT. Deberán encontrarse soluciones innovadoras para lograr esos objetivos con los recursos hoy consignados.
38. En segundo lugar, la OIT trabajará con los órganos de las Naciones Unidas y sus organismos a fin de dar cumplimiento a la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas «... para incorporar los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos...» en las políticas y los programas de cada organismo en el desempeño de su mandato. Las resoluciones, conclusiones y discusiones dimanantes de la Conferencia Internacional del Trabajo, del Consejo de Administración y de las reuniones regionales y técnicas contribuyen a nutrir el debate mundial y regional acerca de las políticas destinadas a promover el trabajo decente.

39. La OIT seguirá trabajando en estrecha colaboración con los órganos, organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, con las instituciones mundiales y regionales, con los bancos de desarrollo, así como con los organismos regionales como la Unión Africana, la Organización de Estados Americanos, la Unión Europea, la Liga Árabe y la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental. Más en particular, la OIT trabaja en estrecha colaboración con el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y la FAO en el área del empleo rural; con la OMS en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo; con ONUSIDA respecto del VIH/SIDA en el lugar de trabajo; con la UNCTAD, acerca de la política de comercio y la ayuda a los países menos desarrollados; con la UNESCO en materia de educación y formación especialmente para las mujeres y los hombres jóvenes; con el PNUMA acerca de los programas medioambientales rurales y urbanos; con el ACNUR, acerca de los programas para los refugiados; con el UNICEF y la UNESCO sobre el trabajo infantil, y con el PNUD respecto de las estrategias nacionales de desarrollo. Esa cooperación existe en los países con la ayuda de los programas nacionales y comunes de las Naciones Unidas, y también entre la sede de cada institución.
40. La OIT fortalecerá su cooperación con las instituciones de Bretton Woods y con los bancos de desarrollo regional en el ámbito de las normas laborales, el empleo, y la protección social, así como en el de las estrategias de lucha contra la pobreza.

### **Dificultades financieras y presupuesto de la OIT**

41. El presupuesto de la OIT tropieza con dos dificultades mayores. La primera estriba en que la OIT debe atender hoy, con sus servicios, a una demanda creciente. En segundo lugar, se necesitan cuantiosas inversiones en capital para mantener el valor y la funcionalidad de los activos de la OIT. La cuantía a la que hoy en día asciende el presupuesto de la OIT es insuficiente para paliar aunque sólo sea una de estas dos dificultades.
42. La demanda de servicios de la OIT no ha dejado de aumentar según expresaron varios Estados Miembros de la OIT (hoy son en total 179), y también según se desprende del número total de ratificaciones de los convenios internacionales del trabajo (7.400 a principios de septiembre de 2006, es decir un 12 por ciento más con respecto a 1999), del firme respaldo político expresado a favor del Programa de Trabajo Decente, y de repetidas solicitudes de mayor asistencia procedentes de todos los mandantes de todas las regiones, según se evidenció en las reuniones regionales celebradas en fechas recientes en Europa, Asia Central, las Américas y Asia.
43. El presupuesto bienal de la OIT es por así decir un presupuesto de saldo corriente por el que se financian los programas de la OIT y los gastos conexos durante el período presupuestario. Con la salvedad del modesto balance correspondiente al Fondo de Construcción y Alojamiento (alrededor de 8 millones de francos suizos), el presupuesto de la OIT no tiene capacidad de inversión. Esta situación persiste desde hace varios decenios. Las propuestas ya presentadas para proceder a inversiones y gastos futuros no pudieron aprobarse a causa de restricciones presupuestarias.

### **Un presupuesto de la OIT estancado**

44. Durante los cuatro últimos bienios (2000-2001 a 2006-2007) el presupuesto de la OIT ha permanecido fundamentalmente estancado. En dólares constantes, el presupuesto de la OIT no varió en 2004-2005, descendió en 2002-2003 (-0,43 por ciento), y aumentó tan solo de manera marginal en 2000-2001 (un 0,16 por ciento) y en 2006-2007 (un 1,8 por ciento). Además, el presupuesto se ajustó tan sólo en parte a la inflación registrada y el aumento de los costos, lo cual ha supuesto una carga adicional considerable. Al no aumentar los

recursos pero sí la demanda de servicios, la estrategia se ha encauzado para realizar ahorros y ganancias en términos de rendimiento en la prestación en los servicios de apoyo para mantener o incrementar los servicios directamente prestados a los mandantes, especialmente en las regiones.

### **Cambios registrados en la composición y la distribución del personal**

45. Entre 1998-1999 y 2006-2007 el número total de funcionarios financiados con cargo al presupuesto ordinario descendió en 603 meses de trabajo, o sea en un 1,5 por ciento. Es más, la distribución geográfica y la composición de la plantilla ha cambiado de manera significativa. El número de miembros del personal de la categoría de servicios orgánicos y ubicados en las regiones respecto de toda la plantilla de ese personal, ha pasado de un 33,5 por ciento en 1998-1999 a un 41,3 por ciento en 2006-2007. Además, la cuota correspondiente a los puestos de la categoría de los servicios orgánicos en la plantilla total de personal ha aumentado (de un 42,5 por ciento en 1998-1999 a un 48,9 por ciento en 2006-2007), lo cual ha supuesto un descenso correlativo en el número de puestos en los servicios generales, especialmente en la sede. Ello es indicativo de una utilización más eficaz del personal de apoyo.

### **Contribuciones extrapresupuestarias y gastos de personal**

46. El potencial de la OIT para apoyar la cooperación técnica se complementa con los fondos de apoyo a los programas financiados con contribuciones extrapresupuestarias. Dichos gastos se contabilizan en dólares de los Estados Unidos. El costo de la plantilla de personal de los servicios generales en la sede ha aumentado, en dólares, en un 22 por ciento desde 1998-1999, mientras que el correspondiente al personal de la categoría de servicios orgánicos ha aumentado en un 23 por ciento. En consecuencia, son cada vez menos los miembros de personal de esta última categoría y de los servicios generales en la sede que pueden sufragarse mediante fondos de apoyo destinados a determinado volumen de cooperación técnica, lo cual redundará en un aumento de la carga de trabajo para el personal financiado con el cargo al presupuesto ordinario. Pese a estas restricciones, la prestación de cooperación técnica ha mejorado y los gastos extrapresupuestarios han aumentado de 83 millones de dólares de los Estados Unidos, en 2000, a 154 millones de dólares de los Estados Unidos, en 2005. Esto hubiera resultado imposible de no haberse aumentado considerablemente el rendimiento del personal.

### **Mejor rendimiento y ahorros**

47. Aunque el presupuesto ordinario de la OIT permanece estancado desde 2000-2001, se ha absorbido un número considerable de gastos adicionales distintos de los consignados para financiar al personal. Entre ellos valga mencionar el aumento de los costos no consignados en su totalidad (que ascienden a unos 6 millones de dólares de los Estados Unidos en 2006-2007), los gastos adicionales decididos por el Consejo de Administración, así como los gastos adicionales destinados a la seguridad de las personas y de los locales (estimados en alrededor de 2,4 millones de dólares de los Estados Unidos, en 2006-2007) y los gastos soportados por la Oficina para llevar a cabo proyectos de cooperación técnica con cargo a fondos extrapresupuestarios. Esos gastos adicionales se han absorbido en el presupuesto de la OIT e indican nuevamente que se han logrado ganancias considerables en términos de rendimiento, ya que con una cuantía presupuestaria constante se prestan más servicios.

## Nuevas partidas de gastos

48. La práctica de la oficina consiste en financiar las inversiones con los ingresos corrientes. Hoy día la OIT experimenta grandes necesidades de inversión pero no dispone de los recursos presupuestarios necesarios. Además, se necesita realizar nuevos gastos en materia de seguridad, gobernanza y vigilancia. Estas dos categorías principales, de inversión y de gasto, se detallan a continuación:

### *Inversiones en capital*

- i) con arreglo a una decisión del Consejo de Administración pronunciada en marzo de 2005<sup>7</sup>, en 2006 se emprendió un estudio técnico del edificio de la sede de la OIT. Las conclusiones de dicho estudio indican que es necesario realizar obras importantes de renovación y restauración del edificio. Se sometió a la Subcomisión de Construcciones un resumen de las conclusiones del estudio y la estimación de los costos<sup>8</sup>;
- ii) el Fondo de Construcción y Alojamiento tiene por objeto aportar recursos suficientes para financiar las obras periódicas de renovación y mantenimiento principales de todos los edificios de la OIT. Los recursos actuales del Fondo resultan insuficientes para atender esas necesidades predecibles;
- iii) para 2004-2005 y 2006-2007 la OIT realizó inversiones considerables con miras a renovar su sistema de tecnología de la información mediante la introducción de IRIS. Es sin embargo preciso actualizar esos sistemas periódicamente para que conserven su capacidad operativa. Hoy día la OIT no consigna fondos para financiar esos gastos futuros.

### *Partidas de gastos adicionales en el presupuesto ordinario*

- i) los gastos destinados a la seguridad, que abarcan desde las normas de construcción hasta la formación y el equipo han aumentado considerablemente en los últimos tiempos y deberían seguir haciéndolo. Las normas de seguridad de las Naciones Unidas se actualizan periódicamente y la Oficina está obligada a asumir los gastos adicionales para su cumplimiento;
- ii) el Consejo de Administración ha recomendado fortalecer el sistema de auditoría interna. Con arreglo a los debates celebrados sobre las reformas de las Naciones Unidas y su pertinencia respecto de la OIT, el Consejo de Administración también estudiará la posibilidad de constituir una comisión independiente de vigilancia y de recalcar la importancia de la ética;
- iii) el Consejo de Administración ha expresado su apoyo respecto de la recomendación formulada por el Auditor Externo en el sentido de que se adopten nuevas Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS). Las consecuencias financieras y de otra índole que esta adopción supondrá para la OIT se tratan en un documento separado, presentado a esta comisión<sup>9</sup>. Las IPSAS exigen que en los estados financieros se refleje cabalmente una serie de deudas como aquellas

<sup>7</sup> Documento GB.292/9/1, párrafo 62; y *Actas* del Consejo de Administración, 292.<sup>a</sup> reunión, párrafo 177, e).

<sup>8</sup> Documento GB.297/PFA/BS/3.

<sup>9</sup> Documento GB.297/PFA/6.

correspondientes al seguro de enfermedad después de la separación del servicio (ASHI), las vacaciones anuales acumuladas y los gastos de repatriación para los funcionarios contratados de internacionales. La financiación de la mayor de estas deudas, es decir el ASHI, es hoy objeto de estudio ante la Asamblea General de las Naciones Unidas, por cuyas decisiones se guiará la Oficina en lo que respecta a este particular y a las cuestiones conexas;

- iv) el Consejo de Administración examinó por última vez la cuantía del Fondo de indemnizaciones de fin de contrato en 1992. En aquella época se consideró que el Fondo destinado a financiar los subsidios de repatriación y otras indemnizaciones reglamentarias abonables al término del contrato, debería mantenerse en una cuantía suficiente para cubrir aproximadamente un tercio de la deuda total. Al 31 de diciembre de 2005 el balance de ese Fondo ascendía a 18,6 millones de dólares de los Estados Unidos, o sea un 17,5 por ciento del total de la deuda estimada para el abono de las prestaciones de fin de contrato, que ascienden a 105,9 millones de dólares de los Estados Unidos<sup>10</sup>. En relación con la reforma más amplia de las Naciones Unidas, si la OIT decidiese ofrecer una gratificación excepcional por retiro voluntario<sup>11</sup> análoga a aquella propuesta para las Naciones Unidas, la flexibilidad necesaria para ello quedaría coartada por la escasez de los recursos disponibles en el Fondo de indemnizaciones de fin de contrato.
- v) el Consejo de Administración expresó también el deseo de fortalecer el potencial de evaluación de la Oficina.

**49.** El presupuesto de la OIT tropieza hoy con dos dificultades mayores. La cuantía actual de presupuesto no permite a la OIT atender adecuadamente al aumento de la demanda de sus servicios. Además, el presupuesto de la OIT no tiene capacidad para financiar las cuantiosas inversiones necesarias que se indicaron anteriormente. En las Propuestas de Programa y Presupuesto que se han de presentar en la próxima reunión del Consejo de Administración se reflejarán las opiniones de este último acerca de una estrategia de financiación idónea para paliar dichas dificultades.

**50.** *La Comisión tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que pida al Director General que, cuando elabore las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009 para la reunión de marzo de 2007, tome en consideración las opiniones expresadas por los miembros de la Comisión a la hora de debatir sobre este punto de su orden del día.*

Ginebra, 13 de octubre de 2006.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 50.

<sup>10</sup> Documento GB.295bis/PFA/1.

<sup>11</sup> Documento A/60/692 (Asamblea General de las Naciones Unidas).