



DECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informes de la Comisión de Programa,
Presupuesto y Administración****Segundo informe:
Cuestiones de personal****Indice**

	<i>Página</i>
Introducción.....	1
I. Declaración del representante del personal	1
II. Composición y estructura del personal (octavo punto del orden del día).....	2
III. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (noveno punto del orden del día).....	5
IV. Estrategias de la OIT en materia de recursos humanos (décimo punto del orden del día)....	5
V. Trabajo y bienestar: el trabajo y las responsabilidades familiares en la OIT (undécimo punto del orden del día).....	14
VI. Cuestiones relacionadas con las pensiones (duodécimo punto del orden del día)	17
VII. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT (decimotercer punto del orden del día).....	17

Introducción

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración se reunió el 22 y el 23 de marzo bajo la presidencia del Sr. Elmiger (representante del Gobierno de Suiza, Presidente del Consejo de Administración). Actuó como ponente el Sr. Blondel (miembro trabajador, Francia).

I. Declaración del representante del personal

2. El representante del personal hizo referencia a los recientes acontecimientos en lo que hacía a las relaciones entre la dirección y el personal, en el sentido de que representaban el comienzo de una era de convenios colectivos en la Oficina, algo que los sucesivos comités del Sindicato del Personal se habían esforzado por lograr desde al menos 1982. El primer convenio colectivo era algo más que un mero logro para el personal de la OIT; indicaba un cambio de orientación hacia los mandantes de la OIT y la sociedad civil a medida que la Oficina pasaba de asesorar a otros en relación con las normas internacionales del trabajo a una «orientación dirigida a la persona», donde se aplicaba el derecho a la negociación colectiva. Quienes temían que esto pudiera generar conflictos en la transición a la negociación colectiva se equivocaron; de hecho, estaba ocurriendo justo lo contrario. El acuerdo colectivo inicial se firmaría y entraría en vigor el 1.º de abril. Seguirían otros acuerdos en materia de procedimientos para la solución de conflictos y quejas, y sobre otras cuestiones sustantivas enumeradas en el documento que tenía la Comisión ante sí.
3. El personal deseaba una OIT que funcionara mejor y que fuera más pertinente. La administración había propuesto un plan para introducir mayor flexibilidad en la gestión de los recursos humanos; el Sindicato prefería proponer el objetivo de «flexibilidad con equidad» para garantizar y fomentar la independencia de los funcionarios públicos internacionales, que a su vez quedaría garantizada por las contrataciones a través de concursos realmente internacionales, la estabilidad en el empleo y la promoción basada fundamentalmente en los méritos, ofreciendo al mismo tiempo los niveles más elevados de eficacia, competencia e integridad. A este respecto, el Sindicato consideraba necesaria la adopción de iniciativas políticas en cinco áreas. En primer lugar, los procesos en materia de recursos humanos tenían que lograr encajar mejor las capacidades de los individuos con las necesidades de la Oficina. La OIT tenía la suerte de disponer de un personal estable que podría adquirir mejores aptitudes directivas y específicas de la OIT a través de una formación planificada del personal, y sin embargo la necesidad de dicha formación había sido prácticamente ignorada por la Oficina a juzgar por las sucesivas asignaciones presupuestarias. El Sindicato consideraba que debería emplearse entre el 2 y el 5 por ciento del presupuesto de la OIT en formación, y que debería darse mandato a un «consejo paritario de formación», en el que estuviera representado el Sindicato, a fin de decidir sobre las prioridades y las asignaciones presupuestarias. En segundo lugar, si la inteligencia y la adaptabilidad de su personal era el principal activo de la Oficina, tal y como habían reconocido el Consejo de Administración y la propia administración, era necesario poner énfasis en alentar la iniciativa individual y de equipo. El Sindicato expresó el deseo de participar en los acontecimientos que se produjeran en esta área, que deberían incluir el examen de posibles incentivos a través del sistema de remuneración. La movilidad del personal era el tercer motivo de preocupación del Sindicato. Muchos miembros del personal estaban deseosos de trasladarse entre lugares de destino y regiones, pero las necesidades familiares y las obligaciones financieras creaban a menudo una situación en la que podían verse frustradas tanto las necesidades de la Oficina como las del personal. Era necesario introducir una dinámica que fomentara la movilidad del personal.

Entre las posibles iniciativas podrían incluirse la garantía por parte de la Oficina de que el personal que acepte un traslado regresaría a su lugar de destino original tras un período fijado de antemano, conservando el ascenso obtenido, así como ofrecer soluciones a fin de evitar las dificultades financieras para los funcionarios que aceptaran destinos en las oficinas exteriores. Además, podría alentarse al personal de las oficinas exteriores a prestar sus servicios en la sede durante unos años, y podrían facilitarse oportunidades al personal de los servicios generales para que obtuvieran una experiencia más amplia a través de asignaciones de corto plazo o intercambios profesionales. El cuarto motivo de preocupación se refería a los contratos precarios. El Sindicato se oponía a una práctica por la que se excluía a ciertas personas de la cobertura de seguridad social, el derecho a vacaciones, otros derechos y perspectivas de carrera. Resultaba inadmisibles que la Oficina empleara a personas recurriendo a «trucos» contables en virtud de los cuales el empleo mediante contratos precarios permitían ahorrar costos de personal. Debería regularizarse con rapidez la situación de todos aquellos que estuvieran empleados en condiciones precarias. El quinto elemento que proponía el Sindicato se refería a la manera de facilitar una transición sin sobresaltos hacia prácticas más eficaces. El cambio requería inversiones. Parte de dicha inversión debería dedicarse a resolver con rapidez los problemas heredados del pasado a fin de crear un clima de confianza y reforzar entre el personal la credibilidad de la administración y del Sindicato del Personal como agentes de un cambio deseado. En consecuencia, era necesario resolver los casos pendientes de titularización y clasificación así como otras cuestiones pendientes. Por último, el representante del personal afirmó que le complacían las propuestas que se planteaban para su examen en la labor de la Oficina, entre los que figuraban la familia y el bienestar así como los servicios de guardería, que serían discutidos por la Comisión durante su presente reunión. En conclusión, pidió al Consejo de Administración que tomara en consideración los elementos propuestos por el Sindicato del Personal. Sustentándose el cambio en la solidaridad, la transparencia y la justicia, el personal podría contribuir mejor a los objetivos de la Oficina a través de una participación en un proceso en el que no hubiera perdedores.

II. Composición y estructura del personal (octavo punto del orden del día)

4. El representante del Director General (Sr. Wild, Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) presentó el documento de la Oficina ¹ relativo a la composición y estructura del personal. Se trataba de un documento largo y repetitivo, orientado hacia el pasado y costoso en términos de los recursos de personal empleados para producirlo. Sin embargo, las estadísticas resultaban fundamentales desde el punto de vista de la dirección a efectos de examinar lo que la OIT había hecho y de medir los logros respecto de los compromisos contraídos con el Consejo de Administración, así como para mirar hacia el futuro con la planificación estratégica. Durante el próximo año se llevarían a cabo consultas oficiosas y en marzo de 2001 se presentarían dos documentos relativos a la composición y estructura del personal, uno con arreglo al modelo actual y el otro empleando un modelo que la Oficina considere más útil.
5. Volviendo al informe, señaló que se habían realizado importantes progresos desde el nombramiento del Director General en relación con el número de mujeres ubicadas en puestos de alta dirección, aunque aún quedaba mucho por hacer. Otras dos cuestiones se habían planteado ya — la sucesión y las garantías de que los diversos contratos utilizados por la OIT se aplicaban correctamente. En lo relativo a la planificación de la asociación,

¹ Documento GB.277/PFA/8.

señaló que durante los próximos cinco años 150 puestos profesionales y directivos quedarían vacantes por razón de jubilaciones. Durante los próximos diez años, esta cifra alcanzaría los 316 puestos, que representaban el 75 por ciento de los puestos en niveles directivos. Aunque la Oficina ascendiera a todo el personal de la categoría de servicios orgánicos, aún continuarían faltando funcionarios para ocupar las vacantes. En consecuencia, era necesario poner el énfasis en la revisión de los niveles de grado y en la contratación de personas procedentes del exterior así como el desarrollo de los mejores funcionarios dentro de la Oficina. Si hubiera que contratarse a personas a niveles relativamente elevados, deberían tener experiencia en la OIT. Una de las maneras de colmar los vacíos estratégicos consistía en traerse a personas que se encontraban actualmente en la Oficina con contratos de expertos asociados, de corta duración y de colaboración externa. Sin embargo el problema era que nueve de cada diez de esas personas eran nacionales de países suficiente o excesivamente representados. La Oficina tenía que adoptar un criterio más flexible y el Director General, el Sindicato del Personal y el Departamento de los Recursos Humanos estaban decididos a resolver la situación.

6. El Sr. Wild describió los planes del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos para el año próximo. Señaló que, al tiempo que había que flexibilizar la provisión de vacantes estratégicas, era necesario concentrarse en cuatro áreas. Así, se imponía el desarrollar las relaciones con los mandantes de las regiones donde la OIT experimentaba mayores dificultades para encontrar candidatos para la contratación. A este respecto, acababa de regresar de Alemania, y en abril se desplazaría a Japón y a los Estados Unidos. En segundo lugar, se estaba elaborando un programa de jóvenes profesionales dedicado exclusivamente a los jóvenes de nacionalidades insuficientemente representadas. El tercer área se refería a un enfoque más adaptado a la búsqueda de candidatos, confiando para ello en las oficinas de las regiones y en la comunicación con universidades destacadas dotadas de un elevado nivel en lo que hace a las cuestiones laborales de ámbito internacional, y con una reputación internacional en lo que hace a sus estudiantes y al personal docente. La cuarta cuestión era la de la revisión de los puestos ocupados por expertos, funcionarios con contratos de corta duración y colaboradores exteriores, puestos que representaban unas vías fundamentales para acceder a la OIT y en los que los candidatos podrían acumular experiencia.
7. El Sr. Blondel en nombre de los miembros trabajadores, expresó su agradecimiento por las aclaraciones proporcionadas por la Oficina. El documento resultaba útil. Se mostró a favor de la idea de presentar un nuevo informe, complementario, orientado al futuro a la reunión de marzo de 2001, con la condición de que se mantuviera también el documento actual. Le preocupaba que el número de contratos sin límite de tiempo fuera casi idéntico al de los contratos de duración determinada. A este respecto, la OIT se asemejaba a una gran multinacional con un núcleo de trabajadores esenciales y un número igualmente importante de trabajadores periféricos. También expresó su preocupación respecto del número de contratos de duración determinada que se financiaban con cargo a recursos extrapresupuestarios, y destacó que demasiados de éstos correspondían a contrataciones de nacionales de Estados Miembros excesivamente representados. El número de contratos de duración determinada reflejaba una situación insatisfactoria, en el sentido de que dichos contratos socavaban la independencia de los funcionarios. Los funcionarios no deberían recibir presiones de los sindicatos, de las organizaciones de empleadores o de los Gobiernos. Demasiados funcionarios permanecían con contratos de duración determinada, y un mayor número de éstos debería acceder a puestos fijos con contratos sin límite de tiempo. En lo que se refería al género de las personas se había incrementado, el número de mujeres en puestos de responsabilidad, pero esta mejora seguía siendo insuficiente. Deberían establecerse los mecanismos oportunos para que las mujeres pudieran acceder a grados más elevados no sólo en la actualidad, sino también en el futuro. El número de miembros del personal en la sede y en las oficinas exteriores era casi idéntico al reflejado

en las estadísticas que se proporcionaron anteriormente. Su Grupo apoyaba una política de movilidad y la asignación de más recursos a las oficinas exteriores.

8. El Sr. Marshall, en nombre de los miembros empleadores, tomó nota de la necesidad de utilizar cuantiosos recursos humanos para la elaboración del documento, y señaló que éste era complejo y difícil. El uso de gráficos facilitaría la lectura del informe. Era necesario abordar la cuestión del recurso a largo plazo a contratos de corta duración, y si iba a aplicarse a éstos la solución que se proponía, sería necesario que los gobiernos mostraran cierta flexibilidad. Indicaciones relativas a un pronóstico a largo plazo darían a los gobiernos cierta seguridad de que no se estaba dejando de lado la cuestión de la nacionalidad.
9. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia consideró que el volumen de estadísticas no era suficiente. Las Naciones Unidas y la OMS, por ejemplo, facilitan datos sobre la distribución del personal, tanto por grado como por nacionalidad, es decir, indican el número de nacionales que hay en cada grado. Solicitó que esa información se incluyera en la próxima versión de los documentos de la Oficina sobre este tema. En relación con el cuadro 8, formuló una pregunta con respecto al aumento del número de contratos sin límite de tiempo suscritos durante 1999 (166 contratos de ese tipo en comparación con 141 en 1998). Quiso saber si se trataba de una política deliberada o si se habían seguido criterios estándar al respecto. Si se trataba de una campaña, ésta debería detenerse hasta haberse discutido en el Consejo de Administración la cuestión de un equilibrio racional entre los diferentes tipos de nombramiento.
10. El representante del Gobierno del Reino Unido aprobó la sugerencia de reestructurar el documento. A lo largo de los años, se habían solicitado gráficos adicionales, algunos de los cuales habían dejado de ser útiles. Expresó el apoyo de su Gobierno a la flexibilidad en la provisión de puestos estratégicos. También señaló que las cifras correspondientes a los funcionarios procedentes del Reino Unido no cuadraban.
11. El representante del Gobierno de Eslovaquia señaló que, aun cuando los países de Europa central y oriental representaban casi una sexta parte del número total de Estados Miembros, sólo el 4 por ciento del personal de la OIT procedía de dichos países. Si había de producirse el desarrollo económico de esos países, debería nombrarse a un mayor número de funcionarios procedentes de la región con los conocimientos técnicos especializados para prestar la asistencia al desarrollo.
12. El representante del Gobierno de Sudán señaló que no figuraba ningún natural de su país entre los funcionarios de la OIT. Preguntó qué medidas se estaban adoptando para abordar el problema de las nacionalidades carentes de representación.
13. El representante del Gobierno de Argelia apoyó la idea de aplicar mayor flexibilidad a las contrataciones. También solicitó que en los próximos documentos se facilitara la distribución del personal por grado y nacionalidad.
14. En respuesta a los comentarios realizados, el Sr. Wild declaró que, en 2001, el informe recogería nuevas informaciones y omitiría otros datos a fin de lograr un informe que fuera más útil que el actual. A modo de aclaración, todos aquellos que figuraban en el informe tenían contratos sin límite de tiempo y contratos de duración determinada, y se les consideraba funcionarios de la OIT. Los contratos que representaban un problema eran los de unas 1.000 personas con contratos de expertos, contratos de corta duración y contratos de colaboración externa, los cuales no estaban incluidos en las estadísticas facilitadas. En cuanto a la cuestión del acceso prioritario, señaló que ciertas vacantes ya se habían abierto exclusivamente a personas con contratos de expertos, contratos de corta duración y contratos de colaboración externa, y que la situación se examinaría con más detalle en el

curso de los 12 próximos meses. En lo que se refería a la presentación de un pronóstico a largo plazo, el Sr. Wild señaló que esa era exactamente su intención. Al referirse a las solicitudes de que se facilitaran estadísticas por grado y nacionalidad, explicó que ya se facilitaba este tipo de información a cada gobierno. La Oficina tendría que examinar la posibilidad de incluir esta información en el informe. En lo que se refería al aumento del número de contratos sin límite de tiempo suscritos durante el año anterior, aseguró que se habían seguido los procedimientos normalizados. El incremento iba asociado a la planificación de las jubilaciones. En cuanto a las discrepancias relativas a los números presentadas, ofreció sus excusas al representante del Gobierno del Reino Unido y explicó que se había sumado a la cifra real las de las columnas relativas a los funcionarios procedentes de Israel y de la República Unida de Tanzania. En respuesta a la solicitud de lograr una mayor representación de Europa central y oriental, explicó que los intervalos deseados se habían determinado sobre la base de un funcionario por Estado Miembro, basándose el número total en los niveles de contribución. Volvió a afirmar a los Estados Miembros que carecían de nacionales entre el personal de la OIT que la Oficina establecería una relación más estrecha con distintas fuentes en dichos países a fin de encontrar candidatos adecuados. Si los miembros deseaban facilitar a la Oficina los detalles correspondientes a candidatos sobresalientes, las solicitudes siempre serían bien acogidas.

III. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (novenos punto del orden del día)

15. La Comisión tomó nota del documento ² en que la Oficina dio cuenta de los resultados del examen por la Asamblea General de las Naciones Unidas del informe anual para 1999 preparado por la Comisión de Administración Pública Internacional.

IV. Estrategias de la OIT en materia de recursos humanos (décimo punto del orden del día)

16. La Comisión tuvo ante sí un documento ³ en que se describían los avances logrados desde noviembre de 1999 en la aplicación de la estrategia y de las medidas previstas en tres esferas: reorganización de las funciones relacionadas con el personal, modificación de importantes procedimientos de gestión de los recursos humanos y otras iniciativas de gestión de los recursos humanos.
17. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, declaró que su Grupo había tomado nota con interés no sólo de los cambios operados en la estrategia misma, sino del nuevo nombre dado al antiguo Departamento de Personal, hoy Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. Al respecto, dijo que los trabajadores atribuían una gran importancia al concepto de desarrollo de los recursos humanos. También veían con

² Documento GB.277/PFA/9.

³ Documento GB.277/PFA/10.

muy buenos ojos las negociaciones entre el Sindicato del Personal y la Dirección, lo que obedecía a diversas razones, pero fundamentalmente porque ahora quedaría claro para otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de su periferia que en la OIT se había establecido el diálogo entre su personal y la Dirección. Comparó esta situación a una «autoaplicación» del Convenio núm. 87 de la OIT; consideraba que la perspectiva de una negociación colectiva era la demostración del éxito de estas negociaciones. En lo relativo a la creación de una Comisión Paritaria de Negociación, pensaba que pasaría algún tiempo antes de que se pudiera evaluar el impacto de este órgano por lo que se refería a las negociaciones sobre las condiciones de trabajo del personal. Recordó que, por tratarse de funcionarios públicos internacionales, las condiciones básicas de las relaciones de trabajo en la Oficina estaban definidas en el contexto del sistema común. Por consiguiente, las negociaciones en el marco de la citada Comisión Paritaria deberían restringirse únicamente a los temas que no se rigen según las disposiciones del sistema común, pues, de lo contrario, habría que reexaminar la definición misma del concepto de funcionario público internacional. En todo caso, sería importante delimitar la esfera de competencia que el Consejo de Administración estaba dispuesto a reconocer a la Comisión Paritaria de Negociación. El Sr. Blondel acogió muy favorablemente el programa de capacitación y contratación de jóvenes profesionales. Consideraba, sin embargo que una preocupación primordial debía ser la preservación de la independencia de los funcionarios de la OIT quienes, no debían ser objeto de presiones inadecuadas, sean directas o indirectas, lo que implicaba en particular que se deberían evitar las situaciones de empleo precario. Era de esperar que el programa de capacitación y contratación y la planificación de la sucesión permitieran también resolver los problemas de los puestos vacantes en la categoría de servicios orgánicos en las oficinas exteriores. El Grupo de los Trabajadores apoyaba el punto que requería decisión.

18. El Sr. Marshall, hablando en nombre de los miembros empleadores, indicó que su Grupo apoyaba plenamente la estrategia definida en el documento y las medidas que se habían tomado para ponerla en práctica, así como el punto que requería decisión a este respecto, incluido en el párrafo 26. Acogió también favorablemente la actitud positiva de colaboración que se había establecido entre la Dirección de la OIT, el Sindicato del Personal y el propio personal, pero observó que el acopio de confianza, motivación y dedicación necesarios para poner en práctica de manera efectiva la nueva estrategia de recursos humanos iba a requerir un cierto tiempo, pues ello suponía que se modificaran diversos aspectos de la cultura orgánica. Consideraba que el plan de trabajo detallado que figuraba en el anexo III del documento iba a contribuir en alguna medida a tranquilizar al personal en cuanto a que las medidas se estaban tomando en forma sistemática, con la participación del sindicato. El Grupo de los Empleadores no tenía ningún inconveniente en que en la estrategia se hubiese incorporado un enfoque basado en el mecanismo de la negociación colectiva. El enfoque propuesto era racional y no implicaba cuestionamiento alguno de las responsabilidades de la Dirección ni de las disposiciones del sistema común de las Naciones Unidas. En relación con el párrafo 23 del documento, el Sr. Marshall suscribió las modificaciones al programa de jóvenes profesionales, pero insistió en que el principio de «la mejor persona para cada puesto» debía ser primordial en el proceso de selección; por lo mismo, una vez asegurado este principio, debería aplicarse un enfoque basado en criterios específicos, que favorezca la contratación en función del género, la edad y la nacionalidad. En cuanto al párrafo 24 sobre los intercambios de personal entre la OIT y sus mandantes, manifestó su apoyo a la iniciativa allí mencionada, que ya se había puesto en marcha con algunas propuestas de intercambios con gobiernos, pero alentó a la Oficina a explorar la posibilidad de efectuar intercambios también con el sector privado, los sindicatos y las organizaciones de empleadores.
19. El representante gubernamental de la Federación de Rusia dijo que abrigaba serias reservas en cuanto al contenido del documento y también al procedimiento seguido en su preparación. En cuanto al fondo, dijo que en el documento no se había tomado en

consideración ninguno de los temas planteados por su Gobierno en la última reunión del Consejo de Administración. Concretamente, observó que las propuestas esbozadas en los párrafos 12 y 13, relativos a la contratación y la selección de personal, no iban a garantizar la captación de los candidatos mejor calificados profesionalmente, y tampoco iban a modificar la actual composición geográfica de los puestos en la Oficina. Lo mismo podía decirse de los párrafos 14 a 17, relativos a la evaluación del desarrollo y la gestión del rendimiento individual, pues la planificación del desarrollo del personal propuesta no iba a abordar las cuestiones del rendimiento, que eran un elemento indispensable para evaluar los avances de la Oficina en la aplicación de una metodología presupuestaria estratégica orientada a la realización de objetivos. Además, era posible que otras propuestas contenidas en el documento no fuesen compatibles con las normas del sistema común de las Naciones Unidas. Por ejemplo, en el párrafo 10 se mencionaba el establecimiento de un sistema de bandas anchas para los empleos, y en el apartado *a)* del párrafo 1, del artículo 2, del documento de negociación colectiva propuesto se planteaba un cierto número de problemas con respecto a la aplicación en la OIT de las condiciones de empleo vigentes en el sistema común de Naciones Unidas. Al respecto, reiteró la petición que había hecho en noviembre de 1999, en el sentido de que se debía consultar la opinión de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre las propuestas contenidas en la estrategia, a fin de asegurarse de que fuesen compatibles con las normas del sistema común. También le preocupaba la posibilidad de que la negociación colectiva propuesta restara importancia a las funciones del Consejo de Administración por lo que se refería a las cuestiones de personal de la OIT. Manifestó su sorpresa por el hecho de que en el documento no se mencionaban las propuestas hechas por su delegación en el sentido de aplicar criterios más justos y competitivos en los procesos de selección y de utilizar en forma más equilibrada los mecanismos de contratación de corta y larga duración. Dijo que, aun cuando apoyaba las propuestas contenidas en el párrafo 24, sobre el programa de intercambios de funcionarios, le preocupaba el que sólo algunos miembros selectos del Consejo de Administración estuvieran participando en las discusiones sobre esta materia. En lo relativo al procedimiento de preparación del documento, su Gobierno había indicado previamente que sería prematuro entablar consultas con el Sindicato del Personal antes de que el Consejo de Administración hubiese llegado a un consenso sobre la nueva estrategia. Si bien no tenía objeciones a las conversaciones que se habían llevado a cabo con el Sindicato del Personal, le parecía poco afortunado que no se hubieran desplegado esfuerzos parecidos para entablar el diálogo con los gobiernos a fin de recoger sus puntos de vista. En consecuencia, tanto por motivos de fondo como por cuestiones de procedimiento, no podía tomar nota de la estrategia en materia de recursos humanos propuesta, y se oponía al punto que requería decisión. No obstante, a fin de llegar a un consenso, proponía formalmente que se añadieran al punto que requería decisión las palabras siguientes: ‘sujeto a la confirmación por la Comisión de Administración Pública Internacional de que está en conformidad con el sistema común de las Naciones Unidas’.

20. El representante gubernamental del Reino Unido, hablando también en nombre de los Gobiernos de Dinamarca, Francia y Suiza, indicó que atribuía una importancia considerable a la gestión de los recursos humanos en los organismos de las Naciones Unidas. El personal de la OIT era para ésta su mayor capital y las estrategias propuestas por el Director General iban a colocar a la Oficina en la vanguardia de la gestión de recursos humanos del sistema de las Naciones Unidas. Valoraban en su justa medida los esfuerzos desplegados por la Oficina por respetar las disposiciones del sistema común y concentrar sus recursos, de por sí escasos, en campos en los que podían añadir valor. Era necesario introducir criterios de equilibrio en los acuerdos contractuales que contrajera la OIT; en este contexto, apoyaban las iniciativas de formación y desarrollo de personal descritas en el documento. El método propuesto de evaluación del desarrollo del personal era una iniciativa revolucionaria en el contexto de las Naciones Unidas. Para los gobiernos en cuyo nombre hablaba, la elección de la metodología era una cuestión de carácter interno; al respecto, no deseaban en absoluto ocuparse de cuestiones de microgestión. Ello

no obstante, consideraban que sería útil — tal vez al cabo de un año — proceder a la evaluación del sistema (que, de preferencia, debería encargarse a profesionales ajenos a la Oficina). Consideraban también que era necesario tener garantías con respecto a dos materias, a saber, la clasificación de puestos y la negociación colectiva. Preocupaba al Gobierno del Reino Unido el hecho de que las nuevas disposiciones relativas a la clasificación de puestos pudieran dar lugar a una evolución en la escala de grados. Asimismo sería conveniente que se verificara la conformidad de las disposiciones de clasificación de puestos con las normas correspondientes del sistema común y que se introdujera un sistema de control mediante la presentación de informes. Por último, era aceptable el mecanismo de negociación colectiva en la medida en que sólo iba a aplicarse a los aspectos de la gestión de los recursos humanos que escapaban a la esfera del sistema común, en el entendido de que la Oficina iba a actuar con la prudencia debida en cuanto a su aplicación.

21. La representante gubernamental de los Países Bajos acogió favorablemente el documento, que a su juicio desarrollaba en detalle las ideas presentadas en noviembre de 1999, y felicitó a la Oficina por la manera rápida y exhaustiva con que había elaborado su estrategia en materia de recursos humanos. La gestión de los recursos humanos debía ser uno de los elementos de la reforma general del sistema de las Naciones Unidas, y la política propuesta iba a convertir a la OIT en el organismo precursor en este campo; sin perjuicio de ello, los cambios propuestos no deberían poner en peligro el sistema común. Observó que el programa de jóvenes profesionales para las personas de los países insuficientemente representados en el personal de la OIT parecía adecuado. Sería conveniente que la Oficina se asegurase de que esas personas se comprometían a cumplir la labor de la Organización y pasen a formar parte de la piedra angular de la Secretaría en el futuro. La Oficina también necesitaba fuerzas renovadoras, por lo que el programa de intercambio propuesto le parecía particularmente acertado. Al respecto, estimaba que había que examinar la posibilidad de establecer intercambios con otras organizaciones internacionales. Por otra parte, el apoyo del personal de dirección a las actividades de formación debería ser una fuente de dinamismo que permitiera mejorar el funcionamiento de la Organización. Con respecto al desarrollo de las carreras, manifestó su satisfacción por el programa de evaluación propuesto. En su opinión, la Oficina debería informar adecuadamente al personal contratado por períodos de corta duración sobre sus perspectivas de carrera. Por último, indicó que su Gobierno consideraba que sería conveniente que se presentaran informes periódicos sobre la puesta en práctica de la estrategia.
22. El representante gubernamental de Portugal suscribió las observaciones del Reino Unido y otros gobiernos que habían felicitado a la Oficina por el documento estratégico presentado. Manifestó su gran satisfacción por el hecho de que no sólo se había dado un nuevo nombre a un departamento, sino que se había elaborado un enfoque proactivo y dinámico. Este documento era un primer paso de la nueva política de gestión de los recursos humanos de la Oficina, que faltaba desde hacía bastante tiempo. En particular, consideraba muy atinadas las medidas propuestas en cuanto a la contratación y a la planificación del desarrollo del personal de la OIT. La formación de supervisores y el programa de jóvenes profesionales eran, sin duda, excelentes iniciativas, pero también se necesitaba que la Oficina se dotara de mecanismos de formación interna y permanente, a fin de convertirse en una organización formativa. Dijo que apoyaba el punto que requería decisión.
23. El representante gubernamental de Alemania lamentó que este importante documento se hubiese dado a conocer en un momento relativamente tardío. Por lo mismo, el Ministerio de Asuntos Internos alemán no había podido evaluar su contenido, y había recibido instrucciones en el sentido de solicitar un aplazamiento de la decisión hasta la reunión de noviembre, lo que, habida cuenta de las opiniones manifestadas por otros grupos y por algunos representantes gubernamentales, ya no parecía posible. Consideraba muy atinada

la propuesta de la negociación colectiva, a condición de que las negociaciones no se convirtiesen en un mecanismo de decisión inapelable, puesto que era posible que, según el tenor del acuerdo propuesto, el derecho de decisión del Consejo de Administración quedara reducido a la mera toma de apuntes de los acuerdos que se concertaran. Al respecto, consideraba necesario que se aclararan los apartados *a)* y *b)* del párrafo 1, del artículo 2, del Acuerdo. Deseaba que la Oficina del Asesor Jurídico explicara el alcance de la expresión «en la medida en que la Oficina esté autorizada para ello» y que la Secretaría aclarase el significado de la expresión «mecanismos establecidos» mediante los cuales se preveía que las partes debían operar para cambiar las condiciones del sistema común. ¿Eran estos puntos suficientes para proteger el derecho del Consejo de Administración a tomar decisiones y su capacidad para actuar de acuerdo con los principios del sistema común? ¿Qué materias iban a quedar comprendidas en el acuerdo? ¿Se incluirían en particular los salarios? Según había entendido, del acuerdo se desprendía que las partes deseaban cambiar o suprimir normas propias del sistema común. ¿Se trataba acaso de una revolución contra el sistema común? El segundo punto que quería plantear se refería al procedimiento propuesto para las contrataciones. Como había indicado ya el representante gubernamental de la Federación de Rusia, los párrafos 12 y 13 iban a convertir las contrataciones externas en casos de excepción. Al respecto, había que aplicar criterios de mayor flexibilidad. Por otra parte, la puesta en práctica del procedimiento descrito iba a necesitar un tiempo considerable. Al respecto, preguntó si no convendría anunciar las vacantes antes de que éstas se hiciesen efectivas. La tercera cuestión que preocupaba a su Gobierno se refería a que el exceso de planificación daba en definitiva resultados tan malos como la planificación deficiente. El párrafo 14 dejaba la impresión de que por cada miembro del personal se debía mantener un plan personalizado que se aplicaría a lo largo de su carrera profesional. Sin duda, eran necesarios los esfuerzos de cada persona, pero también había que reconocer la importancia de las necesidades de la propia Organización. Su Gobierno tenía confianza en la Oficina y estaba dispuesto a respaldar el método descrito, a reserva de que las propuestas que no estén acordes con las disposiciones del sistema común sean presentadas primeramente por la Oficina a la Comisión para su examen.

24. El representante gubernamental del Japón manifestó su reconocimiento por los esfuerzos desplegados por la Oficina en la formulación y puesta en práctica de la estrategia de recursos humanos. Su Gobierno apoyaba las propuestas de la Oficina por considerar que la política aplicada hasta ahora, de desarrollo de los funcionarios mediante la formación, los traslados y las promociones, era insuficiente. La nueva estrategia debería servir para superar estas deficiencias, y el Japón veía con mucho interés la propuesta de establecer sistemas de evaluación del desarrollo y de clasificación de puestos. Su Gobierno también apoyaba las iniciativas sobre el programa de jóvenes profesionales y el programa de intercambio. Estas iban a ofrecer a países insuficientemente representados en la OIT, como el Japón, a mejorar su contribución a las labores de la Oficina.
25. El representante gubernamental de China agradeció a la OIT por el documento presentado. Conforme a lo manifestado por el Consejo de Administración en noviembre de 1999, se habían desplegado esfuerzos con miras a la reforma de las cuestiones de personal y administrativas y se había prestado una mayor atención al desarrollo de los recursos humanos. Los mandantes tenían un gran interés por la cuestión del desarrollo de los recursos humanos, que incide directamente en la calidad del trabajo de la OIT. Al respecto, suscribió las observaciones hechas por el representante gubernamental de la Federación de Rusia. Consideraba que en el futuro habría que prestar una atención especial a la diversidad cultural del personal de la Oficina. La condición de funcionario de las organizaciones internacionales era diferente de la condición de empleado de una empresa privada. Los funcionarios tenían la obligación de respetar principios universales y también de tomar en consideración la aplicabilidad y la aceptabilidad de dichos principios en los distintos contextos culturales. La diversidad cultural se manifestaba no sólo en el campo

del desarrollo económico, sino también en dimensiones como la ubicación geográfica, la historia nacional, la filosofía y otros campos. Sólo mediante un proceso de reflexión sobre esta diversidad, en particular entre su personal de dirección, podría la OIT convertirse en una organización internacional vigorosa y dinámica. Había que mantener el sistema de intercambio de personal entre la sede y las oficinas exteriores, mejorándolo a fin de permitir que los funcionarios comprendan las condiciones y las necesidades propias de cada cultura y cada región. Había quedado demostrada la utilidad de los intercambios, que facilitaban el mejoramiento de las capacidades del personal, el enriquecimiento de sus puntos de vista y el establecimiento de buenas relaciones de cooperación con los mandantes.

26. El representante gubernamental de Italia hizo suyas las opiniones expresadas por los representantes del Reino Unido y de otros países, como Portugal, en relación con el documento. Italia consideraba que en éste se habían plasmado los considerables esfuerzos que la Oficina había dedicado a la reforma de la gestión de los recursos humano; en particular, dijo que apoyaba el enfoque propuesto en los párrafos 10 a 19.
27. El representante del Gobierno de la India acogió con agrado el documento y apoyó los numerosos elementos positivos de la estrategia de recursos humanos elaborada por la Oficina. Sin embargo, los documentos anteriores presentados por su Gobierno no habían sido examinados debidamente. Los miembros gubernamentales de Asia y el Pacífico formularon una declaración en 1999 para que se examinara la posibilidad de dar una representación adecuada a varios Estados Miembros y regiones geográficas. En el documento no se hacía mención de las medidas previstas para alcanzar una representación equilibrada. En 1999 también se señaló que deberían llevarse a cabo traslados de personal mediante la formulación de una política para la movilidad del personal destinada a mejorar la eficiencia y la visibilidad de la Oficina y a mejorar la calidad de sus servicios. Esos Gobiernos subrayaron que en las oficinas regionales y de zona debía aprovecharse el talento y los conocimientos técnicos disponibles en el plano local. Muchas delegaciones expresaron su apoyo a la idea de alcanzar una representación equilibrada de los países Miembros. La Comisión debería invitar al Consejo de Administración a que pidiera a la Oficina que actualizara la estrategia de recursos humanos, teniendo en cuenta las consideraciones antes mencionadas y presentara nuevamente otro documento en una reunión ulterior. También deberían tenerse en cuenta las sugerencias formuladas por el representante del Gobierno de la Federación de Rusia.
28. El representante del Gobierno de Argelia, en nombre del grupo gubernamental africano, felicitó a la Oficina por la calidad del documento y por la elaboración de su estrategia de recursos humanos. El desarrollo de esa estrategia era indispensable debido a la evolución del mundo del trabajo y a sus nuevas exigencias. Dio su apoyo a la estrategia y pidió que la OIT extendiera sus programas por todo el mundo. Era necesario prestar una atención especial al equilibrio regional y a la representación nacional en las estructuras regionales, en particular en África.
29. La representante del Gobierno del Canadá hizo suyas las declaraciones de los representantes de los Gobiernos del Reino Unido, Países Bajos y Portugal. Expresó su apoyo a los nuevos rumbos trazados en el documento, pero advirtió que la evolución debía estar en plena conformidad con el sistema común. Apoyó el punto que requiere decisión.
30. La representante del Gobierno de Lituania acogió con agrado la estrategia propuesta para mejorar la política de desarrollo de los recursos humanos y sus procedimientos. Sin embargo, señaló que muchas nacionalidades no estaban representadas en puestos no lingüísticos. Por esta razón, acogió con particular agrado la iniciativa del párrafo 23 relativa al compromiso de la Oficina para contratar y formar a jóvenes profesionales de países subrepresentados.

31. La representante del Gobierno de los Estados Unidos manifestó su preocupación por el hecho de que el documento no se hubiera distribuido a tiempo para permitir que los expertos gubernamentales lo examinaran exhaustivamente. Pidió que se aclarara qué se entendía por «sistema de bandas anchas» en el párrafo 18. ¿Estaba ello en conformidad con el sistema común de las Naciones Unidas? Los Estados Unidos no sabían que la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) hubiera aprobado este concepto; por esta razón, la Oficina debía obtener comentarios de la CAPI antes de que la Comisión o el Consejo de Administración consideraran respaldar esa evolución. También pidió aclaraciones acerca del párrafo 19, ya que en él se indicaba que la aplicación de los nuevos procedimientos sería efectiva a partir del 1.º de enero de 2000, cuando la entrada en vigor del sistema estaba prevista para 2001.
32. El representante del Director General (Sr. Wild, Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) contestó a las numerosas cuestiones y preguntas planteadas. En primer lugar, por lo que se refería a la fecha de publicación del documento, no se había considerado conveniente presentar otras propuestas al Consejo de Administración sin antes haber llevado a cabo un proceso de consulta interna, en particular con el Sindicato del Personal. Una vez que quedó constituido el nuevo Comité del Sindicato del Personal, se celebraron intensas negociaciones en el mes de enero, seguidas de discusiones adicionales en febrero acerca de los detalles y del calendario del programa de trabajo para aplicar la estrategia. El presente documento se preparó inmediatamente después. Así pues si, los plazos de publicación del documento se habían visto afectados esto se debía a la considerable labor realizada en los tres últimos meses.
33. Refiriéndose a las cuestiones planteadas por el representante del Gobierno de la Federación de Rusia, en respuesta a la reclamación de que no se habían tenido en cuenta los comentarios formulados por ese Gobierno en noviembre del año pasado, el Sr. Wild indicó que había examinado el documento de que se trataba y estimaba que en él se habían abordado todas las preocupaciones manifestadas. En relación con los contratos, en el anexo III del documento se incluía un cuadro para reexaminar la política, las reglas y la administración en materia de contratos. Estas cuestiones también se estaban examinando en el marco del sistema común de las Naciones Unidas. Desde el punto de vista de la OIT, la cuestión más difícil era la utilización a largo plazo de los contratos de corta duración, y cómo encontrar un equilibrio adecuado entre los contratos de larga duración y los de corta duración en la Organización. Indicó que los resultados del examen se presentarían como tema de discusión a la Comisión.
34. En cuanto a la rotación del personal, en particular la rotación por períodos limitados sin otra posibilidad de empleo, indicó que la administración de la OIT estimaba que esta situación no era compatible con la organización de una carrera profesional en la administración pública.
35. Por lo que se refería a la cuestión de la contratación y de una reserva de funcionarios, al parecer se había tenido la impresión de que la Oficina no estaba tomando en cuenta a los candidatos externos. Sin embargo, una vez que se hubieran creado los centros de evaluación, se introduciría un sistema coherente de comparación competitiva en niveles clave, tanto para los solicitantes internos como para los externos. En estos niveles clave (personal con grados básicos de la categoría «P», personal de apoyo de categoría superior, personal de grados altos de la categoría «P» — probablemente P4) todos los funcionarios en servicio y los candidatos externos se someterían a una prueba de evaluación de comparación competitiva para determinar el nivel apropiado para ellos. Además, la aplicación de normas coherentes obviaría otra preocupación, a saber, la evolución en la escala de grados.

36. El Sr. Wild declaró que el funcionamiento del sistema actual de evaluación del rendimiento, con un «sistema de notas» retrospectivas era ineficaz. Se reemplazaría por una discusión anual con cada persona para determinar sus expectativas y qué haría falta hacer y a quién le correspondería hacerlo para alcanzar esos objetivos. En una fecha inminente se iniciarían reuniones de formación para los supervisores para garantizar que esas discusiones anuales de desarrollo de los recursos humanos se convirtieran en un instrumento positivo y activo en la planificación y la formulación de los programas estratégicos de la OIT.
37. El Sr. Wild reafirmó la intención de la administración de la OIT de no incumplir las reglas del sistema común ya sea en el establecimiento de los grados o en la negociación colectiva. Ya se habían celebrado discusiones en el sistema común acerca de las propuestas para el establecimiento de los grados, y en el propio convenio colectivo se excluían de manera expresa las cuestiones que formaban parte de la jurisdicción del sistema común. A continuación dio una serie de ejemplos de esas cuestiones. De proponerse cambios en el sistema común que restringieran el desarrollo de los recursos humanos en la Organización, la administración y el Sindicato del Personal abordarían esta cuestión mediante los mecanismos apropiados, a saber, el CCCA, la CAPI y los organismos sindicales del sistema común. Sin embargo, la obtención del visto bueno de la CAPI significaría en la práctica que no se podría aplicar de inmediato el cambio urgente que hacía falta en la OIT y que requería la aplicación de su nueva estrategia de recursos humanos.
38. La reestructuración de la Oficina significaba que el personal había pasado a ocupar nuevas funciones, pero con los grados actuales, en espera de que se aplicaran medidas para rectificar esta situación, lo cual, según las estimaciones, tomaría un año. La administración tenía la obligación de dedicar los esfuerzos máximos posibles para garantizar que el período de transición no se prolongara indefinidamente. De presentarse el documento a la CAPI, ese organismo no podría aprobarlo por el simple hecho de que aún no se habían terminado de preparar las propuestas detalladas. La adhesión o no al sistema común sólo podría hacerse una vez que estuvieran listos todos los pormenores de la aplicación.
39. Refiriéndose a otras cuestiones específicas, el Sr. Wild estimó que no era un problema equilibrar el género y el talento. En cuanto a los intercambios de personal, se estaban realizando dos proyectos piloto con los Gobiernos de Francia y del Japón. Una vez que se hubiera demostrado el valor de los mismos, la administración estaría más que dispuesta a hacer arreglos similares con otros gobiernos, organizaciones, instituciones u organismos.
40. Las propuestas de la OIT relativas a la evaluación del rendimiento ya habían suscitado interés en otras partes del sistema de las Naciones Unidas, y la administración podría compartir con gusto sus planes y sus experiencias. La administración de la OIT estaría abierta a una evaluación externa de los nuevos arreglos de evaluación del desarrollo.
41. Refiriéndose nuevamente a los controles de la evolución en la escala de grados, el Sr. Wild indicó que en breve se proporcionarían estadísticas al respecto, que reflejaran tanto la evolución histórica como las predicciones para demostrar cómo se estaba aplicando la nueva organización.
42. Se preveían planes de desarrollo del rendimiento para tres tipos de funcionarios: con contratos de larga duración, de prueba y de corta duración. Los contratos de corta duración también incluirían a los colaboradores externos, con vistas a determinar si sería conveniente integrarlos en la Oficina con contratos a largo plazo.
43. En respuesta al representante del Gobierno de Alemania, el Sr. Wild recordó que en el convenio colectivo se excluía de manera expresa la negociación sobre cuestiones del sistema común tales como los sueldos. En la esfera de los recursos humanos, las

negociaciones se centrarían, por ejemplo, en procedimientos para tratar los casos de acoso en el trabajo y otras cuestiones que afectaban al personal en general.

44. En cuanto a los derechos garantizados del Consejo de Administración, esta cuestión se examinó específicamente con el Consejero Jurídico durante la preparación del proyecto de convenio colectivo. Había dos tipos de cuestiones que debían presentarse y que se presentarían ante el Consejo de Administración, a saber, aquellas que tuvieran un efecto importante sobre la Organización y aquellas que tuvieran importantes repercusiones financieras.
45. En respuesta a las preguntas acerca de la contratación externa, el Sr. Wild estimaba que en los próximos diez años habría que procesar más y más contrataciones externas debido al número impresionante de funcionarios que se jubilaría durante ese período. En cuanto a la duración del propio proceso de contratación, éste debía reducirse considerablemente una vez que se estableciera la reserva de candidatos internos y externos.
46. Las características distintivas de la OIT frente a otras organizaciones incluían su carácter tripartito y su diversidad geográfica. La movilidad también era una cuestión clave que se estaba abordando en el actual examen de la estructura externa. Se estaba recurriendo más a los conocimientos técnicos del personal local mediante un examen del personal de la categoría profesional nacional de las Naciones Unidas. Estaba previsto presentar el resultado de este examen ante el Consejo de Administración en noviembre.
47. En respuesta a una pregunta formulada por el representante del Gobierno de los Estados Unidos, declaró que el sistema de bandas anchas podía introducirse de maneras que podían o no ser parte del sistema común. La intención de la administración era aproximarse a esta cuestión y a la clasificación de los empleos dentro del ámbito del sistema común. La nueva estructura de los grados sería efectiva en enero de 2001, y todos los ascensos resultantes de la nueva estructura se aplicarían de manera retroactiva.
48. El Presidente propuso que la Comisión adoptara el punto que requiere decisión del párrafo 26 del documento, tomando en consideración todas las opiniones manifestadas. Señaló que la propuesta del representante del Gobierno de la Federación de Rusia de enmendar el párrafo que requiere decisión no había recibido apoyo. A continuación se adoptó el punto que requiere decisión.
49. ***La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración invita al Consejo de Administración a que tome nota de los progresos realizados en la aplicación de la estrategia de recursos humanos y apoye el enfoque descrito en los párrafos 10 a 19 del documento GB.277/PFA/10.***
50. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia confirmó que su Gobierno no podía apoyar el consenso sobre esta decisión y lamentó que la OIT no hubiese aprobado su estrategia en materia de recursos humanos sobre la base de un consenso.

V. Trabajo y bienestar: el trabajo y las responsabilidades familiares en la OIT (undécimo punto del orden del día)

51. La Comisión tuvo ante sí un documento de la Oficina⁴ que proponía una serie de cuestiones para el desarrollo de una política de la OIT en relación con el trabajo, la familia y el bienestar del personal y que presentaba una propuesta específica en relación con el acceso del personal de la OIT a los servicios de guardería infantil.
52. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, señaló que el suministro de asistencia o de servicios de guardería infantil en la OIT interesaba tanto a los funcionarios como a los delegados. Se suponía que la propuesta que se presentaba en el documento había sido discutida y acordada con el Comité del Sindicato del Personal. Aunque pudiera parecer que la propuesta dejase solucionado el problema de la guardería infantil sólo en el caso de 20 niños, por su parte él estaba dispuesto a apoyar el proyecto si en él estaba de acuerdo el Comité del Sindicato. Sin embargo, quedaba pendiente el problema de garantizar servicios de guardería infantil a los delegados que acudían a las reuniones de la OIT, y convenía prestar más atención a este aspecto.
53. El Sr. Marshall, hablando en nombre de los miembros empleadores, dijo comprender muy bien el problema específico de buscar servicios de guardería infantil en Ginebra. La propuesta que figuraba en el documento se había acordado a reserva de que no supusiera un conflicto con el sistema común. Ello no obstante, deberían plantearse algunos puntos en relación con la propuesta. Según el documento que la Comisión tenía ante sí, parecía que en los próximos años habría 30 plazas vacantes en la guardería que se pedía al Consejo de Administración que financiase para uso del personal de la OIT. Esto planteaba ciertas consideraciones financieras y en relación con la equidad. El documento observaba también que si la Oficina no quedaba satisfecha del servicio por la razón que fuese, podría retirarse del acuerdo después de cinco años. Un plazo tan corto de retirada podría hacer que muchos dudasen si les convenía entrar en ese acuerdo. Por último, ponía en guardia contra la participación de la Oficina en la Junta Directiva del Servicio, porque ello haría más difícil realizar una crítica objetiva a ese respecto.
54. La representante del Gobierno de los Estados Unidos manifestó su más decidido apoyo a unos servicios de guardería infantil autofinanciados e indicó que, si se llevaba a cabo este plan, su Gobierno podría considerar una contribución a los costos iniciales. Sin embargo, la propuesta actual recomendaba financiar una guardería sin costos iniciales y comprometería a la Organización a subvencionar los costos de operación de dicho servicio durante un período de por lo menos cinco años. Financiar el servicio tal como se proponía iría en contra de los actuales esfuerzos de reforma encaminados a garantizar la utilización del presupuesto para la ejecución de los programas para los cuales la OIT había recibido el correspondiente mandato. Estar de acuerdo con la propuesta de la Oficina sentaría además un precedente incómodo para las demás organizaciones del sistema común, obligándolas a abordar el mismo problema de guardería infantil. Por lo tanto, su Gobierno no podría unirse a ningún consenso a favor de lo recomendado en el párrafo 22 del documento, pero animaba a la Oficina a presentar una propuesta de guardería sostenible y autofinanciada a la próxima reunión del Consejo de Administración.
55. El representante del Gobierno del Reino Unido apoyaba con el mayor entusiasmo los comentarios que se hacían en los párrafos 1 al 4 del documento, y manifestaba la esperanza

⁴ Documento GB.277/PFA/11.

de que las medidas de flexibilidad que en ellos se esbozaban estuviesen abiertas a todo el personal para garantizarle un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida, independientemente de si tenían o no responsabilidades familiares. En relación con los servicios de guardería infantil, su Gobierno apoyaría cualquier propuesta que se estuviese en armonía con el sistema común y que se autofinanciase. Esperaba que se presentase una propuesta de esa índole.

56. La representante del Gobierno del Japón apoyaba el punto que requiere decisión y pedía que se sometiese al Consejo de Administración un informe anual sobre la utilización y costos de los propuestos servicios de guardería infantil. La oradora respaldaba también las medidas propuestas para crear un ambiente favorable a la familia en la Oficina.
57. El representante del Gobierno de Namibia manifestaba también su apoyo a un entorno favorable a los niños para el personal de la OIT. Teniendo en cuenta la situación en que vivían los niños en otras partes del mundo, pensaba que sería adecuado que cualquier servicio que se estableciese se autofinanciase.
58. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia indicó que había muchas interrogantes y dudas en relación con las ideas que se esbozaban en los párrafos 1 a 4 del documento y en el anexo al mismo. Antes de que se examinasen estas cuestiones en noviembre, solicitó que se formularan propuestas específicas con suficiente antelación. En cuanto a los servicios de guardería infantil que se proponían, se trataba de una cuestión de importancia relativamente secundaria para el Consejo de Administración (en comparación, entre otras, con la cuestión de la falta de consenso sobre la estrategia en materia de recursos humanos) y al mismo tiempo una cuestión de interés para el personal desde hacía varios años. Deseaba pues contar con garantías de que dicha propuesta concordaba con la estructura del sistema común, pero por lo demás pensaba que la Comisión podría sin problema adoptar la propuesta de decisión.
59. La representante del Gobierno del Canadá dijo apoyar la intención de la Oficina (tal como se esboza en el párrafo 2 del documento) encaminada a «proporcionar un entorno seguro, saludable, exento de amenazas y compatible con la vida familiar que tenga en cuenta las características peculiares de un lugar de trabajo multicultural y reconozca las necesidades especiales de los miembros del personal (por ejemplo, las de las personas con discapacidad)». Por su parte, la oradora estaba a favor del planteamiento que se adoptaba en el documento, en el sentido de situar los servicios de guardería infantil en un contexto más amplio de trabajo, familia y bienestar, y esperaba con impaciencia la evolución de las cuestiones que se mencionan en el anexo para su presentación a la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2000. La oradora confirmaba la posición antes declarada de su Gobierno, para apoyar en principio el acceso del personal a unos servicios de guardería diurna, a condición de que dicha guardería, una vez establecida, pudiese autofinanciarse. La presente propuesta no satisfacía este requisito, y ella pedía a la Oficina que continuase sus esfuerzos para elaborar una propuesta conforme a esta exigencia. También pedía que en este proceso de elaboración no se perdiesen de vista las necesidades de los delegados durante las reuniones y las conferencias, y que la Oficina preparase una propuesta modesta para garantizar el acceso a unas disposiciones de guardería infantil diurna.
60. La representante del Gobierno de los Países Bajos hizo eco de las opiniones expresadas por el delegado del Gobierno del Reino Unido.
61. El Presidente sometió a la Comisión el punto que requiere decisión, teniendo en cuenta las declaraciones y reservas que habían hecho los oradores, así como las solicitudes de más información, que la Oficina suministraría en un informe futuro. Si no se decía lo contrario, suponía que el punto que requiere decisión quedaba adoptado.

62. La representante del Gobierno de los Estados Unidos pidió una explicación de esta decisión, diciendo que no había consenso puesto que algunas delegaciones habían apoyado la guardería a condición de que se autofinanciase.
63. El Presidente indicó que la decisión había sido adoptada sobre la base de que una mayoría de los miembros, comprendidos los miembros empleadores y trabajadores, y cierto número de gobiernos, habían apoyado el punto que requiere decisión.
64. La representante del Gobierno de los Estados Unidos no estuvo de acuerdo con este tipo de procedimiento, puesto que no había consenso para hacerlo así.
65. El representante del Gobierno del Reino Unido compartía la opinión de la oradora anterior y solicitaba una respuesta más detallada por parte de la Oficina a las graves preocupaciones que planteaba la propuesta de guardería.
66. El representante del Director General dio las gracias a los miembros por sus comentarios sobre los primeros cuatro párrafos del documento, y dijo que invitaba a todos los miembros a proporcionar a la Oficina sus propuestas para facilitar la preparación de la labor de la planificación del trabajo y de la política familiar y de bienestar. En cuanto a la propuesta de guardería, hizo referencia a la considerable labor que había emprendido la Oficina sobre este tema en los últimos años. Habida cuenta de las circunstancias que prevalecen en el mercado de Ginebra (que estaba dominado por las disposiciones de guardería infantil fuertemente subvencionadas por la Ciudad de Ginebra), no sería posible que la Oficina elaborase una propuesta de autofinanciación basada en un nivel aceptable de contribuciones de los padres, que ya pagarían unos honorarios muy elevados cada año en virtud de la propuesta presente. Indicó que ya existían otras guarderías dentro del sistema de las Naciones Unidas, en Nueva York y Viena, que estaban en cierta medida subvencionadas sobre todo en especie (por ejemplo, con la utilización gratuita de locales, el suministro de servicios y de costos de mantenimiento). La propuesta presente requería un subsidio en metálico por parte de la Oficina para mantener plazas de guardería infantil, pero suponía un apoyo no meramente en especie a los servicios de guardería propuestos.
67. El Sr. Blondel reiteraba que no se había encontrado una solución satisfactoria a la cuestión conflictiva que había sido objeto de preocupación del personal durante varios años. Ello no quería decir que la propuesta concreta que la Comisión tenía ante sí era la que hubiese que apoyar, sobre todo si no abordaba el problema del acceso de los delegados a los servicios de guardería infantil. Esta cuestión aún quedaba pendiente de solución satisfactoria. Ello no obstante, por su parte entendía que la propuesta presente tenía el apoyo del personal y el Grupo de los Trabajadores convenía en que debía adoptarse una solución ahora. También había que encontrar una solución a la cuestión del acceso a servicios de guardería para los delegados a la Conferencia y a las reuniones sectoriales.
68. El Sr. Marshall comprendía las preocupaciones de los gobiernos. Recordaba que el presupuesto hacía una asignación financiera para servicios de guardería infantil, a reserva de que el Consejo de Administración decidiese sobre la propuesta. Y que, aunque el presupuesto hacía una consignación para los servicios de guardería infantil en el bienio presente, la Comisión podía recomendar en el futuro al Consejo de Administración que el nivel de subvención se redujese, en particular si el número de plazas de niños con derecho a subsidio aumentaba demasiado. Pero mientras tanto, los miembros empleadores podían dar su apoyo al punto que requiere decisión.
69. El representante del Gobierno de los Estados Unidos indicó que entendía que se había hecho una asignación presupuestaria a reserva de la solución del problema. Si la Comisión apoyaba el punto que requiere decisión, deseaba que constase en acta que los Estados Unidos no se adherían al consenso sobre esta cuestión.

70. El Presidente resumió la situación: los miembros empleadores y trabajadores daban su apoyo al punto que requiere decisión. Cierta número de delegaciones habían solicitado informaciones adicionales, habían presentado comentarios y expresado ciertas reservas. El representante de la Oficina había respondido a las cuestiones planteadas por los miembros. A continuación, el Presidente volvía a someter el párrafo 22 a la Comisión para su adopción, teniendo en cuenta las opiniones y reservas expresadas a lo largo de la discusión. El punto que requiere decisión fue adoptado.

71. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que, si la Oficina decidiese participar en la guardería que la Asociación Crèche-Scoubidou propone establecer y administrar, se destinen para ello los fondos previstos a tales efectos en el Programa y Presupuesto para 2000-2001, y que se financie una suma adicional de 70.000 Fr.S. primeramente con los ahorros logrados en la parte I del presupuesto, en el entendido de que en caso de que esto resulte después imposible, el Director General propondrá soluciones de financiación alternativas en una etapa posterior del bienio.*

VI. Cuestiones relacionadas con las pensiones (duodécimo punto del orden del día)

Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el Informe del Comité Permanente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

72. La Comisión tomó nota de un documento ⁵ de la Oficina que informaba sobre las medidas adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas a raíz de la reunión del Comité Permanente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en julio de 1999. Esto suponía sobre todo la aprobación del presupuesto propuesto de 62,3 millones de dólares de los Estados Unidos para la administración de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas durante el bienio 2000-2001.

VII. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT (decimotercer punto del orden del día)

73. El Presidente declaró que la Mesa del Consejo de Administración había examinado un poco antes durante la semana una nota de consulta sobre este tema. Pero desgraciadamente el documento que informaba sobre estas consultas no estaba todavía disponible. Por lo tanto, la cuestión se discutiría cuando la Comisión se reuniese la semana próxima para adoptar sus informes.

Ginebra, 27 de marzo de 2000.

⁵ Documento GB.277/PFA/12.

Puntos que requieren decisión: párrafo 49;
párrafo 71.