



DECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

	<i>Página</i>
I. Declaración del representante del personal	1
II. Enmiendas al Estatuto del Personal.....	2
III. Excepciones al Estatuto del Personal	2
IV. Actualización de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos	3
V. Cuestiones relacionadas con las pensiones.....	21
a) Informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	21
b) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales	21
c) Caja de Pensiones del Personal de la OIT	22
VI. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional	22
VII. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT	23
VIII. Otras cuestiones relacionadas con las pensiones	24

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración se reunió el 7, 8 y 10 de noviembre, presidida por el Sr. Amorim (Gobierno, Brasil; Presidente del Consejo de Administración). Actuó como ponente el Sr. Willers (Gobierno, Alemania).

I. Declaración del representante del personal

2. El Presidente del Sindicato del Personal señaló que se habían firmado dos convenios colectivos desde marzo pasado, fecha en la que el Consejo de Administración había aprobado la introducción de la negociación colectiva. Los nuevos convenios tenían por tema, respectivamente, un nuevo procedimiento de solución de reclamaciones y los nuevos procedimientos de selección y contratación del personal. Asimismo, la Oficina y el Sindicato del Personal se pusieron de acuerdo sobre las modalidades prácticas de la creación de un grupo de examen, que figuran en un anexo al Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento. Se había conseguido llevar a cabo muchos cambios, en un período reducido y para gran satisfacción de las partes, gracias al mecanismo de negociación colectiva. Ello demostraba que la negociación colectiva no implicaba necesariamente conflictos, y que las negociaciones de buena fe podían redundar en soluciones para muchas cuestiones espinosas. Manifestó el deseo de que el Consejo de Administración aprobara los cambios propuestos sobre los temas fundamentales, que se habían convenido tras intensas negociaciones. La única reserva que abrigaba el Sindicato del Personal se refería al plazo y los esfuerzos que implicaba la nueva redacción del Estatuto del Personal. Consideraba que para incorporar al Estatuto los convenios suscritos bastaría con adjuntarlos al mismo, tal como era corriente en la práctica jurídica de muchos países. Muy pronto se deberían suscribir otros convenios sobre cuestiones importantes como, por ejemplo, la prevención y lucha contra el acoso, el Plan de Desarrollo Personal (PDP) y la reestructuración y simplificación de la clasificación de puestos. La negociación de estos cambios iba a permitir que la Oficina cumpliera mejor su cometido de servicio público internacional eficaz, sobre la base de la contratación internacional, la estabilidad del empleo y la promoción basada exclusivamente en los méritos y, al mismo tiempo, en la búsqueda de los niveles más altos de eficacia, competencia e integridad. Los cambios adoptados podrían entrañar también una mejora significativa del ambiente de trabajo de la Oficina y contribuir a cambiar su filosofía de la gestión. El Sindicato del Personal veía con optimismo las reformas en materia de recursos humanos, pero consideraba que era necesario dotarse de medios para reconocer la excelencia tanto de comportamiento como de rendimiento. Además, la lealtad y la dedicación del personal debían tener como contrapartida la lealtad del empleador. Esto se podría lograr de diversas maneras, entre ellas dedicando tiempo y recursos a la formación profesional, elemento indispensable de toda verdadera estrategia de desarrollo de la carrera. Como se señaló en la reunión de marzo pasado, debería darse mandato a un consejo paritario de formación en el que estuviese representado el Sindicato, habilitado para tomar decisiones sobre prioridades y asignación de recursos. A juicio del Sindicato, la cuantía del presupuesto de formación debería situarse entre el 2 y el 5 por ciento del presupuesto de la OIT.
3. Había diversos temas que seguían preocupando al Sindicato. El primero se refería a la situación del personal con empleo precario y a su exclusión del ámbito de la protección social (seguro de salud, vacaciones anuales, derechos de jubilación y protección en caso de accidentes profesionales). Desde marzo se habían hecho ciertos progresos en la identificación de la magnitud del problema. Consideraba que todas las personas con contrato precario deberían seguir empleadas hasta que se llegara a un acuerdo y se resolviera la cuestión. La práctica de la contratación en condiciones inadecuadas era contraria al principio del Trabajo Decente y a los valores y demás principios de la OIT, y había que ponerle remedio. Otro campo de preocupación para el Sindicato se refería a las

condiciones de empleo del personal local contratado en las unidades exteriores, que constituye cerca de la mitad del personal de la OIT. Si bien era cierto que había motivos legítimos para aplicar algunas diferencias en las condiciones de empleo entre el personal local y el personal internacional, ciertas desigualdades exigían la adopción de medidas urgentes de rectificación. Debía protegerse el poder adquisitivo de los salarios en caso de volatilidad de las monedas locales; también deberían tomarse disposiciones para garantizar la seguridad del personal en condiciones de conflicto político, y también para el caso de evacuación médica de urgencia. La rectificación de las deficiencias actuales sería congruente con las medidas que han tomado otros organismos y programas del sistema de las Naciones Unidas, y compatible con la índole humanitaria y el carácter urgente de estos problemas. A medio plazo, quedaría compensado el costo de estas medidas correctivas. Por otra parte, también había que examinar con renovada atención la posibilidad de introducir criterios favorables a la movilidad del personal, y en particular uno de sus aspectos, a saber, los viajes profesionales. En efecto, algunos funcionarios pasan períodos considerables en desplazamiento fuera de la sede. La preparación de dicho personal para los viajes adolece de diversas deficiencias. Deberían establecerse mecanismos adecuados sobre cuestiones de salud y seguridad, aplicables antes y después de los viajes, así como disposiciones claras y razonables en materia de descanso y recuperación durante las misiones y después de las mismas, disposiciones para la evacuación de urgencia, medios de comunicación más adecuados en caso de misiones a zonas apartadas, y una articulación apropiada entre la preparación para viajes y un programa de bienestar del personal. Además, la Oficina debería adoptar un enfoque más dinámico para remediar las causas de enfermedad y ausentismo del personal. La mejora de la salud y de la preparación para viajes podría contribuir a reducir el absentismo y a aumentar la satisfacción del personal, factores que redundan en su interés y también en el de la Oficina. Por último, consideraba que había que apoyar las propuestas de la Oficina en el sentido de definir una política de armonización del trabajo, la familia y el bienestar, como parte de un programa más amplio que permita que cada miembro del personal alcance un equilibrio entre su vida profesional y su vida personal. Concluyó invitando al Consejo de Administración a dar su apoyo a la negociación colectiva y a la búsqueda de soluciones adecuadas para las preocupaciones manifestadas por el Sindicato del Personal. Por su parte, éste iba a seguir contribuyendo con dedicación al proceso de reforma de la política de recursos humanos, tanto en la sede como en el terreno.

II. Enmiendas al Estatuto del Personal (décimo punto del orden del día)

4. La Comisión tomó nota de un documento¹ sobre las enmiendas al Estatuto del Personal aprobadas por el Director General durante los doce meses precedentes en virtud de los poderes que en él delegó el Consejo de Administración.

III. Excepciones al Estatuto del Personal (undécimo punto del orden del día)

5. La Comisión tomó nota de que no había materia que tratar en este punto del orden del día.

¹ Documento GB.279/PFA/10.

IV. Actualización de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos (duodécimo punto del orden del día)

6. La Comisión tuvo ante sí un documento de actualización de la aplicación de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos ².
7. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, acogía con satisfacción los dos convenios colectivos celebrados por el Director General y el Sindicato del Personal. En opinión de los trabajadores, y en relación con la determinación de las condiciones de empleo, la negociación colectiva constituía un acontecimiento positivo, en armonía con las normas de la función pública internacional; su ampliación a otras organizaciones internacionales no podía por menos que acogerse con satisfacción. Solicitaba la opinión del personal de la Oficina en relación con las nuevas formas de relaciones y de gestión del personal.
8. Los costos que traía consigo la tramitación de las reclamaciones (y, en particular, el establecimiento de la oficina de un Defensor del Personal así como el nombramiento de mediadores) eran importantes. Se necesitaba aclarar la naturaleza de la función del Defensor del Personal. En cuanto a la guardería infantil, ¿podrían los delegados a la Conferencia beneficiarse de ella y disponer de plazas para sus hijos? Por último tenía objeciones al tono y manera en que estaba redactado el párrafo 15. Por una parte, estaba en preparación una propuesta para financiar el desarrollo de un sistema de información; por otra, «independientemente de la decisión del Consejo de Administración acerca de esta propuesta» se requiere de forma inmediata modificar los sistemas actuales. Preguntaba si el desarrollo de un nuevo sistema de información no formaba parte de un debate más amplio sobre la gestión financiera; esta cuestión debería examinarse en conjunto y de manera que evitase, en materia de recursos humanos, un período de transición entre el sistema actual y el sistema nuevo que iba a implantarse.
9. El Sr. Marshall, hablando en nombre de los miembros empleadores, acogía con satisfacción las iniciativas que se estaban emprendiendo, y las consideraba en general positivas y en armonía con las mejoras prácticas internacionales. Su Grupo deseaba plantear y discutir cierto número de cuestiones antes de considerar el punto que requiere decisión. Les preocupaba también el retraso en la recepción de la documentación.
10. Al considerar las cuestiones que la Comisión tenía ante sí, el Consejo de Administración debería asumir un papel de «buen gobierno», puesto que el Director General tenía la facultad delegada de actuar como empleador. Se suponía que el Director General, al presentar la propuesta, estaba dando garantías de que las medidas que se sometían estaban de conformidad con las del sistema común de las Naciones Unidas. Se suponía también que no había ningún elemento dentro del proceso de negociación colectiva, ni en otros ámbitos, que pudiese considerarse como una limitación o restricción al derecho que asistía al Consejo de Administración para determinar las políticas a seguir. Los convenios colectivos no podían interpretarse de manera que se pudiese suponer que tenían preferencia sobre el Consejo de Administración y su función reglamentadora. Manifestó estar preocupado porque el personal no sindicado parecía estar obligado a utilizar un procedimiento de tramitación de reclamaciones dominado por el Sindicato. Se necesitaba una aclaración en relación con la disposición que había en el convenio colectivo sobre los procedimientos de reclamación, que parecían contemplar una revisión de los Estatutos del

² Documentos GB.279/PFA/12 y GB.279/PFA/12 (Add.1).

Tribunal Administrativo a través de la negociación; esto no era correcto, porque el Tribunal está bajo la responsabilidad del Consejo de Administración. En particular, el tema de la «acción colectiva» debiera ser considerado por la Oficina y por otras organizaciones internacionales que habían reconocido la jurisdicción del Tribunal antes de que se propusiese una nueva política al Consejo de Administración. Sería un procedimiento incorrecto que las cuestiones de esta naturaleza se sometiesen al Consejo de Administración después de haber sido negociadas entre la Oficina y el Sindicato del Personal, puesto que esto presentaría el peligro de que un convenio colectivo dominase al Consejo de Administración. Además, los miembros empleadores deseaban una aclaración sobre si el proceso de negociación y todas las disposiciones del acuerdo se aplicaban también al Director General y a los altos cargos.

11. En cuanto a la propuesta de la Oficina para tomar medidas para instituir obligaciones de apoyo familiar mediante deducciones del sueldo cuando un funcionario no cumple con sus obligaciones de ayuda familiar, el Sr. Marshall deseaba garantías de que — habida cuenta del estatuto jurídico ambiguo de algunas providencias de los tribunales — la Oficina podría proceder a deducciones de la nómina salarial del funcionario sin incurrir en responsabilidad legal. Asimismo, los miembros empleadores estaban preocupados por los elevados costos presupuestarios que se solicitaban para financiar la aplicación de la estrategia de recursos humanos. Los empleadores pedían a la Oficina que garantizase una reducción de los costos que actualmente se contemplaban. Por último, su Grupo observaba que se habían solicitado 150.000 dólares para emprender una actualización temporal del sistema de información en materia de recursos humanos. Se deseaba una garantía de que esta actualización tenía tanta importancia como sugería el documento, y que sería compatible con el proyecto de las tecnologías de la información.
12. El representante del Gobierno del Reino Unido, hablando en nombre del grupo de los PIEM, consideraba que los documentos que la Comisión tenía ante sí en este punto del orden del día eran de la mayor importancia. La OIT, habida cuenta de su mandato, debería asumir un papel de vanguardia en el desarrollo de la gestión de los recursos humanos dentro del sistema de las Naciones Unidas. Y eso estaba haciendo. El grupo de los PIEM acogía con beneplácito los nuevos procedimientos de tramitación de las reclamaciones, que conducirían a una solución más rápida de la mayor parte de los conflictos y, en último término, liberarían recursos para otras actividades en materia de recursos humanos. También acogía con satisfacción los nuevos procedimientos de contratación que daban a los responsables inmediatos una función directa y ello contribuiría a reducir los plazos de contratación, a la introducción del Plan de Desarrollo Personal (PDP), a la lucha contra el acoso, a la puesta en marcha con éxito del Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales (YPCEP), a la acción largo tiempo esperada por mejorar las capacitaciones de dirección y a la introducción de medidas para instituir obligaciones de apoyo familiar. Todas estas medidas constituían un acervo de logros muy impresionante y que se había obtenido dentro del tiempo previsto. Por otra parte, el nivel de los fondos adicionales que se pedían no era en modo alguno insignificante, a pesar de la propuesta de financiarlo con cargo a los recursos existentes de manera aislada. A ese respecto el grupo de los PIEM ponía en tela de juicio el costo propuesto del Defensor del Personal, y pedía una indicación sobre los ahorros que podían producirse a resultas de esta iniciativa, en términos de aumento de la eficacia. El grupo de los PIEM preguntó asimismo si los cambios propuestos podrían provocar un aumento de los costos de funcionamiento.
13. Había un aspecto de la documentación que preocupaba un poco, porque parecía poner en cuestión las prerrogativas del Consejo de Administración. Aunque estaba claro que el Consejo de Administración había dado al Director General facultades para negociar los convenios con el Sindicato del Personal (a condición de que fuesen compatibles con el sistema común), no podría aceptarse que tales convenios tuviesen prioridad sobre el Estatuto del Personal. Se detectaba, pues, un problema importante en relación con algunas

de las expresiones que figuraban en los convenios, y en las enmiendas que se proponían al Estatuto del Personal para dar efecto a estos convenios. Las partes en los convenios no podían exigir cambios en el Estatuto del Personal y establecer plazos determinados para las enmiendas. En caso de conflicto entre un convenio y el Estatuto del Personal, estaba claro que la primacía correspondía al Estatuto del Personal. Ello no obstante, se insistía en que el grupo de los PIEM no tenía problemas con el fondo de los acuerdos, y en que hubiese deseado que se aplicasen lo más pronto posible, pero el retraso en la recepción de los documentos y la manera en que se presentaban había dado lugar a dificultades. Por lo tanto, se proponía que el punto que requiere decisión del documento GB.279/PFA/12 se enmendase a tenor de lo siguiente:

- 1) Sustituir la palabra «refrende» por las palabras «tome nota» en los apartados *b)* y *c)* del párrafo 19.
 - 2) Suprimir lo siguiente:
 - i) el apartado *d)* del artículo 10.1 del anexo I de este documento (Proyecto de disposiciones del Estatuto del Personal por las que se da efecto al Acuerdo (colectivo) de Reconocimiento y Procedimiento);
 - ii) artículo VII (Interpretación de la enmienda del capítulo XIII del Estatuto del Personal: Procedimiento de solución de reclamaciones (que se presenta como el anexo III del documento GB.279/PFA/12 (Add.1));
 - iii) el párrafo 19 (Interpretación del Proyecto de disposiciones del Estatuto del Personal para dar efecto al Convenio colectivo sobre el procedimiento de contratación y selección (que se presenta como anexo VI al documento GB.279/PFA/12 (Add.1)).
- 14.** El grupo de los PIEM insistió además en que no podría apoyar en adelante ningún convenio que estuviese formulado en este tipo de lenguaje poco correcto, ni podría estar de acuerdo con ninguna enmienda propuesta al Estatuto del Personal que se formulase en tales textos. Por último, muchas delegaciones de los PIEM seguían examinando otros aspectos de los proyectos de enmienda al Estatuto y esperaban que fuese posible estar de acuerdo con estas propuestas durante la presente reunión.
- 15.** Además, pedía garantías en relación con la compatibilidad de la propuesta de permiso parental, que figura en el documento GB.279/PFA/12, con el sistema común de las Naciones Unidas. Se solicitaba información sobre si esta propuesta había sido discutida con la CAPI. Proponía a continuación que la expresión «tome nota» que figura en el apartado *e)* del párrafo 19 del punto que requiere decisión fuese sustituida por la palabra «apruebe». Por último, se pedía información sobre el costo anual que representa para la Oficina cada niño que se coloca en la guardería infantil «Scoubidou».
- 16.** El representante del Gobierno del Canadá, en nombre del Grupo Gubernamental, expresaba la preocupación común en relación con los cambios propuestos al Estatuto del Personal. Como hiciera notar el representante del Gobierno del Reino Unido, el apartado *d)* del artículo 10.1, así como otros puntos, parecían vulnerar las prerrogativas del Consejo de Administración. El orador apoyaba la solicitud de que estos párrafos se suprimiesen o enmendasen. También hizo referencia al retraso en la recepción y presentación de los documentos, que dejaba un tiempo insuficiente a la adecuada consideración de los mismos y a las oportunas consultas.
- 17.** El representante del Gobierno de la Federación de Rusia daba las gracias a la Oficina por las ideas que se habían presentado en relación con la reestructuración de la política de

recursos humanos, y tomaba nota de su amplio campo de aplicación. El orador indicaba que su Gobierno tenía objeciones a la ampliación de los convenios colectivos dentro de la Oficina. Estos temores estaban vinculados a factores como la compatibilidad de los convenios con el estatuto jurídico de la función pública internacional, de sus posibles repercusiones en el proceso de adopción de decisiones y del papel de los órganos de gestión de la Organización, así como las inevitables consecuencias financieras de los convenios, que se identificaban en los párrafos 16 y 17 del documento. Al tiempo que manifestaba su satisfacción en determinados ámbitos, lamentaba la brevedad de la presentación; se necesitaban más explicaciones antes de que su Gobierno adoptase una decisión. En relación con los puestos y los recursos, preguntaba si se mantendrían todos los grados actuales, si las descripciones de funciones serían distintas para los distintos grados, y si todas las vacantes se anunciarían para grados específicos, como en el pasado. Su Gobierno no pondría objeciones a la interesante propuesta de series específicas de descripciones de funciones para la clasificación de los grados y a los centros de evaluación, en la medida en que se proponían establecer unos criterios mínimos para los niveles de grado. Pero si la Oficina se encaminaba hacia una clasificación más amplia de los puestos, su Gobierno tendría objeciones porque ello contravendría las actuales disposiciones de clasificación de puestos del sistema de las Naciones Unidas. En relación con la contratación, ascensos y evaluación y estimación del personal, acogía con satisfacción la tendencia a un proceso más competitivo, pero preguntaba cómo se compararían las calificaciones de los candidatos internos y externos. ¿Estarían los concursos abiertos a todas las personas, tanto internas como externas, y en caso afirmativo, en qué condiciones? El orador se preguntaba por qué las evaluaciones de la eficacia sólo se hacían una vez en el curso de la carrera de los funcionarios (durante el período inicial de prueba). Pedía también una explicación de las medidas de transición propuestas en las que se estipulaba que el personal actualmente en servicio activo no debería participar en el centro de evaluación. ¿Era posible que, independientemente de sus calificaciones y resultados, todos los miembros del personal actualmente en servicio activo ya merecieran una promoción dentro de su grado y continuasen mereciéndola para el resto de su carrera? Asimismo, se pedían garantías de que el programa de iniciativas sobre el trabajo y la vida no fuese contrario a las normas del régimen común y que la propuesta de delegar autoridad en los administradores con respecto a la contratación se viera acompañada por medidas específicas que garantizaran una responsabilidad adecuada. Su Gobierno seguiría con vivo interés las próximas propuestas sobre la reforma de la política de contratos.

18. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia apoyó firmemente las propuestas del representante del Reino Unido en relación con el punto que requiere de decisión del párrafo 19 del documento. En lo que concierne a las demás propuestas del documento correspondiente al orden del día, sugirió que la Comisión recomendase al Consejo de Administración que se aplicasen a modo de prueba y que las revisase al cabo de unos años.
19. El Presidente pidió a la Secretaría que aclarase el ámbito de aplicación del punto que requiere decisión.
20. El representante del Director General (el Sr. Wild, Director del Departamento de Recursos Humanos) confirmó que el párrafo 19 del documento del orden del día GB.279/PFA/12 era el punto que requería decisión. Otras cuestiones que se habían presentando en los documentos se hallaban en el marco del mandato en vigor del Director General con miras a su aplicación, o bien serían objeto de futuras propuestas que examinaría el Consejo de Administración.
21. El representante del Gobierno de Alemania expresó su inquietud ante la entrega tardía de los documentos. Esto generó dificultades particulares cuando se trataba de enmiendas al Estatuto del Personal y cuando el tema revestía complejidad. Aunque el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 19, abarcaba una serie de puntos de los dos documentos

presentados a la Comisión. El Addendum sólo se había podido obtener la víspera, lo que impidió que se pudiesen mantener consultas con expertos nacionales en lo tocante a la cuestión de la compatibilidad de las propuestas con el régimen común de las Naciones Unidas. Pese a que en gran medida apoyó la declaración del representante del Gobierno del Reino Unido en nombre de los PIEM, su postura presentó ligeras divergencias en cuanto al procedimiento.

22. Ya se había afirmado que el Director General sólo podía actuar en el marco del régimen común. Por consiguiente, se podía emitir un cheque en blanco respecto a todas las cuestiones que se habían acordado de forma colectiva. Ahora bien, las enmiendas propuestas por el representante de los PIEM mostraban que había una serie de puntos que podían estar en contradicción con el régimen común. Su Gobierno no podía adoptar ninguna decisión sobre las enmiendas al Estatuto del Personal, en particular al párrafo 19, b) y c). Propuso aplazar la decisión a marzo de 2001. En ese momento, no podía tomar parte en ninguna decisión.
23. Por último, hizo referencia a dos comentarios previos. Respaldó el deseo del representante del Gobierno de la Federación de Rusia de que la contratación de candidatos externos fuese posible y no excepcional, como se sugería en el texto. En cuando a las evaluaciones de los resultados, mostró su desacuerdo con el representante de la Federación de Rusia. En su opinión, las evaluaciones sistemáticas que se aplicaban a todo el personal, debían distinguirse de las evaluaciones *ad hoc*, que se requerían en casos específicos, tales como las promociones o los traslados. Asimismo, se manifestó en contra de un aumento de la periodicidad de las evaluaciones sistemáticas.
24. El representante del Gobierno de Italia apoyó las enmiendas propuestas por el representante del Reino Unido en nombre del grupo de los PIEM, e hizo suya la petición de poder disponer de más tiempo para poder llegar a una decisión antes del término de la reunión actual del Consejo de Administración. Su Gobierno valoró los esfuerzos de la Organización por desarrollar sus propios recursos humanos. En lo que concierne a la contratación y la formación, subrayó la importancia del Centro de Turín, que debería desempeñar una función capital en la formación del personal a todos los niveles. El Centro ya se utilizaba para formar a los expertos asociados de Italia que se enviaban a distintos organismos de la Naciones Unidas. La Oficina debería utilizar la capacidad desarrollada por el Centro para formar al personal internacional y, tal vez, para hacer ahorros. Instó a una mayor precisión a la utilización de los fondos previstos para la formación de los dos grupos de jóvenes profesionales.
25. El representante del Gobierno de Namibia hizo suyas varias opiniones formuladas por otros oradores. Una cuestión importante para el Gobierno era que el acuerdo podía sustituir la función del Consejo de Administración en lo que a la adopción de decisiones se refiere. Si un país como Alemania, con toda su infraestructura, encontraba dificultades para examinar el documento, ¿cómo se podía esperar que países como Namibia adoptasen una postura con rapidez? Respaldó la sugerencia de posponer la cuestión con el fin de disponer de tiempo para mantener consultas.
26. Asimismo, se hallaba ante un dilema de índole moral. ¿Cómo podía convencer a su pueblo que apoyase los gastos financieros adicionales propuestos para la Estrategia de Recursos Humanos recurriendo a ahorros del presupuesto de la Oficina, mientras que programas como el del VIH/SIDA tropezaban con obstáculos financieros y no podían financiarse?
27. El Presidente señaló que el representante del Gobierno de Alemania (con el apoyo de los representantes de los Gobiernos de Namibia e Italia) había propuesto que el Consejo de Administración aplazase la adopción de una decisión hasta marzo de 2001, en relación con las partes del punto que requiere decisión (párrafo 19 del documento correspondiente a este

punto del orden del día) que precisaban que el Consejo de Administración aprobase las enmiendas al Estatuto del Personal. Asimismo, expresó su deseo de que la Secretaría aclarase las consecuencias que tendría aplazar dicha decisión.

- 28.** El representante del Director General (Sr. Wild) abordó en detalle las distintas cuestiones planteadas en la discusión. Declaró que, en la fase actual, en su respuesta se limitaría a abordar las dos cuestiones principales planteadas ante la Comisión: en primer lugar, si el marco en el que se inscribe la estrategia de recursos humanos propuesta es compatible con el sistema común de las Naciones Unidas; y, en segundo lugar, la posible decisión del Consejo de Administración de posponer una decisión sobre las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal en su próxima reunión. En cuanto a la primera cuestión, confirmó las declaraciones que hiciera ante la Comisión en noviembre de 1999 y en marzo de 2000, en el sentido de que en las propuestas no había nada que contraviniese el sistema común. Para reforzar este punto, se refirió a las discusiones que celebró con el Presidente y con otros altos miembros de la secretaría de la CAPI en Nueva York a principios de noviembre, y en las que éstos expresaron gran interés por la estrategia de recursos humanos y declararon que estaban conformes con la manera en que se estaba aplicando. De hecho, la Secretaría de la CAPI, lo había invitado a hacer una ponencia en una reunión que se ha de celebrar en Viena el mes próximo (consultas sobre la revisión del sistema de remuneraciones y de prestaciones) sobre el único aspecto que podría crear problemas en relación con los requisitos del sistema común (la clasificación de los puestos) a fin de que se demostrara la flexibilidad que hay para hacer cambios en las disposiciones sobre clasificación de los empleos del sistema común. En cuanto a la segunda cuestión, alentó a la Comisión a que recomendará que el Consejo de Administración apruebe el Estatuto del Personal en su reunión actual. Puso de relieve el alto grado de compromiso que demostraron este año la dirección superior, el Departamento de Recursos Humanos y el Sindicato para aplicar el importante programa de trabajo destinado a poner en práctica la estrategia de recursos humanos a principios de 2001. Esta labor se efectuó actuando en asociación y en acuerdo con el Sindicato, lo cual explicaba por qué algunos de los documentos presentados a la Comisión tardaron en distribuirse. Se dedicó un tiempo considerable a celebrar consultas con el personal a través de seminarios y talleres, y a través de comunicaciones conjuntas elaboradas con el Sindicato, lo cual proporcionó al personal informaciones sobre la elaboración del programa de recursos humanos. Insistió en que el sistema de clasificación de los empleos estaba «en suspenso» en la Oficina desde el 1.º de enero de 2000, porque sería reemplazado en breve. El personal estaba esperando que el nuevo sistema se pusiera en práctica a principios de 2001. No sería conveniente retrasar hasta marzo de 2001 la introducción de las nuevas disposiciones sobre contratación. Estaban dirigidas a introducir mecanismos de selección comunes y objetivos para los candidatos internos y externos, y a dar mayor libertad a los directores para tomar decisiones relativas al personal, reducir la burocracia en el sistema y empezar a reducir el período inicial de prueba de 14 meses a 90 días. Por esta razón, pidió a la Comisión que formulara una recomendación al Consejo de Administración para permitir que la labor relacionada con la estrategia de recursos humanos prosiga sin trabas.
- 29.** La representante del Gobierno de Italia aclaró la declaración anterior, que formulara en nombre de su Gobierno. Italia no apoyaba la petición del Gobierno de Alemania de que se pospusiera la discusión hasta marzo. La representante sólo había querido decir que hacía falta más tiempo para examinar las propuestas y que apoyaba la declaración del representante del Gobierno del Reino Unido en nombre del grupo de los PIEM.
- 30.** El Presidente alentó a la Comisión a no dejar en manos del Consejo de Administración la búsqueda de una solución sobre cómo proceder en relación con la propuesta de que el Estatuto del Personal no sea aprobado en la presente reunión.

- 31.** La representante del Gobierno de Francia se refirió a la necesidad de entender las preocupaciones de los representantes gubernamentales, que contribuían al presupuesto. Estaban en una difícil situación. Si bien podía entenderse el retraso en el envío de los documentos debido a las dificultades inherentes a la negociación colectiva, ello no era óbice para no examinar si las propuestas eran compatibles con el sistema común. Se trataba de una tarea importante que muchos países tales como Francia no estaban en posición de emprender. Compartía la opinión expresada por el Gobierno del Reino Unido de que el párrafo 19 debía modificarse para tener en cuenta los cambios propuestos. También consideraba que debían suprimirse varios artículos de los anexos a los que se aplicaba el párrafo 19. Por último, la oradora estaba a favor de que se pospusiera la decisión sobre el punto que requiere decisión, pero esta cuestión debía resolverse durante la presente reunión del Consejo de Administración, y no en marzo de 2001.
- 32.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos felicitó a la Oficina por las numerosas iniciativas adoptadas para actualizar sus prácticas sobre recursos humanos. La OIT parecía bien adelantada en la elaboración de políticas que otras organizaciones de las Naciones Unidas tal vez desearían utilizar como modelo para introducir cambios similares. En principio, su Gobierno apoyaba los convenios colectivos recientemente concertados para la solución de reclamaciones y para la contratación. Sin embargo, causaba preocupación la disposición sobre la interpretación del texto incluida en ambos convenios para resolver las discrepancias entre el Estatuto del Personal y los convenios. En vista de que no debería haber diferencias entre los principios contenidos en los Estatutos del Personal y en los convenios colectivos, esta disposición no era necesaria y había que suprimirla. Sin embargo, los Estatutos del Personal fueron diseñados para durar mucho tiempo y al enmendarlos, el Consejo de Administración asumiría una importante responsabilidad. El addendum que contenía las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal había sido recibido tan sólo el día anterior y, por consiguiente, su delegación no estaba en posición de aprobarlo, a pesar de su deseo de examinarlo con rapidez. Se tomó nota con preocupación de la estimación de los costos relacionados con las disposiciones, y se recalcó que todos los costos debían cubrirse con la asignación presupuestaria existente, sin que ello afectara negativamente el programa de trabajo convenido. En cuanto a las seguridades dadas por el representante del Director General de que ninguna disposición de las propuestas contravenía el sistema común, la oradora se refirió al párrafo 14 del anexo VII, que aparentemente indicaba que, de hecho, la propuesta sobre la licencia de paternidad era incompatible con el sistema común de las Naciones Unidas. Por consiguiente, no se podría aprobar esa propuesta. Sin embargo, dio todo su apoyo a la propuesta relativa a las obligaciones de apoyo familiar. Se esperaba que las cuestiones pendientes señaladas por la Comisión se pudieran resolver con rapidez, y de preferencia en la actual reunión del Consejo de Administración.
- 33.** El representante del Gobierno de Japón dio su apoyo a la declaración de la representante del Gobierno del Reino Unido en nombre del grupo de los PIEM. Su Gobierno apoyaba firmemente la estrategia de recursos humanos de la OIT. El documento presentado a la Comisión contenía información sobre el Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales, que era apreciado porque proporcionaba formación inicial a jóvenes profesionales de países subrepresentados. Sin embargo, esperaba que el programa adoptara una perspectiva regional más amplia. Asimismo, pedía a la Oficina que tuviese en cuenta la necesidad de la distribución geográfica cuando se adoptasen medidas sobre este aspecto de la estrategia de recursos humanos.
- 34.** El representante del Gobierno de Portugal daba todo su apoyo a la declaración del grupo de los PIEM. Su Gobierno apoyaba los esfuerzos de la Oficina para establecer una estrategia de recurso humanos. Se trataba de una herramienta indispensable para modernizar la Organización. Si bien hacía falta más tiempo, podía adoptarse una decisión en la presente

reunión. Preguntó si el Consejo de Administración no debía dar un mensaje de apoyo claro respecto de este paso estratégico.

- 35.** La representante del Gobierno de los Países Bajos acogió con agrado los progresos hechos por la Oficina y tomó nota con interés del folleto relativo al Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales. Refiriéndose a la formación del personal de dirección, preguntó si la formación era voluntaria o si todo el personal de dirección debía acogerse al programa. También manifestó su satisfacción acerca de los progresos realizados en materia de contratación, evaluación del desarrollo y clasificación de puestos, y señaló que, en conjunto, estos elementos podían ayudar a los funcionarios a determinar con más claridad su trayectoria profesional. Acogió con agrado la revisión de la política de contratos y la simplificación de los tipos de contrato, y también los esfuerzos desplegados por la Oficina para suprimir el uso prolongado de contratos de corta duración. Pidió aclaraciones en cuanto al programa de funcionarios nacionales del cuadro orgánico. Por último, refiriéndose a las iniciativas sobre el trabajo y la vida, señaló que algunas organizaciones del sistema común habían empezado a aplicar una política para reconocer los matrimonios de hecho para tener en cuenta a las personas a cargo, tal como lo recomendó el CCA. Instó a la OIT a que adoptara esa política y pidió que se presentara un informe detallado en marzo de 2001.
- 36.** La representante del Gobierno de Dinamarca expresó su satisfacción por los progresos alcanzados por la Oficina en relación con la estrategia de recursos humanos y dio todo su apoyo a la propuesta relativa a la licencia de paternidad mencionada en el párrafo 12 del documento, porque era compatible con el sistema común. También dio su apoyo a la propuesta de alcanzar un acuerdo sobre los términos de una decisión sobre este punto del orden del día en la actual reunión del Consejo de Administración.
- 37.** La representante del Gobierno de Suiza dio todo su apoyo a la declaración formulada por la representante del Gobierno del Reino Unido en nombre del grupo de los PIEM. Suiza apoyaba la estrategia de recursos humanos, y, si bien lamentaba el retraso con que recibió los documentos, haría todo lo posible para que el Consejo de Administración adoptara una decisión positiva. El Consejo de Administración había conferido a la Oficina un mandato para reestructurar su política de recursos humanos con rapidez, y era responsabilidad del Consejo de Administración hacer todo lo posible para que se adoptara una decisión en la actual reunión.
- 38.** El representante del Gobierno de Nueva Zelandia expresó su apoyo a la declaración realizada por el grupo de los PIEM y a las reformas en la esfera de los recursos humanos, incluida la participación del personal en el proceso. Aguardaba una respuesta a la cuestión planteada por los miembros empleadores en relación con las modificaciones que afectaban al Tribunal Administrativo. La Oficina ya había ofrecido una respuesta clara a la cuestión de la compatibilidad de diversas propuestas con el régimen común, pero se necesitaba un proceso mejorado para garantizar la coherencia entre lo dispuesto en el Estatuto del Personal y en los convenios colectivos y asegurarse se reconociesen las preocupaciones planteadas en la declaración del grupo de los PIEM.
- 39.** El representante del Gobierno de la Federación de Rusia, refiriéndose a la cuestión de la compatibilidad de las propuestas de la OIT con el régimen común, explicó que ésta se podía establecer únicamente a través de una declaración oficial realizada a este efecto por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). El orador apoyaba la propuesta presentada por el representante del Gobierno de Alemania de suspender cualquier decisión sobre este punto hasta la siguiente reunión del Consejo de Administración. Por último, aclaró que no había pedido se realizaran más evaluaciones de las que ya se hacían en la actualidad; su país simplemente se oponía a que hubiera una

única evaluación por miembro del personal durante todo el período de servicio del funcionario.

40. El Presidente reconoció que el Consejo de Administración tenía responsabilidades específicas a las que no podía renunciar y que tenía derecho a expresar sus preocupaciones. Por una parte, parecía extraño que se delegaran ciertos poderes en el Director General, y que, a la vez, el Consejo de Administración diera la impresión de que estaba buscando garantías excesivas respecto al ejercicio de esos poderes. Animó a la Comisión a alcanzar una solución práctica a las cuestiones que se planteaban respecto de la aprobación de las enmiendas al Estatuto del Personal. El orador llegó a la conclusión de que no se había alcanzado consenso en relación con la propuesta presentada por el representante del Gobierno de Alemania, pero señaló que dicha propuesta constaría en actas. Asimismo, tomó nota de que diversas delegaciones habían manifestado su deseo de que se llegase a una solución respecto de las enmiendas en la actual reunión del Consejo de Administración.
41. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, subrayó que el Director General era responsable de la gestión de la Oficina, incluida la negociación de convenios colectivos con el Sindicato. Si el Consejo de Administración decidía no aprobar la gestión de la Oficina por parte del Director General, las consecuencias serían mucho más trascendentales que la negociación colectiva.
42. En relación con la propuesta de posponer la decisión del Consejo de Administración, los trabajadores opinaban que el Consejo de Administración debería dar su respuesta durante la reunión actual. Los documentos sometidos al Consejo de Administración deberían haberse enviado antes con objeto de dar a los miembros tiempo suficiente para realizar las consultas necesarias y determinar sus posturas, ya que hubieran facilitado el acuerdo.
43. El representante del Gobierno de Alemania volvió a afirmar que no podría participar en la toma de una decisión referente a los apartados *c)* y *d)* del párrafo 19, ya que su Gobierno no había tenido la posibilidad de estudiar la compatibilidad de las propuestas con el régimen común. Aunque no podía unirse al consenso, tampoco era su deseo impedir la adopción por parte del Consejo de Administración del informe en la plenaria.
44. El Sr. Marshall, hablando en nombre de los miembros empleadores, observó que existía un deseo claro por parte de algunos miembros de recibir mayor asesoramiento. Se habían presentado diversas cuestiones para que la Oficina las estudiara, y el orador sugería, en vista de las observaciones del Sr. Blondel, que la Comisión se reuniera más tarde durante la semana para escuchar una respuesta detallada de la Oficina y dar tiempo a los miembros de la Comisión para considerar su postura.
45. El Presidente señaló que la sesión tendría que posponerse a una fecha ulterior, pero preguntó si la secretaría no podría proporcionar alguna aclaración inicial que ayudase a la Comisión a alcanzar una decisión sobre la cuestión de la aprobación de las enmiendas.
46. El representante del Director General (Sr. Wild) indicó que en el limitado tiempo que quedaba, probablemente sería más útil que abordase la cuestión de la relación existente entre un convenio colectivo y las disposiciones del Estatuto del Personal. Negociar convenios colectivos tenía por objeto reflejar el enfoque de trabajar en asociación real con el personal, a través del Sindicato del Personal, por desarrollar la estrategia en materia de recursos humanos. Un convenio colectivo era un documento firmado entre la Oficina y el Sindicato. Cuando un convenio colectivo o partes del mismo afectaban a las disposiciones del Estatuto del Personal, era necesario introducir una modificación en el Estatuto para poder dar efecto al convenio o a ciertas partes del mismo. Cada una de estas modificaciones del Estatuto del Personal debía recibir el acuerdo y la aprobación del

Consejo de Administración. Algunos convenios colectivos no tenían por qué introducir modificaciones en el Estatuto del Personal, y a menos que tuvieran implicaciones financieras sustanciales o provocaran modificaciones importantes en los procedimientos administrativos, que el Consejo de Administración tendría que aprobar, el Director General podía aplicarlas. Ciertos aspectos de los convenios colectivos que habían sido presentados ante la Comisión exigían se modificase el Estatuto del Personal, y, por consiguiente, se habían presentado las enmiendas pertinentes a la aprobación del Consejo de Administración.

47. En lo que respectaba a la propuesta presentada por los gobiernos del grupo de los PIEM de eliminar ciertas partes de las enmiendas, señaló que, al proponer las enmiendas actuales la Oficina y el Sindicato habían querido claramente que reflejasen las disposiciones de los convenios colectivos. Tal enfoque protegía tanto los intereses del personal por asegurarse de que el acuerdo era transpuesto convenientemente en el Estatuto del Personal, como los intereses del Consejo de Administración por garantizar que cuando un convenio colectivo requiera la introducción de enmiendas al Estatuto del Personal para poder aplicar estas enmiendas se presenten al Consejo de Administración para su aprobación. La lección aprendida de la discusión de la Comisión y de la experiencia de la Oficina y el Sindicato era clara: cuando la Oficina y el Sindicato llegaran a un convenio colectivo, su redacción debería ser idéntica a las enmiendas al Estatuto que le daban efecto. La Oficina seguiría este enfoque en el futuro. Sin embargo cabía preguntarse qué enfoque debería adoptarse en relación con las enmiendas por las que se daban efecto a los convenios actuales. La cláusula en la que se disponía que cuando existiera una duda entre los documentos, el personal debería tener derecho a la interpretación más favorable, era muy común en cualquier tipo de acuerdo en todo el mundo, y tenía su lugar en un convenio colectivo. La verdadera cuestión era si la cláusula debía aparecer en el Estatuto del Personal. Existían dos soluciones posibles. La enmienda presentada por el grupo de los PIEM tendría por efecto que, si esos convenios colectivos no se aplicaban convenientemente, la cuestión tendría que remitirse de nuevo al Consejo de Administración; dejar la cláusula donde estaba significaría que la Oficina podría poner en práctica los convenios colectivos sin tener que referirse de nuevo al Consejo de Administración.
48. Por último, aclaró que sus anteriores referencias al régimen común y a las fallas del mismo se situaban en el contexto de la discusión sobre los convenios colectivos y no sobre la disposición relativa a la licencia de paternidad. Volvería a referirse a esta última cuestión en la próxima sesión de la Comisión.
49. El representante del Director General (Sr. Devlin, Consejero Jurídico) confirmó que la idea central de lo que había dicho el Sr. Wild era correcta desde el punto de vista jurídico. El efecto esencial de las nuevas disposiciones era el siguiente: las medidas relacionadas con el establecimiento de condiciones de empleo que el Director General y la Oficina habían emprendido de manera unilateral, podrían examinarse a partir de ahora de forma colectiva. En lo relativo a aquellas medidas que el Director General no pudiera emprender unilateralmente ahora — debido a que era necesario obtener el consentimiento del Consejo de Administración o de la Conferencia Internacional del Trabajo o de otras partes —, el Consejero Jurídico señaló que no podrían ser efectivas simplemente concluyendo un convenio colectivo. Se seguiría necesitando el consentimiento del Consejo de Administración o de otra autoridad apropiada. En relación con la suposición de que las disposiciones de los convenios colectivos debían ser idénticas a las del Estatuto del Personal, señaló que ambas buscaban objetivos completamente diferentes. Un convenio colectivo se firmaba únicamente entre la Oficina y el Sindicato y funcionaba a un nivel político alto, más que jurídico. Cuando se estaban redactando las condiciones de empleo acordadas para incluirlas en el Estatuto del Personal o en otros documentos, la redacción no podía ser exactamente la misma, aunque el fondo debería ser idéntico a lo que se había acordado. Así, cualquier ambigüedad en una disposición del Estatuto del Personal que

estuviera destinada a poner en práctica un convenio colectivo debería resolverse dirigiéndose al convenio colectivo como documento de referencia. Este, en opinión del Consejero Jurídico, era el efecto de la cláusula de interpretación sobre la que se habían planteado interrogantes, aunque es cierto que hubiera preferido que la redacción fuera más clara. Desde el punto de vista de los contratos para el nombramiento de funcionarios, los convenios colectivos no podían tenerse en cuenta, excepto en la medida en que aclarasen las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal.

- 50.** En la reunión de la Comisión del viernes 10 de noviembre, el representante del Director General (Sr. Wild) siguió respondiendo a las cuestiones planteadas en la sesión anterior, cuando puso de relieve que ninguno de los convenios colectivos concertados era contrario al sistema común de las Naciones Unidas. De hecho, en el Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento se excluía la posibilidad de alcanzar un acuerdo sobre temas de los que ya se ocupaba el sistema común. En cuanto a las otras cuestiones planteadas en la sesión anterior, señaló que la suma necesaria para la Oficina del Defensor del Personal (que formaba parte del costo total de la tramitación de las reclamaciones que se elevaba a 700.000 dólares para el bienio 2000-2001, y cuyos gastos hasta el momento se elevaban a 500.000 dólares anuales) incluía 220.000 dólares para el pago de los salarios y las prestaciones de uno y medio `puestos de personal, sus gastos de viaje y otros gastos conexos. El costo total de aplicación del programa de recursos humanos era efectivamente alto, pero la Oficina creía firmemente que estaba justificado en el contexto de un importantísimo programa de cambios. Si bien comprendía la cuestión planteada por el representante del Gobierno de Namibia según la cual los aproximadamente 2 millones de dólares que pedía la Oficina podían servir para sufragar un importante proyecto en el terreno, había que insistir en que la inversión en recursos humanos aportaría beneficios importantes en términos de rendimiento global del personal. Estas medidas desarrollarían eficazmente el principal recurso de la OIT — su personal — con la esperanza de aumentar el nivel de ejecución de los proyectos y de rentabilizar rápidamente la inversión. En cuanto a la cuestión planteada por el Sr. Blondel acerca de las funciones del Defensor del Personal, hizo referencia a los artículos 9, 10, 11 y 12 del Convenio sobre solución de reclamaciones, que se recogía en el documento GB.279/PFA/12 (anexo II), en el que se describía de manera detallada el mandato por el que se había de regir el Defensor del Personal.
- 51.** En cuanto a la cuestión de facilitar instalaciones para los niños de los delegados durante las reuniones de la OIT, que también había planteado el Sr. Blondel, el Sr. Wild señaló que habría que encontrar una solución mejor que la de la guardería para atender situaciones en las que un importante número de delegados venía con sus hijos a las conferencias y reuniones. La guardería «Scoubidou» sólo tenía cabida para un pequeño número de niños menores de 6 años de edad, y probablemente el horario de apertura no fuera compatible con las necesidades de los delegados. Sin embargo, se adoptarían medidas para determinar si se podía contar con un número limitado de plazas durante la reunión de marzo de 2001 del Consejo de Administración y la reunión de junio de 2001 de la Conferencia pero, en virtud del Programa relacionado con el trabajo y la vida, había que encontrar una solución mejor a más largo plazo para atender esta necesidad, en caso de que adquiriera proporciones importantes. En respuesta a la pregunta que había formulado el representante del Gobierno del Reino Unido, el Sr. Wild indicó que el subsidio máximo de la OIT con que podía contar cada usuario de la guardería era de 7.000 francos suizos al año, pero esta cantidad variaba según el salario del funcionario. De las 12 plazas ocupadas por la OIT en 2000-2001, sólo 7 recibían algún tipo de subvención: el costo proyectado para todo el año escolar se elevaba en la actualidad a 32.500 francos suizos.
- 52.** Sobre el tema de los 150.000 dólares necesarios para mejorar el sistema de tecnología de la información, explicó que se estaba aplicando un módulo llamado «HR Pulse», destinado concretamente al desarrollo profesional, al plan de sucesión para cargos de dirección y a la

formación. Esto mejoraría la administración del desarrollo de los recursos humanos ya a principios de 2001 y se seguiría aplicando tras la introducción del nuevo sistema de información sobre recursos humanos.

53. En cuanto a la consulta y la comunicación con el personal de la OIT al margen del sindicato, cuestión que planteó el Sr. Blondel, el Sr. Wild señaló que, en relación con cada uno de los aspectos de la estrategia de recursos humanos, se habían adoptado medidas para desarrollar las cuestiones a través de grupos de trabajo, que daban participación a una amplia gama de personas de todos los niveles de la Organización. También se había elaborado un boletín de información regular para mantener a las personas informadas y dicho boletín se podía distribuir en el futuro a los miembros del Consejo de Administración, si lo deseaban. Además, en Ginebra y en las oficinas exteriores se había llevado a cabo una serie de reuniones informativas y de discusión. La más reciente de ellas que se celebró en Ginebra contó con la participación de aproximadamente una cuarta parte del personal de la sede; esa sesión también se transmitió en todo el mundo por Intranet. En otras palabras, las medidas y los cambios que se estaban introduciendo no procedían de un pequeño número de personas que participaban en las reuniones de negociación, pues habían sido aprobadas por consenso por el conjunto de los trabajadores de la OIT.
54. El Sr. Wild pidió disculpas por el retraso con que se distribuyeron los documentos al Consejo de Administración y reiteró que se harían esfuerzos para distribuir lo antes posible los documentos de la reunión de marzo del Consejo de Administración. Otra cuestión que planteó el Grupo de los Empleadores en la sesión anterior estaba relacionada con la obligación de los funcionarios no sindicados de utilizar el procedimiento de solución de reclamaciones, en el que el Sindicato tenía un papel preponderante. A este respecto, el Sr. Wild señaló que nadie quería un sistema dual, es decir uno para los miembros del sindicato y otro para los funcionarios que no eran miembros del Sindicato. Esa situación sería muy confusa y crearía divisiones en la Oficina. Además, el nuevo procedimiento preveía que los funcionarios podían elegir a quien quisieran para representarlos. También preveía la figura de un Defensor del Personal, así como un comité paritario compuesto de un Miembro designado por la Oficina, un presidente independiente y una persona designada por el Sindicato. Por último, quedaba, por supuesto, la posibilidad de elevar el asunto ante el Tribunal Administrativo de la OIT. Si bien la Oficina había negociado los nuevos procedimientos con el Sindicato, se habían celebrado amplias consultas al margen de las negociaciones así como reuniones informativas y discusiones sobre el procedimiento de reclamaciones. Estas consultas habían aportado muchas pruebas de que en la Oficina, tanto los funcionarios sindicados como los que no lo eran estaban muy descontentos con el sistema antiguo previsto en el Estatuto del Personal actualmente en vigor. Además, todo indicaba que el personal estaba mucho más satisfecho con las perspectivas de los nuevos procedimientos. El plan destinado a examinar el éxito o no de los procedimientos conjuntamente con el Consejo de Administración daría una oportunidad adicional de introducir las mejoras que hicieran falta. En respuesta a las preguntas formuladas acerca del costo del actual procedimiento de solución de reclamaciones, indicó que se había estimado que su costo sería de aproximadamente 400.000 dólares al año si se tomaba en cuenta la labor de todas las personas participantes, incluido el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y las oficinas tanto del Consejero Jurídico como del Director General. Con el tiempo se esperaba no sólo poder destinar estas sumas al nuevo procedimiento de solución de reclamaciones, sino también hacer ahorros gracias a su aplicación.
55. Al examinar todo posible cambio del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, el Sr. Wild indicó que la Oficina examinaría las cuestiones en primer lugar con el Sindicato y luego presentaría las cuestiones generales ante el Consejo de Administración. Después de recibir los comentarios del Consejo de Administración, la Oficina prepararía otro documento en el que se tuvieran en cuenta todas las opiniones expresadas. Este documento

tendría que distribuirse a todos los órganos que reconocieran la jurisdicción del Tribunal Administrativo. La Oficina daría a conocer el resultado de estas consultas al Consejo de Administración. Toda propuesta de enmienda que adoptara el Consejo de Administración se presentaría luego a la Conferencia Internacional del Trabajo. Así pues, este proceso era sumamente largo y complejo y exigía consultar al Consejo de Administración varias veces. En cuanto a la clasificación, en el procedimiento de reclamaciones propuesto se aceptaba sin más la noción de acción colectiva para los procedimientos internos y estaban de acuerdo en que las perspectivas de acciones colectivas en el Tribunal se examinarían y que serían objeto de este proceso de decisión.

56. El Sr. Wild indicó que, después de haber reflexionado, pensaba que la cuestión planteada por los miembros empleadores acerca de la inclusión del Director General y de los directores principales en los procedimientos para la solución de reclamaciones se tendría en cuenta en la enmienda propuesta al párrafo que requiere decisión. En cuanto a los medios para aplicar los fallos de los tribunales relativos a las obligaciones de manutención de la familia, en marzo de 2001 se presentarían propuestas de reglamentos al Consejo de Administración para garantizar los pagos correspondientes, deducidos de la remuneración del funcionario, una vez que ha quedado muy claro que la Oficina no tiene ninguna responsabilidad en este sentido.
57. El Sr. Wild dio las gracias por los distintos comentarios de los miembros del Consejo de Administración sobre el papel de liderazgo que desempeña la OIT en el sistema de las Naciones Unidas. Cada vez más se pedía a la Oficina que contribuyera a las discusiones celebradas con otras organizaciones. En las últimas semanas se habían recibido solicitudes de la Organización Mundial de la Salud, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Comisión de Administración Pública Internacional, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, acerca de los tipos de reforma emprendidos por la OIT.
58. En marzo de 2001 se presentarían al Consejo de Administración propuestas concretas sobre la licencia de paternidad. Sin embargo, era importante insistir en que la cuestión de la licencia de paternidad no formaba parte de la jurisdicción específica de la CAPI. Más bien se trataba de una de las cuestiones (como la licencia de maternidad, la licencia de adopción y las medidas especiales relativas a la licencia), que tendían a formar parte del ámbito de decisión de los directores ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas. En 1995, los directores ejecutivos, en sesión del CAC, aprobaron un programa relacionado con el trabajo y la familia que, a su vez, daba respaldo a la disposición sobre la licencia de paternidad, pero permitía que cada organización determinara las condiciones básicas para introducir esa licencia. Por ejemplo, la Secretaría de las Naciones Unidas, los fondos y programas, incluidos el PNUD, la OACNUR, el UNICEF y el FNUAP, se habían puesto a la cabeza del sistema común por lo que se refería a la licencia de paternidad. En junio de 2000, el PNUD presentó una propuesta de licencia de paternidad pagada de ocho semanas, que estaba pendiente de adopción en el PNUD.
59. En relación con las cuestiones planteadas por el representante del Gobierno de la Federación de Rusia, declaró que todos los grados actuales se mantendrían; habría descripciones de puestos distintas para grados distintos; se anunciarían vacantes para grados específicos, y se utilizarían criterios comunes para las evaluaciones internas y externas. En cuanto a si se tenía previsto utilizar estos procedimientos para los puestos vacantes por encima del nivel de director, el Sr. Wild declaró que estos nombramientos no formaban parte de los procedimientos obligatorios descritos, porque el nombramiento de los funcionarios de esos niveles quedaba a discreción del Director General. En cuanto al equilibrio entre la contratación interna y externa, la Oficina tenía el mejor deseo de alcanzar un equilibrio acertado, y en un futuro previsible sería necesario que recurriera a la contratación externa hasta cierto punto. Para el año 2001 estaba considerando la posibilidad de contratar entre 70 y 80 candidatos externos, cifra aproximadamente tres

veces superior a la media de los últimos años. Estas contrataciones se hacían necesarias debido a las jubilaciones que se producirían en la Organización en un futuro próximo. En cuanto a la evaluación del rendimiento, la Oficina estaba tratando de acabar con la situación según la cual la gestión del rendimiento orgánico, de equipo e individual era objeto de una evaluación tan sólo una vez cada dos años. La administración del rendimiento se hacía mucho mejor sobre una base diaria, semanal, mensual y anual. Se conservarían los fundamentos del actual sistema de evaluación cada dos años, así como la planificación del desarrollo personal, hasta encontrar una solución mejor para administrar la remuneración según los méritos, la titularización y los ascensos personales. En cuanto a las oportunidades de ascenso, si un funcionario de grado P.4 tenía las calificaciones para ascender a P.5 y la Organización necesitaba las calificaciones de un P.5, entonces este funcionario podría ascender ya sea por medio de un concurso o de un ascenso de su puesto inicial. En cuanto a la cuestión relativa a la supervisión de los procedimientos de contratación, se señaló que todas las decisiones individuales estarían bajo la supervisión del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, por el sector o el departamento interesado, por el Sindicato y por el Director General. Cada año también se examinaría el conjunto de todos los datos relativos al rendimiento: en marzo de 2001, se presentarían al Consejo de Administración algunas nuevas propuestas estadísticas para que el Consejo de Administración supervise los resultados del desarrollo de los recursos humanos. Se estaban adoptando medidas para garantizar una participación activa en los programas organizados por el Centro de Turín. Toda la formación relativa al Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales se estaba desarrollando en Turín y se llevaría a cabo allí, de modo que los futuros directores de la Oficina empezarán su carrera con cuatro semanas de formación en Turín. De esta manera estarían más familiarizados con este Departamento de la Organización, lo cual era importante. En cuanto a la pregunta de si la formación de los directores era voluntaria, indicó que en teoría lo era, pero que ninguna de las personas a las que se propuso que participaran en ese programa de formación se había negado.

60. En 2001 se prepararía un documento en el que se expondrían las propuestas para simplificar los tipos de contrato disponibles y se reducirían a tres los numerosos tipos de contrato que existían en la actualidad — uno para los consultores *bona fide*, otro para el personal de corta duración y otro para el personal de larga duración. Además, se presentaría una propuesta relativa a los funcionarios profesionales nacionales y el personal profesional que era «profesional», pero no tenía movilidad internacional y por lo tanto, recibía el mismo trato y los mismos salarios que el personal local
61. Otro punto planteado era el de las parejas de hecho; la OIT estaba a la zaga de otras organizaciones en el reconocimiento de estas uniones. La Oficina formularía una propuesta a ese respecto en 2001.
62. El Presidente pidió al Sr. Wild que explicara las enmiendas propuestas en el punto que requiere decisión del párrafo 19 del documento de la Oficina.
63. El Sr. Wild declaró que la frase de introducción y el párrafo *a)* del punto que requiere decisión no se habían modificado. Las enmiendas al párrafo *b)* eran de tres tipos. La primera era «tome nota» en lugar de «refrende» el convenio colectivo; la segunda consistía en introducir el concepto de una revisión del Estatuto de noviembre de 2002, de modo que el Estatuto se aplique, a reserva de las modificaciones que el Consejo de Administración pueda introducir en ese momento; y la tercera enmienda consistía en suprimir los párrafos que la Comisión examinó en su última sesión por los que se permitía aplicar al personal el Estatuto o el convenio colectivo, lo que fuera más favorable; la enmienda preveía que el Estatuto previera las condiciones de empleo y, si el Estatuto no reflejaba de manera correcta o suficiente los términos de un convenio colectivo, todo cambio introducido al Estatuto se sometería al Consejo de Administración. Por lo tanto, el nuevo apartado *b)* debería decir así:

b) tome nota del convenio colectivo sobre un procedimiento para la solución de reclamaciones y que, para poder aplicarlo, apruebe el proyecto de disposiciones del Estatuto del Personal que figura en el anexo III, a reserva de las siguientes enmiendas, y de la revisión del Estatuto en la reunión de noviembre de 2002 del Consejo de Administración;

- 64.** Entonces, sería necesario reemplazar el apartado 10.1, *d)* del anexo I, que se reproduce en la página 13 del addéndum³ por el texto siguiente:

Quando proceda, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14.7 del Estatuto del Personal, éste se enmendará a fin de dar efecto a las disposiciones de un convenio colectivo o un convenio modificado, o de poner de manifiesto la expiración de un convenio o acuerdo.

- 65.** Se suprimiría la segunda oración de la versión actual, en la que se hacía referencia a lo que ocurriría si había dudas entre un convenio colectivo y el Estatuto.

- 66.** Entonces sería necesario suprimir la sección VII del anexo III, que se reproduce en la página 7 del addéndum, y que estaba relacionada con un posible conflicto entre el convenio colectivo y el Estatuto.

- 67.** El Sr. Wild explicó que los cambios al apartado *c)* del punto que requiere decisión eran idénticos a los cambios del apartado *b)*. Había que leer «tome nota» en lugar de «refrende» el convenio colectivo y suprimir el artículo relacionado con un posible conflicto entre un convenio colectivo y el Estatuto. El nuevo subpárrafo *c)* debería decir lo siguiente:

c) tome nota del convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación y que apruebe la aplicación del proyecto de Estatuto del Personal, para dar efecto al convenio expuesto en el anexo VI, teniendo en cuenta la enmienda siguiente y la revisión del Estatuto que se haga en la reunión de noviembre de 2002 del Consejo de Administración.

- 68.** La enmienda pertinente haría necesario suprimir el párrafo 19 del anexo VI, página 7 de la versión española del addéndum.

- 69.** El Sr. Wild dijo que el apartado *d)* del punto que requiere decisión, que estaba relacionado con los fondos adicionales necesarios para aplicar la estrategia de recursos humanos, no se modificaría. Se introdujeron algunos pequeños cambios en el apartado *e)*: se sustituyó la palabra «apruebe» al principio del párrafo por «tome nota». Este apartado adoptaría el tenor siguiente:

e) tome nota de las propuestas 1 y 2 relativas al Programa relacionado con el trabajo y la vida que figuran en el párrafo 12 y en el anexo VII, y tome nota de que el proyecto de disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal se presentará al Consejo de Administración en marzo de 2001.

- 70.** Por consiguiente, la Comisión no aprobaría ninguna de las dos propuestas, y en el punto que requiere decisión simplemente se indicaría que el proyecto de Estatuto del Personal se presentaría en marzo de 2001 y en él se abordaría la cuestión de los fallos jurídicos, lo cual parecía contar con la aceptación general, y la cuestión de la licencia de paternidad, que requería una discusión más detallada.

³ Documento GB.279/PFA/12 (Add.1).

71. Por estas razones, había que añadir tres nuevos apartados al punto que requiere decisión:

- f) *reafirme su importante papel al recomendar enmiendas del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT a la Conferencia Internacional del Trabajo;*

Este fue el tema que el Sr. Marshall planteó y que el orador abordó en su intervención anterior.

- g) *pida a la Oficina que se asegure de que se hagan las enmiendas apropiadas al procedimiento para la solución de reclamaciones, de modo que el procedimiento no se aplique a los funcionarios de los grados de Subdirector General, Director General Adjunto o Director General;*

Esta enmienda respondía directamente a la cuestión planteada por el Sr. Marshall durante la sesión anterior de la Comisión.

- h) *reafirme la primacía del sistema común de las Naciones Unidas en relación con el establecimiento de las condiciones de empleo de los funcionarios de la OIT.*

72. El Presidente preguntó si la Comisión podía proceder a adoptar una decisión por consenso sobre la base de las enmiendas propuestas.

73. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, lamentó que se hubiera impuesto a la Comisión una discusión tripartita en relación con el Sindicato. El Consejo de Administración dio un mandato al Director General para que se alcanzara un convenio colectivo con el Sindicato y de resultados de ello se había concertado este convenio, pero la Oficina estaba proponiendo ahora que el Consejo de Administración examinara ese texto. El Grupo de los Trabajadores no deseaba ser el interlocutor del Sindicato ni negociar en su nombre. La situación era incómoda, y se hubiera podido evitar si la Oficina hubiese consultado la Mesa del Consejo de Administración. Pidió a la Administración que en el futuro se asegurara de que la Comisión no se volviera a encontrar en una situación similar. Sabiendo que las enmiendas propuestas al Estatuto diferían del texto del convenio, el Sr. Blondel preguntó a la Oficina cuáles eran sus planes. ¿Habría un intercambio de correspondencia con el Sindicato o una negociación de cláusulas adicionales al convenio? ¿Declararía el Departamento de Recursos Humanos nulos los textos firmados en relación con una decisión del Consejo de Administración? Si la Oficina deseaba que la firma de un convenio colectivo tuviera validez, debía partir sobre bases claras y sólidas. En relación con el Tribunal Administrativo, apoyó la postura del Grupo de los Empleadores de que el papel y la función de ese órgano debía seguir siendo prerrogativa del Consejo de Administración.

74. El representante del Director General (Sr. Wild) respondió que aun cuando se había propuesto una revisión bastante considerable del punto que requiere decisión, sólo un aspecto de los cambios propuestos tenía repercusiones sobre un convenio colectivo. Las demás cláusulas eran congruentes con los términos negociados de los convenios colectivos. El único elemento incompatible era que del ámbito de aplicación del procedimiento de examen de reclamaciones se había eliminado a los funcionarios de grado de Subdirector General, Director General Adjunto y Director General. Este cambio no se hubiera propuesto si el Sindicato no hubiese estado dispuesto a negociar y a ponerse de acuerdo con la Oficina sobre una modificación del convenio colectivo, que se ajuste a este cambio.

75. El Sr. Marshall dijo que el Grupo de los Empleadores tenía conciencia de que la Oficina, en consulta con el personal de la OIT y su Sindicato, había tomado algunas medidas de gran alcance y muy positivas para modernizar las políticas y prácticas de la Organización

en materia de desarrollo de los recursos humanos. Su Grupo agradecía enormemente las respuestas aportadas por el representante del Director General. La nueva redacción del párrafo con el punto que requiere decisión daba satisfacción a las preocupaciones de su Grupo.

76. El representante del Gobierno de Alemania observó que la versión revisada del párrafo con el punto que requiere decisión presentada por la Oficina tenía la ventaja de permitir que el Consejo de Administración tome una decisión final respecto del Estatuto del Personal basándose en la experiencia que se adquiriera hasta noviembre de 2002 y sepa claramente si en verdad existe contradicción o no entre las enmiendas al Estatuto del Personal y lo dispuesto en el régimen común. Ello no obstante, se preguntaba qué ocurriría si el Consejo de Administración, a la luz de dicha experiencia, no aprobase entonces los convenios negociados. En otras palabras, existía la posibilidad de un conflicto entre lo que se convino con el personal y lo que el Consejo de Administración apruebe en definitiva. ¿Significaría esto que habría que volver a negociar los convenios? Su delegación estaba dispuesta a aceptar el texto revisado del punto que requiere decisión, a condición de que el Consejo de Administración quedara habilitado para rechazar aquellas disposiciones contenidas en los convenios que resulten impracticables o que no sean compatibles con las normas del régimen común. Por último, pidió que se aclarara la redacción del apartado g) del punto que requiere decisión — relativo a los grados de Subdirector General y Director General Adjunto y los que, según tenía entendido, habían sido suprimidos y reemplazados por los grados de Director Ejecutivo y Director Regional. Al parecer, había confusión a raíz del uso de la palabra «grado».
77. El representante del Director General (Sr. Wild) precisó que los grados de Subdirector General y Director General Adjunto seguían existiendo, aun cuando ahora se utilizaban los títulos de Director Ejecutivo y Director Regional. Indicó que los Directores Ejecutivos y los Directores Regionales percibían remuneraciones correspondientes a los niveles de Subdirector General y Director General Adjunto; por este motivo se había adoptado la redacción propuesta del punto que requiere decisión. Además de los Directores Ejecutivos y Directores Regionales, también se había previsto excluir del funcionamiento del procedimiento de examen de reclamaciones estipulado en el convenio a otros funcionarios de nivel superior.
78. En cuanto a lo que podría ocurrir en noviembre de 2002, el Sr. Wild señaló que los nuevos convenios colectivos iban a modificar sustancialmente la forma de resolución de las reclamaciones y de contratación en la Oficina. Para noviembre de 2002 cabía prever dos posibles resultados: ya sea se demostraba que los nuevos procedimientos no funcionaban en forma eficaz, en cuyo caso se deberían proponer cambios, o se comprobaba que éstos funcionaban correctamente y, en tal caso, las partes aceptaban mantenerlos. Por su parte, pensaba que la realidad iba a situarse en una zona intermedia: era probable que en noviembre de 2002 se solicitaría al Consejo de Administración que aprobase la introducción de algunos cambios en el Estatuto del Personal, en función de la experiencia práctica adquirida en los dos años transcurridos. Las propuestas que se formularan en tal caso deberían ser el resultado de un examen interno en el que participarían la Dirección, expertos en recursos humanos y el Sindicato; se iba a hacer lo posible para que dichas propuestas fuesen fruto de un acuerdo entre las partes, ya que el objetivo de la Oficina era trabajar en colaboración con el personal de la OIT representado por su Sindicato. En caso de que el Consejo de Administración no aprobase las propuestas que se le hagan en noviembre de 2002, la Oficina no podría poner en práctica las medidas correspondientes.
79. Sobre la base del debate anterior, el Presidente concluyó que había consenso en torno al punto que requiere decisión, en su tenor modificado por el Sr. Wild.
80. *Por consiguiente, la Comisión recomienda al Consejo de Administración que:*

- a) *tome nota de la situación de la puesta en práctica de la Estrategia de la OIT en materia de Recursos Humanos;*
- b) *tome nota del convenio colectivo sobre un procedimiento de solución de reclamaciones, y apruebe la aplicación del proyecto de disposiciones del Estatuto del Personal que da efecto a dicho convenio, incluido en el anexo III al documento GB.279/PFA/12 (Add.1), a reserva de las modificaciones siguientes y a reserva de una revisión del Estatuto que tendrá lugar en la reunión del Consejo de Administración en noviembre de 2002:*
- i) *sustitúyase la cláusula 10.1, d) del Corrigéndum: anexo I (documento GB.279/PFA/12 (Add.1)) por el texto siguiente:*
- Quando proceda, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14.7 del Estatuto del Personal, éste se enmendará a fin de dar efecto a las disposiciones de un convenio colectivo o de un convenio modificado o de poner de manifiesto la expiración de un convenio o acuerdo.*
- ii) *suprímase la sección VII del anexo III al documento GB.279/PFA/12 (Add.1);*
- c) *tome nota del convenio colectivo sobre contratación y selección, y apruebe la aplicación del proyecto de disposiciones del Estatuto del Personal que da efecto a dicho convenio, incluido en el anexo VI al documento GB.279/PFA/12 (Add.1), a reserva de la enmienda siguiente: suprímase el párrafo 19 del anexo VI al documento GB.279/PFA/12 (Add.1), y a reserva de una revisión del Estatuto que tendrá lugar en la reunión del Consejo de Administración en noviembre de 2002;*
- d) *decida que el costo que entrañen estas disposiciones, estimado en 1,95 millones de dólares para el bienio 2000-2001, se financie primeramente con las economías que se realicen en la Parte I del presupuesto, en el entendido de que, si tal financiación resultase imposible, el Director General propondrá métodos alternativos de financiación en una etapa posterior del bienio;*
- e) *tome nota de las propuestas 1) y 2) sobre el programa Trabajo y Vida, que figura en el párrafo 12 y en el anexo VII del documento GB.279/PFA/12, y de que el proyecto correspondiente de nuevas disposiciones del Estatuto del Personal se presentará al Consejo de Administración en marzo de 2001;*
- f) *reafirme la función primordial que incumbe al Consejo en la recomendación de las enmiendas al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT para proposición a la Conferencia Internacional del Trabajo;*
- g) *pida a la Oficina velar por que se introduzcan las modificaciones apropiadas en el procedimiento de solución de reclamaciones, a fin de que dicho procedimiento no se aplique a los funcionarios de los grados de Subdirector General, Director General Adjunto y Director General, y*

- h) reafirme la primacía del régimen común de las Naciones Unidas respecto del establecimiento de las condiciones de empleo de los funcionarios de la OIT.*

V. Cuestiones relacionadas con las pensiones (decimotercer punto del orden del día)

a) Informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

- 81.** La Comisión examinó un documento ⁴, presentado a título informativo, en el que se informaba sobre las medidas que había tomado el Comité Mixto en su quincuagésimo período de sesiones (julio de 2000). El Comité Mixto había examinado principalmente la gestión de las inversiones de la Caja; los resultados de la evaluación actuarial de la Caja en fecha 31 de diciembre de 1999; el derecho a la prestación de cónyuge supérstite; la situación a efectos de pensiones de los antiguos funcionarios internacionales de la antigua Unión Soviética; la elección del próximo Secretario Ejecutivo/Principal Funcionario Ejecutivo de la Caja, y las disposiciones administrativas y la estrategia a largo plazo de la Caja. En el documento se indicaba que las recomendaciones del Comité Mixto se someterían a la Asamblea General de las Naciones Unidas para su aprobación en diciembre de 2000.
- 82.** El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, pidió al Director General que se pusiera en contacto con el Gobierno de la Federación de Rusia para encontrar una solución a la cuestión del restablecimiento de los derechos de pensión de los antiguos funcionarios internacionales de la ex Unión Soviética. Habida cuenta de que el asunto llevaba pendiente varios años, era imperativo buscar una solución rápida a esas personas ahora ancianas.
- 83.** La representante del Gobierno de los Países bajos señaló con interés que el Comité Mixto examinaría la posibilidad de ampliar los derechos a los supérstites de las parejas de hecho al año siguiente. Las parejas de hecho habían sido reconocidas en la legislación nacional de los Países Bajos y los supérstites podían reclamar una pensión. Las actuales normas de la Caja de Pensiones planteaban problemas a muchos ciudadanos holandeses que trabajaban en las organizaciones internacionales. Su Gobierno acogería con agrado los avances logrados en esa área.

b) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales

- 84.** La Comisión tomó nota de un documento ⁵ sobre el informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales que había sido sometido a título informativo.

⁴ Documento GB.279/PFA/13/1.

⁵ Documento GB.279/PFA/13/2.

c) Caja de Pensiones del Personal de la OIT

85. La Comisión examinó un documento sobre la Caja de Pensiones del Personal de la OIT que había sido sometido con fines de información⁶. El documento exponía a grandes rasgos una pequeña modificación introducida en el sistema de ajuste de pensiones cuya repercusión administrativa sería insignificante.

VI. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional
(decimocuarto punto del orden del día)

86. La Comisión examinó un documento⁷ en el que se informaba al Consejo de Administración sobre una serie de recomendaciones presentadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su informe anual correspondiente al año 2000, que tenían repercusiones financieras para la Oficina y se presentaban a la Comisión para que se pronunciase rápidamente sobre las mismas, evitando así costosos ajustes retroactivos. En el documento también se proporcionaba información sobre el examen por parte de la CAPI de otras cuestiones, sobre todo las labores relativas al examen global del régimen de remuneraciones y prestaciones, que estaba a punto de iniciarse, y las normas de conducta en la administración pública internacional revisadas.

87. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, apoyó el punto que requería decisión. No obstante, señaló que existían claras diferencias en la forma de calcular los subsidios familiares para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores y del cuadro de servicios generales. En el actual clima de convenios colectivos, había que esperar que esas diferencias se resolviesen.

88. El Sr. Marshall, hablando en nombre de los miembros empleadores, indicó que su Grupo podría aceptar el punto que requería decisión.

89. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración:*

a) acepte las recomendaciones de la CAPI, a reserva de que sean aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en relación con los siguientes derechos:

i) un incremento del 5,1 por ciento de la escala de sueldos básicos/mínimos y los incrementos correspondientes de la asignación de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, así como de las escalas de pago por separación del servicio, para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, con efecto a partir del 1.º de marzo de 2001;

⁶ Documento GB.279/PFA/13/3.

⁷ Documento GB.279/PFA/14.

- ii) *incrementos en las cuantías actuales de los subsidios familiares para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, con efecto a partir del 1.º de enero de 2001, y*
 - iii) *aumentos en las cuantías máximas del subsidio de educación y en la cuantía máxima para calcular los reembolsos pagaderos a los funcionarios que reúnan los requisitos exigidos en lugares de destino designados, con efecto a partir del 1.º de enero de 2001, en relación con el año lectivo en curso;*
- b) *autorice al Director General a dar cumplimiento en la OIT, por medio de la introducción de las enmiendas apropiadas en el Estatuto del Personal (cuando sea necesario), a las medidas descritas en el apartado a), a reserva de que sean aprobadas por la Asamblea General.*

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

90. La Comisión examinó dos documentos⁸ en los que se proponía que el Consejo de Administración aprobase el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Instituto Internacional de Recursos Fitogenéticos (IPGRI), con efecto a partir del 1.º de enero de 2001, y por la Organización Europea y Mediterránea de Protección de las Plantas (OEPP), con efecto a partir de la fecha de dicha aprobación.
91. Los miembros trabajadores acogieron con agrado un nuevo reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT, que era prueba de la estima que se había ganado. No obstante, teniendo en cuenta el número de organizaciones que habían aceptado la competencia del Tribunal, se preguntó si no sería conveniente que el Consejo de Administración se beneficiase de un documento general en el que se describiesen las funciones del Tribunal, se enumerasen las organizaciones y se proporcionasen estadísticas sobre el número de casos examinados, además de otras informaciones pertinentes.
92. El Presidente, al tiempo que tomaba nota de la aprobación de la Comisión del reconocimiento de la competencia del Tribunal por parte de esas dos organizaciones, indicó que esos nuevos reconocimientos contribuían al prestigio del Tribunal.
93. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe el reconocimiento del Tribunal por parte de:*
- a) *el Instituto Internacional de Recursos Fitogenéticos, con efecto a partir del 1.º de enero de 2001;*
 - b) *la Organización Europea y Mediterránea de Protección de las Plantas.*

⁸ Documentos GB.279/PFA/15 y GB.279/PFA/15/1.

VIII. Otras cuestiones relacionadas con las pensiones
(decimosexto punto del orden del día)

94. La Comisión tomó nota de que no había ninguna cuestión que tratar bajo ese punto del orden del día.

Ginebra, 13 de noviembre de 2000.

Puntos que requieren decisión: párrafo 80;
párrafo 89;
párrafo 93.