



SEPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

	<i>Página</i>
I. Declaración del representante del personal.....	1
II. Enmiendas al Estatuto del Personal.....	3
a) Enmiendas aprobadas por el Director General.....	3
b) Enmiendas propuestas al Estatuto del Personal.....	3
III. Excepciones al Estatuto del Personal.....	5
IV. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: actualización.....	5
V. Examen de la política en materia de contratación.....	10
VI. Parejas de hecho.....	14
VII. Cuestiones relacionadas con las pensiones.....	21
a) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales.....	21
b) Informe del 184.º período de sesiones del Comité Permanente del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU).....	21
VIII. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional.....	22
IX. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT.....	23
X. Otras cuestiones de personal.....	23

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se reunió el 8 de noviembre bajo la presidencia del Sr. Tou (Gobierno, Burkina Faso, Presidente del Consejo de Administración). El Sr. Botha (portavoz del Grupo de los Empleadores) actuó como Ponente.

I. Declaración del representante del personal

2. El Presidente del Comité del Sindicato del Personal expresó la convicción del Sindicato de que, tras 18 meses de experiencia, el actual sistema basado en la negociación colectiva no sólo suponía una mejora respecto del sistema anterior, sino que había contribuido a presentar a la OIT como una organización que se aplicaba a sí misma sus valores fundamentales. Eran muchos los cambios que se habían introducido en un período relativamente breve, de manera armoniosa y en interés del personal. No obstante, el proceso aún distaba de ser perfecto. El Sindicato deseaba poner de relieve tres problemas: no se había logrado firmar todos los convenios que estaba previsto concluir; la aplicación de los convenios firmados aún dejaba mucho que desear, y el nivel general de diálogo entre el personal y los representantes de la administración resultaba escaso en toda la Oficina, especialmente en relación con aquellas cuestiones que no se podían resolver a través de la negociación colectiva, como por ejemplo la mejora del clima laboral y el cambio cultural. En lo que se refería al primer problema, el Consejo de Administración examinó en marzo de 2000, un plan global para la reforma de la gestión de los recursos humanos en la Oficina, que estaba basado en un acuerdo entre el Sindicato y el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD). El logro más importante en el marco de dicho plan había sido el nuevo procedimiento para la solución de las reclamaciones y de los casos de acoso, que incluía la creación de la Comisión Paritaria y el nombramiento de la primera Defensora del Personal (*Ombudsperson*) de la OIT. Llegados a este punto, el Sindicato deseaba reafirmar su posición en cuanto a que los miembros del personal disponían ahora de la posibilidad de plantear ante la Defensora del Personal problemas relativos a la legalidad de las prácticas en el lugar de trabajo, que también podía relacionarse con casos de fraude. Todo miembro del personal debía poder plantear estas cuestiones a la Oficina a través de la Defensora del Personal, que era quien podía proporcionar las dos garantías indispensables para que la denuncia de irregularidades fuera eficaz: garantizar que la Oficina no asumiera a la vez el papel de juez y parte; y brindar al denunciante una protección total frente a toda posibilidad de represalia o de discriminación. Por desgracia, había otros ámbitos donde los progresos habían sido más lentos de lo previsto, y esta lentitud no podía achacarse al Sindicato; estos ámbitos eran la reforma del sistema de evaluación del rendimiento, el establecimiento de un nuevo sistema de clasificación de puestos, las propuestas para la reforma de las prestaciones y de los incentivos, las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, y la revisión de la política en materia de contratos. Algunas cuestiones, como el nuevo sistema de clasificación, habían sido negociadas meses atrás. El año pasado, la administración calificaba de «urgente» la necesidad de diseñar un nuevo sistema de clasificación y el Sindicato no podía entender ahora los motivos de que aún no se hubiera firmado el texto. En lo que se refería a las discusiones relativas a las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal Administrativo, el Sindicato recordó su preocupación respecto de algunos problemas fundamentales planteados en relación con dicho Tribunal: el Sindicato no disponía de *locus standi* ante el Tribunal, era necesario disponer de una instancia de apelación respecto de las decisiones del Tribunal, desde hacía diez años se denegaban todas las solicitudes de celebración de vistas orales, quienes apelaban al Tribunal no tenían acceso a la totalidad de la información relacionada con su caso y, al limitarse el cometido del Tribunal a la revisión de las decisiones adoptadas por la administración de la OIT, no podían someterse al Tribunal cuestiones tales como los casos

de acoso y de acoso sexual. El Sindicato sólo pedía un procedimiento justo y apropiado para resolver todas las disputas, y consideraba que su posición se correspondía plenamente con la del Consejo de Administración, que la Oficina debía avanzar con mayor rapidez en esta cuestión, y que deberían someterse propuestas de cambio en marzo próximo al Consejo de Administración. A diferencia de lo que se decía en el documento presentado por la Oficina, aún no habían comenzado las negociaciones con el Sindicato en relación con la política de contratos. El Sindicato estaba dispuesto a examinar cualquier mejora de la política en materia de contratos que tuviera sentido y se ajustara a los principios fundamentales de la función pública internacional, en especial la independencia, la estabilidad en el empleo y el desarrollo de la carrera de los funcionarios. Las discusiones respecto de esta cuestión tenían que ser pragmáticas, francas y basadas en la realidad de la OIT, teniendo presente que no procedía establecer comparaciones con las situaciones nacionales ya que la edad media de acceso a la carrera en la OIT era más elevada (con sus correspondientes repercusiones a efectos de los derechos de pensión), y que la OIT no ofrecía prestaciones de desempleo, lo cual hacía que para la mayoría del personal resultara difícil dejar la Organización antes de alcanzar la edad de jubilación. El Sindicato acogería con agrado una declaración más clara respecto de los cambios que la Oficina deseaba introducir, especialmente en lo que se refería a las condiciones de empleo de los titulares de contrato de duración determinada y de contratos sin límite de tiempo, y estaba dispuesto a apoyar todo cambio de la política de contratos que estuviera encaminado a reforzar la seguridad en el empleo y se ajustara al concepto del trabajo decente. En lo que se refería a la aplicación de los convenios firmados, ésta distaba de ser perfecta en la sede, pero era aún menos rigurosa en las estructuras exteriores. Así por ejemplo, aún no se había formado a los conciliadores para las oficinas exteriores; seguían sin publicarse los manuales divulgativos prometidos; el ejercicio para el establecimiento de una base para la clasificación, cuyos plazos no habían sido respetados para la sede, apenas acababa de comenzar en las oficinas exteriores; y aún no se habían creado los centros de evaluación para el personal de contratación local en las oficinas exteriores. El Sindicato insistía en que todos los convenios colectivos aplicados en la sede se aplicaran sin demora en las oficinas exteriores.

3. El Sindicato recordó que la actual situación en todo el mundo exigía la adopción de nuevas medidas de seguridad, y deseaba que se aplicaran con carácter de urgencia las mismas disposiciones en materia de seguridad a todas las categorías de personal (incluido el personal local). No era la primera vez que se planteaba este problema ante el Consejo de Administración. En lo que se refería a las parejas de hecho, el Sindicato esperaba que se encontraran soluciones adecuadas para que se extendiera a dichas parejas los derechos de residencia en el lugar de destino, el seguro de salud y otras prestaciones, permitiendo con ello que la OIT ofreciera las mismas condiciones que ya ofrecían algunas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y que se eliminara un obstáculo a la movilidad del personal. El Sindicato deseaba plantear una última cuestión relativa a las comunicaciones entre el Sindicato y la administración. Se habían producido, e iban a producirse aún, muchos cambios en todos los ámbitos del desarrollo de los recursos humanos. Pese a ello, el Sindicato nunca había tenido ocasión de reunirse con el Equipo de Dirección, y su principal fuente de información eran los recados verbales, que transmitían con lentitud mensajes a menudo imprecisos. El personal hacía suyo el énfasis concedido por el Director General a la comunicación, el diálogo y el trabajo en equipo, y el Sindicato estaba convencido de que un flujo de información efectivo contribuiría a que el personal aceptara el cambio. El Sindicato se ofrecía como interlocutor para una discusión a este respecto. Por último, el Sindicato tenía intención de asegurarse de que el Consejo Paritario de Formación iba a dedicar atención y recursos a la instauración del trabajo en equipo, y esperaba que se celebraran discusiones provechosas sobre esta cuestión, con la convicción de que, una buena circulación de la información reforzaría la confianza y la disposición del personal a respaldar el cambio.

4. En resumen, lo que el personal esperaba de la Oficina y del Sindicato era convenios que tuvieran sentido, una mejor aplicación de los mismos y mayor diálogo.
5. El Sr. Botha, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, agradeció al Presidente del Sindicato su declaración e indicó que se tendrían en cuenta sus comentarios en el momento de discutir los puntos del orden del día de la Comisión. También confiaba en que se encontrarían soluciones a los problemas planteados por el Presidente.

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

a) Enmiendas aprobadas por el Director General

6. La Comisión tomó nota de un documento ¹ relativo a las enmiendas al Estatuto del Personal aprobadas por el Director General durante los últimos 12 meses en uso de la autoridad que le delegó el Consejo de Administración.

b) Enmiendas propuestas al Estatuto del Personal

7. El Comité tuvo ante sí un documento ² en el que figuraban enmiendas propuestas al Estatuto del Personal en relación con la concesión de una prestación de licencia de paternidad, la creación de un mecanismo por el que se autorizaba a la Oficina a tomar medidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de manutención de la familia por medio de deducciones del salario en caso de que un funcionario no cumpliera con el correspondiente fallo de un tribunal, y disposiciones para aplicar el Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso.
8. El Sr. Botha, en nombre del Grupo de los Empleadores, consideraba que la circular relativa a la licencia de paternidad debía definir con claridad si la presencia en el parto quedaría o no incluida dentro de la licencia de paternidad. Además, debía aclararse en qué fechas se iniciaría y terminaría el proyecto piloto. Consideraba que podrían plantearse conflictos entre el período de 24 meses indicado por la Oficina y la revisión que tendría lugar sobre la base de las directrices de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). En lo que se refería a las obligaciones de manutención de familia, el Sr. Botha consideraba que la enmienda propuesta al artículo 3.16 debía comenzar diciendo «El Director General dictará...» en lugar de «El Director General puede dictar...», ya que debería tratarse de una deducción obligatoria. En relación con los procedimientos para la solución de reclamaciones en materia de acoso, el Sr. Botha reiteró la posición de los empleadores en el sentido de que debía ponerse el énfasis en la solución del problema al nivel más bajo y en el plazo más corto. El Grupo de los Empleadores también consideraba que el procedimiento no contribuiría a la obtención de una solución por parte del jefe responsable.

¹ Documento GB.282/PFA/8(Rev.).

² Documento GB.282/PFA/8/1.

9. El Sr. Blondel, en nombre del Grupo de los Trabajadores, indicó que este último no oponía ninguna objeción a las propuestas, en la medida en que se confirmara que las mismas habían sido discutidas y acordadas con el Sindicato del Personal.
10. El representante del Gobierno de Alemania, al tiempo que lamentó la distribución tardía del documento, dijo estar complacido al observar que la licencia de paternidad había quedado limitada a cinco días, y que se concedería tan sólo durante un período de prueba. En lo que se refería al procedimiento de solución de reclamaciones en materia de acoso, se preguntó si era oportuno que la Oficina empleara a un Defensor del Personal en régimen de dedicación plena, y solicitó información respecto de la situación de la Defensora del Personal.
11. El representante del Director General (Sr. Wild, Director, Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) indicó que el período de prueba para la concesión de la licencia de paternidad se iniciaría tan pronto se publicara la circular anunciando la aprobación por parte del Consejo de Administración, y acabaría dos años después. Durante este período, y en caso de que la CAPI diera orientaciones distintas, se procedería a consultar de nuevo al Consejo de Administración; en caso contrario, al final del período de prueba, se pediría al Consejo de Administración que ampliara, cancelara o modificara el proyecto piloto de la OIT. La circular se redactaría de manera que quedara incluida la presencia en el parto dentro del período de licencia de paternidad. En lo que se refería a las deducciones salariales, el Sr. Wild, señaló, que en ciertos casos, era posible que el Director General tuviera que tomar una decisión respecto de la aplicación de esta disposición. Por ello parecía más oportuno utilizar la expresión «puede dictar» en vez de «dictará». En lo que se refería a las negociaciones con el Sindicato, el Sr. Wild indicó que las disposiciones relativas a las reclamaciones en materia de acoso tenían por objeto aplicar el Convenio colectivo negociado y firmado con el Sindicato. El Sindicato había tenido oportunidad de comentar éstas y otras disposiciones propuestas. El Sr. Wild convino en que cabía lamentarse por el retraso en la distribución de algunos de los documentos, pero que ello también era reflejo del carácter difícil y sensible de las cuestiones abordadas. Indicó que se harían más esfuerzos en el futuro para evitar esta situación. El Sr. Wild informó a la Comisión que la Defensora del Personal fue nombrada en octubre de 2001 como funcionaria de la OIT, con la categoría D.1 y en régimen de dedicación plena. A juzgar por la carga de trabajo existente hasta la fecha la opción por el régimen de dedicación plena parecía justificarse pero, en cualquier caso, la situación volvería a examinarse a comienzos del año próximo.

12. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración:*

- a) ***que apruebe el proyecto sobre la prestación propuesta en materia de licencia de paternidad, tal y como se describe en el documento GB.282/PFA/8/1 (párrafo 5) a título experimental, y ofrezca unas pautas sobre las condiciones que dan derecho a las prestaciones previstas a través de la publicación de una circular de la Oficina sobre la cuestión. El proyecto se revisará en función de las directrices que publique posteriormente la CAPI;***
- b) ***que apruebe el texto del artículo 3.16, b) tal y como figura en el documento GB.282/PFA/8/1 (párrafo 10), y***
- c) ***que apruebe el texto de las disposiciones del Estatuto del Personal que figuran en el anexo I al documento GB.282/PFA/8/1.***

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

13. La Comisión tomó nota de que no había ningún asunto que tratar en relación con este punto del orden del día.

IV. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: actualización (Décimo punto del orden del día)

14. El representante del Director General (Sr. Wild) presentó el documento GB.282/PFA/10, que ofrecía una actualización de la aplicación de la nueva estrategia en materia recursos humanos, y proporcionó nuevas informaciones sobre algunas partes del documento. En primer lugar, en relación con la negociación colectiva (párrafo 5), aunque se había anunciado que la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) se reuniría dos veces antes del Consejo de Administración para tratar la cuestión de las enmiendas propuestas al Tribunal Administrativo de la OIT y la cuestión del rendimiento y los incentivos, la reunión que se había celebrado en octubre todavía no había producido ningún resultado que pudiera presentarse al Consejo de Administración y las discusiones sobre el rendimiento y los incentivos todavía no habían comenzado.
15. En el párrafo 11 en relación con la aplicación del convenio para el establecimiento de una base para la clasificación, ésta se había producido en dos fases, en la sede y en las oficinas exteriores. Se habían impartido numerosos cursos de perfeccionamiento a los administradores de las oficinas exteriores, ya que éstos no tenían acceso a la unidad central de asesoramiento en materia de clasificación de Ginebra. Se habían clasificado todos los puestos de la sede y la etapa final del proceso de recurso estaba en marcha. En el terreno, la situación era la siguiente: en Asia y el Pacífico y Europa, el proceso de clasificación se había completado; en Africa, el proceso estaba prácticamente completado; en las Américas, el proceso se completaría en el plazo de dos a tres semanas, y en la región de los Estados árabes, el proceso todavía no había comenzado debido a otros cambios en la oficina. El Sr. Wild ofreció los datos que faltaban en el párrafo 11: 1.809 nuevos puestos habían sido examinados durante el período de marzo a noviembre de 2001; de éstos, 1.392 fueron confirmados en su grado; 153 (es decir el 10,9 por ciento del número total de puestos) obtuvieron un grado superior desde el principio del ejercicio de establecimiento de la base el 1.º de enero de 2000, y si, como era oportuno esperar, los resultados que faltaban en el terreno eran coherentes con los resultados generales obtenidos hasta la fecha, se podía prever que el número total de puestos que obtuvieron un grado superior se elevaría a 179 aproximadamente (es decir, el 9,8 por ciento de todos los puestos). En lo referente a los recursos planteados, el total de puestos del personal en la sede se elevaba a 1.092, de los que se habían presentado 118 recursos (por debajo del 10 por ciento del personal) al grupo de revisión independiente. Este grupo ya había tomado una decisión sobre nueve de estos recursos y los puestos en cuestión ya habían sido confirmados en el grado evaluado. El Sr. Wild dijo que además cabía señalar que, desde el 1.º de enero de 2000, se había continuado reclasificando puestos habida cuenta de los cambios que se habían producido en la Organización. Durante 2000, hubo 35 reclasificaciones y, durante el curso de 2001, se habían producido otras 25. Este orden de cambio de las clasificaciones era la norma y afectaba a un 1,5 por ciento aproximadamente de los puestos cada año.
16. Respecto a la situación del convenio para la clasificación de puestos (actualmente en curso de negociación) mencionado en el párrafo 12, el Sr. Wild señaló que todavía no se había firmado, ya que aún debía celebrarse una serie de discusiones complejas entre

PROGRAM, FINANCE y HRD sobre ciertos elementos de gestión de la aplicación del sistema de clasificación en curso, en especial los relativos a los movimientos del personal de la categoría de servicios generales a la categoría profesional. No obstante, se esperaba adoptar una resolución sobre estas cuestiones en breve y entonces se podría firmar el convenio.

- 17.** El Sr. Wild se refirió a continuación a la cuestión del rendimiento y los incentivos abordada en el párrafo 27. Indicó que la Oficina y el Sindicato habían llegado a un acuerdo para enfocar esta cuestión desde tres aspectos diferentes: la simplificación de las prestaciones, que podría centrarse en la revisión de los sistemas de pago y las normas administrativas; la reformulación de las prestaciones existentes (es decir, la promoción a título personal y los aumentos por méritos) para establecer normas más razonables, y el examen, de forma creativa, de los incentivos financieros y no financieros para aumentar la motivación del personal. En especial, la Oficina estaba tratando de motivar al personal para que recaudase fondos y prestase cooperación técnica y de tomar medidas para promover la enseñanza continua del personal, la toma de iniciativas, la mejora del servicio al cliente y el trabajo en equipo. Preveía que se presentarían propuestas a la Comisión en marzo de 2002.
- 18.** El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, observó que el documento representaba un informe sobre la labor realizada en materia de estrategia de recursos humanos, tal como acordara el Consejo de Administración en 1999, y que ciertas cuestiones se desarrollaban de forma pormenorizada en otros documentos conexos del orden del día de la Comisión en la presente reunión. Señaló con satisfacción que se había firmado un nuevo convenio colectivo sobre los planes de desarrollo personal entre la Oficina y el Sindicato. Indicó que deseaba realizar ciertas observaciones sobre las discusiones que se habían iniciado en relación con el Tribunal Administrativo de la OIT. El Tribunal había conseguido con el tiempo, debido a su experiencia y práctica, que otras organizaciones además de la OIT reconociesen su competencia. En consecuencia, no podían ser únicamente el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el Sindicato quienes propusiesen las modificaciones a introducir en el funcionamiento del Tribunal. El Consejo de Administración y otras unidades de la Oficina, en especial la Oficina de Servicios Jurídicos, también debían participar. Además, no deseaba que el Tribunal se convirtiese en un tipo de tribunal laboral, donde los representantes de los sindicatos fueran vocales del mismo. En lo que respectaba a la base para la clasificación, observó que, habida cuenta del número relativamente escaso de recursos, el proceso parecía haber funcionado de forma pragmática y efectiva. Confiaba en que las reclamaciones en la Oficina por motivos de acoso sexual no se convirtiesen en la norma. Después de todo, los miembros del personal de la Oficina no eran ningunos «salvajes». Mencionó los progresos realizados con el Programa de ingreso a la carrera para Jóvenes Profesionales (YPCEP) y señaló que los miembros trabajadores continuarían apoyando en sus objetivos. No obstante, quiso que se le aclarase si el programa se estaba aplicando de forma geográficamente equilibrada.
- 19.** El Sr. Botha, hablando en nombre de los miembros empleadores, realizó diversos comentarios. Observó que no había ningún informe sobre los centros de evaluación y solicitó que se preparase un informe sobre los progresos realizados. Preguntó si se iba a ofrecer copia del convenio colectivo sobre los planes de desarrollo personal a los miembros de la Comisión y pidió se le aclarasen cuáles serían sus consecuencias para la Oficina desde el punto de vista de la financiación y de la motivación. Señaló que el bajo número de reclamaciones indicaba que el proceso de clasificación parecía haber tenido éxito hasta la fecha y quiso que se le informase sobre el costo, sobre lo que pensaba el personal, sobre si se habían celebrado discusiones dentro del sistema común acerca del proceso y sobre si tendría implicaciones para otras organizaciones. El Sr. Botha dijo que se

habían notado mejoras en la contratación y preguntó acerca del número de vacantes que solía haber y del tiempo promedio que llevaba ocuparlas. En relación con el YPCEP, los miembros empleadores querían saber cómo se había financiado la primera entrada y cuáles eran las propuestas en relación con la financiación de la segunda entrada. Suponía que en alguna etapa se procedería a la evaluación del YPCEP. Por último, el orador preguntó de cuántos casos de reclamaciones en materia de acoso estaba la Oficina al corriente.

20. El representante gubernamental de Eslovaquia, hablando en nombre de los gobiernos de Europa Oriental, quiso saber sobre qué bases se elegía a los candidatos al YPCEP, ya que, según indicó, el grupo de países al que representaba estaba muy subrepresentado en todos los niveles en la Oficina, sobre todo en los niveles superiores. Confiaba en que se produjese una mejora gradual de esa situación.
21. El representante gubernamental de Namibia indicó que, en relación con los párrafos 18 y 19 sobre contratación y selección, la región de Africa Meridional seguía teniendo un problema con lo que llamó «las personas adecuadas que no ocupaban los puestos adecuados» y todavía no se habían cubierto muchas vacantes en los equipos consultivos multidisciplinarios. Asimismo pidió información sobre en qué medida se incluía a candidatos africanos en el YPCEP. Por último, pidió a la Oficina que le aclarase las aparentes discrepancias con el Sindicato acerca de la situación y eficacia de la aplicación de la estrategia de recursos humanos.
22. El representante gubernamental de la Federación de Rusia señaló que su opinión sobre la negociación colectiva y los convenios colectivos en la Oficina no había cambiado. Propuso que el Consejo de Administración examinara el convenio colectivo sobre los planes de desarrollo personal al cabo de dos años. En relación con el proceso de base para la clasificación, al igual que los miembros empleadores, pidió información sobre las implicaciones de los costos del ejercicio. Además, pidió que la Oficina proporcionase en la reunión de la Comisión de noviembre de 2002 información pormenorizada sobre los gastos efectuados para aplicar la estrategia de recursos humanos y los ahorros conseguidos como resultado de la estrategia en términos de aumento de la eficacia del personal de la OIT.
23. La representante gubernamental de México apoyó los comentarios realizados por los oradores anteriores en relación con la contratación de personal e hizo hincapié en la necesidad de tener debidamente en cuenta la representación geográfica.
24. La representante del Gobierno del Reino Unido hizo una declaración general en nombre del grupo de los PIEM (países industrializados con economía de mercado). Acogió con agrado la actualización facilitada por la Oficina y afirmó que los PIEM respaldaban plenamente los esfuerzos desplegados por la Oficina para mejorar y modernizar sus políticas y procedimientos en materia de recursos humanos. La OIT debería ser un buen empleador, y por consiguiente debería ofrecer unas condiciones de servicio modernas a sus empleados. Puso de relieve el apoyo continuo de los PIEM al sistema común de las Naciones Unidas e hizo hincapié en que cualquier mejora propuesta por la Oficina debería ser totalmente coherente con el sistema común. A este respecto, dio las gracias a la Oficina por haber pedido, recibido y aceptado las opiniones de la CAPI en relación con las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal sobre la licencia parental. Sin embargo, lamentaba que, hasta ahora, no parecía haberse dado curso similar a otras propuestas del orden del día de la Comisión, como la del reconocimiento de las parejas *de facto*. Asimismo instó a consultar a la CAPI en relación con la reforma propuesta en materia de políticas de contratos.
25. El representante del Gobierno de la República de Corea, haciendo referencia en particular al Programa de ingreso a la carrera para Jóvenes Profesionales y al aumento de

contratación de personal, dijo que su Gobierno apreciaba sobremanera los esfuerzos desplegados por la Oficina para remozarse y aumentar la diversidad de nacionalidades, así como para lograr un equilibrio en las cuestiones de género. No obstante, consideró que debían desplegarse más esfuerzos para reducir el número de países insuficientemente representados, entre los que se contaba la República de Corea, lo que podía conseguirse si se consideraba que la nueva escala de contribuciones era uno de los criterios de selección para dicho Programa y otras oportunidades que ofrecía la OIT.

26. El representante del Gobierno de la Jamahiriya Arabe Libia apoyó los comentarios realizados por el representante del Gobierno de Namibia sobre la necesidad de mejorar la representación de ciudadanos de los Estados Miembros de Africa en todos los niveles de la Oficina. Asimismo se mostró preocupado porque los avisos de vacantes solían recibirse tarde en su país, lo que impedía que los posibles candidatos fueran siquiera considerados.
27. El representante del Director General (Sr. Wild) respondió a los diversos comentarios realizados por los miembros de la Comisión. Aseguró al Sr. Blondel que la Oficina Jurídica de la OIT estaba estrechamente relacionada con la negociación de propuestas de cambio en el Tribunal Administrativo de la OIT. Indicó que si la Oficina y el Sindicato podían llegar a un acuerdo sobre propuestas de cambio, éstas se presentarían al Consejo de Administración y también deberían ser objeto de consulta con otras organizaciones que hubieran aceptado el Estatuto del Tribunal, antes o después de que el Consejo de Administración hubiera sido informado de las propuestas. La Conferencia Internacional del Trabajo solamente podría adoptar una decisión sobre cualesquiera cambios al Estatuto con la recomendación del Consejo de Administración.
28. El Sr. Wild planteó diversas preguntas sobre el YPCEP. Confirmó al Sr. Blondel y a otros oradores que en la reunión de marzo la Comisión recibiría otro documento sobre la composición del personal de la OIT, que explicaría la situación de la distribución geográfica. Hizo hincapié en que un objetivo clave del YPCEP era la mejora del equilibrio geográfico y que los grupos de funcionarios beneficiarios del programa en el 2002 serían exclusivamente de países poco o insuficientemente representados (de hecho, había dos coreanos, dos japoneses, dos estadounidenses y cuatro personas procedentes de países no representados, incluida Europa Oriental). En lo que respectaba a la posibilidad de que la escala de contribuciones pudiera considerarse un criterio de selección, el Sr. Wild manifestó que estaba de acuerdo con el representante del Gobierno de la República de Corea, y manifestó que ello se llevaría a cabo a partir del año siguiente. El Sr. Wild informó al Sr. Botha de que el YPCEP se creó en 2001 imponiendo gravamen a todas las zonas de la Oficina que se vieron afectadas por el programa de jubilación anticipada del año pasado. El Equipo de Dirección debatiría, en breve, una propuesta para financiar el programa en 2002, que implicaría que la Oficina en su conjunto incurriría en el costo de la formación de los primeros tres años. A finales de 2003 se procedería a un examen formal del programa. En cuanto a los candidatos africanos al YPCEP, el programa recibió 4.000 solicitudes de todas las regiones para el grupo de 2002 y nueve ya han sido seleccionados, entre los que se cuentan excelentes candidatos africanos.
29. El Sr. Wild informó a la Comisión de que se pondría a disposición de todos los miembros diversas copias del convenio colectivo sobre los planes de desarrollo personal. Para que el convenio entre en vigor no será necesario enmendar el Estatuto del Personal. Las repercusiones financieras se limitarían a los costos relacionados con la preparación y la impresión de los formularios de los planes y al material y a los programas de formación, que ascenderían a un total de menos de 100.000 dólares de los Estados Unidos. La aplicación en curso sería simplemente una cuestión de gestión y de personal relacionada con los debates sobre aspiraciones profesionales, formación y planes de desarrollo para los miembros del personal.

30. En cuanto a la cuestión del costo de la base para la clasificación, el Sr. Wild dijo que variaría en función de los grados a los que se promocionara el personal. La gran mayoría de promociones solamente implicaría el paso de un grado al siguiente. Por último, habría algunas repercusiones en los costos habituales pero hasta ahora no se ha evaluado la repercusión específica.
31. El Sr. Wild dijo que, en cuanto al sistema común, hubo diversos debates con la secretaría de la CAPI sobre posibles cambios al sistema de clasificación de la OIT. Se pidió a la OIT que hiciera una presentación sobre sus reformas en una reunión, promovida por la CAPI sobre la amplia cuestión de la reforma de los pagos y beneficios (pero que también incluiría la clasificación de puestos de empleo y las cuestiones relacionadas con los contratos) que se celebrará en Viena en diciembre de 2001.
32. El número de vacantes de la Oficina no tenía precedentes, dijo el Sr. Wild. En 1999, se tuvieron que llenar 79 vacantes; en el año 2000, 82 y este año, hasta el momento, ya se cuentan 111 puestos vacantes (35 de los cuales son en el terreno). La situación actual era el resultado de un elevado número de jubilaciones anticipadas a finales de 2000 y a principios de 2001. Si bien dicha situación había permitido a la Oficina realizar una serie de reorganizaciones y cambiar la combinación de conocimientos y las promociones de una serie de unidades. El objetivo de la Oficina, de conformidad con los nuevos procedimientos, era poder contratar en un plazo de tres a cuatro meses. Los primeros resultados de estos nuevos procedimientos, que acaban de aplicarse, eran prometedores — de las cuatro oposiciones llevadas a cabo hasta el momento, dos se completaron en tres meses, una en cuatro meses y otra en seis meses. Contratar a un miembro del personal en tres meses no hubiera sido posible con el sistema antiguo. En términos de mejora de la calidad y la coherencia de los procesos de contratación, incluido el YPCEP, 96 personas cumplían actualmente los requisitos del nuevo centro de evaluación. Doce centros de evaluación habían llevado a cabo el examen de 27 candidatos internos (un 66 por ciento de las evaluaciones completadas) y de 69 candidatos externos (un 75 por ciento de las evaluaciones completadas). El Sr. Wild estuvo de acuerdo con los comentarios del representante del Gobierno de Namibia de que las personas valiosas debían ocupar los puestos adecuados en el momento apropiado. Esta era una tarea en curso a la que se orientaban claramente las reformas actuales de los procesos de contratación.
33. Como respuesta al Sr. Botha, el Sr. Wild dijo que la Oficina contaba con pocos casos de acoso. En los últimos dos años, su Departamento había examinado seis o siete de esos casos. Ninguno de ellos era, actualmente, objeto de tramitación de reclamaciones y no sabía con cuántos casos trataba la Defensora del Personal, habida cuenta de la confidencialidad de los mismos.
34. El Sr. Wild dijo que no consideraba que las diferencias entre las opiniones expresadas por la Oficina y el Sindicato sobre los progresos de la nueva estrategia de recursos humanos fueran extrañas o preocupantes. En cuanto al carácter de las relaciones laborales, la Oficina y el Sindicato querían hacer hincapié en las distintas cuestiones y preocupaciones presentadas a la Comisión. No obstante, lo que estaba claro de las declaraciones de ambas partes era que la mayor parte del proceso de reforma funcionaba bien, incluso si todavía era necesario mejorar una serie de cuestiones.
35. En cuanto a las cuestiones planteadas por el representante del Gobierno de la Federación de Rusia, el Sr. Wild volvió a confirmar que se distribuirían ejemplares del nuevo convenio colectivo, que tendría una duración de dos años. Asimismo confirmó que, como había acordado anteriormente el Consejo de Administración, los resultados de una evaluación importante del éxito o del fracaso de las reformas en materia de recursos humanos se presentaría en la reunión de la Comisión de noviembre del próximo año. El

Sr. Wild informó al representante del Gobierno de México de que esperaba mejorar la presentación del documento sobre la composición del personal, documento que se presentaría en la próxima reunión del Consejo de Administración. El Sr. Wild informó al representante del Gobierno del Reino Unido, en nombre de los PIEM, de que la Oficina no haría nada que infringiera el sistema común sin debatir primero la(s) cuestión(es) con el Consejo de Administración. Como respuesta a las preocupaciones expresadas por el representante del Gobierno de la República de Corea, el Sr. Wild dijo que las repercusiones de los cambios en las contribuciones financieras, al alza o a la baja, a la Oficina se reflejarían en las directrices de contratación de la Oficina del próximo año y Corea seguía siendo un objetivo para la contratación. Por último, indicó al representante del Gobierno de la Jamahiriya Árabe Libia que intentaría hacer más efectiva la disponibilidad de los avisos de vacante en disquete pero que la mejor forma de consultar las vacantes de la OIT era a través de Internet. También informó al representante de que era probable que se hubieran realizado mejoras considerables en cuanto a la representación geográfica en los últimos dos años o, al menos, así se reflejaba en la composición del personal que se presentaría al Consejo de Administración en la reunión de marzo.

36. La Comisión tomó nota del documento.

V. Examen de la política en materia de contratación (Undécimo punto del orden del día)

37. Se presentó un documento³ en el que se describía la actual política en materia de contratación, en vigor en la Oficina y en el que se esbozaba el enfoque previsto para el examen y la reforma de dicha política.

38. El Sr. Blondel, en nombre de los miembros trabajadores, recordó las preocupaciones de su Grupo en relación con la elevada incidencia del empleo precario y el empleo a largo plazo de los funcionarios con contratos de duración determinada. Si bien la variedad de contratos temporeros permitía un alto grado de flexibilidad en el funcionamiento de la Oficina, también se percibía como una manera de socavar el sistema de cuotas de distribución geográfica que el Grupo de los Trabajadores no podía aceptar. Otra consecuencia grave de un uso excesivo de contratos temporales era que la Oficina contrataba a personas que trabajaban en la periferia de la Organización y que, en la práctica, no tenían ningún compromiso moral para con la misma y, lo que era más grave, ni siquiera sabían qué significaba el tripartismo. La iniciativa de reforma de los contratos, que se acogía con agrado, debía servir para corregir efectos de este tipo. El orador también insistió en la necesidad de negociar dicha reforma con los representantes del personal.

39. Refiriéndose al calendario del examen de la política de contratación, el Sr. Blondel se preguntó de qué manera, si la Oficina iba a introducir los cambios rápidamente, se iba a relacionar y a lograr la correspondencia de esta medida con los cambios que se estaban produciendo a escala del sistema común. Hacía falta un enfoque que evitase soluciones que empeoraran la situación actual. A este respecto, opinaba que un nombramiento de duración indeterminada al que pudiera poner fin cualquiera de las partes no era un contrato de la función pública, sino un contrato que buscaba crear excepciones al Estatuto del Personal, que ni salvaguardaría la independencia de un funcionario público ni le obligaría a respetar el deber de confidencialidad. Ese tipo de contrato se asimilaba a un contrato de derecho privado, que era completamente diferente. Aunque no rechazaba este enfoque, el

³ Documento GB.282/PFA/11.

Sr. Blondel subrayó la necesidad de estudiar esta cuestión detenidamente y de analizar todas las consecuencias que pudiera tener. Además, toda reforma en materia de contratos debía ser totalmente transparente, y todas las contrataciones de la Oficina debían hacerse de manera equitativa y de conformidad con las normas que el Consejo de Administración había establecido con el único objetivo de eliminar el empleo precario. Al reconocer que sería muy difícil alcanzar este objetivo debido a la necesidad de la Oficina de contar con flexibilidad para poder responder a trabajos urgentes o a períodos de gran carga de trabajo, no debía confundirse el empleo temporal con la externalización. En este contexto, el orador se había enterado de la supresión de los cursos de idiomas de la OIT, que habían de cederse en subcontratación a una empresa privada y que, como resultado de ello, se había despedido a 15 profesores. Sin entrar a juzgar la validez de esta decisión, manifestó la esperanza de que la Oficina se comportaría de manera adecuada con esos profesores. Para concluir, el Sr. Blondel subrayó que la Oficina no necesitaba «gente de paso», sino funcionarios públicos que pudieran convertirse en expertos en sus respectivas esferas y que pudieran realizar su trabajo en función de los objetivos que la OIT deseaba alcanzar.

40. El Sr. Botha, hablando en nombre de los miembros empleadores, observó que la CAPI también efectuaba un examen de las políticas de contratación e indicó que el objeto de ese examen era loable y que sus objetivos merecían el apoyo de la Comisión. Indicó que habría que elaborar mecanismos para evitar la renovación de contratos de duración determinada; que había que dotarse de reglas claras que garantizaran la equidad para la terminación de los contratos de duración indeterminada, así como para la correcta aplicación de los períodos de preaviso y para el establecimiento de prestaciones apropiadas en relación con la terminación de los contratos; que habría de formularse una política en materia de despidos que abarcara tanto los procesos como disposiciones financieras y otras prestaciones ajustadas a los requisitos del sistema común; y que deberían examinarse las condiciones de empleo y las prestaciones correspondientes a cada tipo de contrato, y consultarse a los mandatarios de las cajas de prestaciones. En cuanto a los contratos de servicios, el Sr. Botha esperaba que éstos se centraran en la ejecución, las penalizaciones, los plazos y los niveles de calidad requeridos y que los honorarios se pagarían con arreglo a las condiciones especificadas, normalmente al completarse el servicio. A continuación, preguntó cómo tenía previsto progresar la Oficina en la reforma de las disposiciones de la OIT en materia de contratos cuando se estaban esperando las recomendaciones de la CAPI a este respecto, habiendo quedado entendido que la Oficina no propondría un enfoque que se apartara de las citadas recomendaciones. El orador también pidió información sobre la manera en que se aplicaría la nueva política de contratos en el Centro de Turín, en el CIS, en el CINTERFOR y en otras instituciones autónomas. Además, era importante saber qué tratamiento daría la Oficina a los contratos actualmente en vigor durante la transición hacia una nueva política. Por último, indicó que debía comunicarse a la Comisión el costo de este ejercicio.
41. El representante del Gobierno de Alemania indicó que, en principio, su Gobierno estaba a favor de examinar y reformar la política de contratación de la Oficina. Sin embargo, había que hacerlo en plena colaboración con la CAPI. Apoyaba las opiniones del Sr. Botha, y señaló que la CAPI no adoptaría una decisión antes de finales de 2002. Para evitar que se adoptaran disposiciones contractuales diferentes a las que pudiera adoptar la CAPI, el representante propuso que la OIT celebrara antes consultas con la CAPI, y si el enfoque previsto correspondía al del sistema común, entonces que la OIT pudiera actuar como pionera en el proceso lo cual, gracias a su estructura tripartita, sería muy positivo.
42. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia consideraba el examen de la política de contratación como una de las cuestiones clave de la reforma de la gestión de recursos humanos de la OIT. Dio las gracias al Director General por el documento presentado y porque se indicó que se deseaba conocer la opinión del Consejo de

Administración antes de finalizar las propuestas. El orador recordó la posición de su Gobierno acerca de la creación de condiciones que permitieran una selección de los mejores candidatos y su utilización más racional en interés de la Organización. Explicó que el sistema de conceder contratos vitalicios no motivaba el desarrollo profesional del personal y limitaba la posibilidad de hacer una selección competitiva en general, así como la designación de personal cada vez que se modificaban las prioridades de los programas. La rigidez de este tipo de sistema de contratación iba en contra de la flexibilidad necesaria para proceder a una reestructuración orgánica, formular un presupuesto estratégico y mantener un personal versátil. Le satisfacía ver que la Oficina compartía la opinión de su Gobierno. Sin embargo, consideraba que la propuesta de introducir contratos de duración indeterminada era un cambio cosmético o superficial y propuso que se consideraran otras soluciones más audaces, tales como las adoptadas por la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas y la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares; indicó que, en todo caso, la Oficina debía optar por el principio de un servicio no basado en la carrera profesional. Otra propuesta sería seguir el ejemplo de otras organizaciones de las Naciones Unidas y la OMS, en la que ya no se concedían contratos permanentes y los contratos de este tipo existentes estaban desapareciendo por eliminación natural. Esta medida no requería ninguna enmienda del Estatuto del Personal y podía hacerse por decisión del Director General. Para terminar, el orador indicó que los contratos de duración determinada respondían de manera adecuada a las necesidades de las políticas modernas en materia de personal y que debían conservarse. Además, no había razón para sentar un precedente en el sistema común de las Naciones Unidas eliminando los contratos a plazo fijo.

43. El representante del Director General (Sr. Wild) dio las gracias a la Comisión por este útil intercambio de opiniones. Era importante que su Departamento conociera las opiniones de la Comisión antes de iniciar negociaciones detalladas con el Sindicato del Personal y antes de participar en el debate de la CAPI sobre este tema. Había tres motivos importantes de preocupación. El primero estaba relacionado con las personas que trabajaban en algunos de los programas más importantes de la Organización, como el IPEC y la Declaración, quienes estaban contratados en condiciones precarias debido a que sus salarios se financiaban con cargo a recursos extrapresupuestarios. Además, esta situación significaba que era cada vez más difícil convencer a personas talentosas cuyos salarios se financiaban con cargo al presupuesto ordinario que trabajaran en estos programas emblemáticos. Había que hacer algo para corregir esta situación. El segundo motivo era la alta incidencia de empleo precario en la Oficina. En el último año y medio, se habían adoptado medidas para reducir la incidencia de contratos precarios. Se había definido el empleo precario como el empleo con contratos a corto plazo por más de dos años durante un período de tres años: se consideraba que ésta era una manera inadecuada de utilizar los contratos de corta duración. Un año antes, había más de 100 personas en esta situación, en la actualidad sólo había unas 30. Por consiguiente, unos 70 de estos contratos se habían regularizado y se habían elaborado procedimientos para garantizar que nadie tuviera contratos a corto plazo durante más de dos años. El tercer motivo, que era muy importante, estaba relacionado con el debate en torno a la conveniencia de los contratos de duración indeterminada o contratos permanentes. Si bien el orador compartía las preocupaciones acerca del carácter inapropiado de un contrato vitalicio en un mundo que estaba cambiando mucho, describió la incertidumbre y la frustración de los titulares de los contratos de duración determinada, quienes esperaban con ansiedad la renovación de sus contratos. Por esta razón, consideraba que sería más conveniente introducir contratos de duración indeterminada que, al mismo tiempo, reducirían la labor administrativa que implicaba la renovación de los contratos. Recordando las observaciones formuladas por el representante del Gobierno de la Federación de Rusia, el orador estaba de acuerdo en que se podían introducir ciertos cambios de conformidad con las propuestas presentadas a la Comisión que no tenían

efectos sobre el sistema común. Era poco probable que la CAPI definiera tres tipos de contrato que ulteriormente se aplicarían en el sistema común de las Naciones Unidas. La OIT tenía la intención de formular una serie de directrices respecto de los tipos de contrato, con inclusión de las prestaciones de los titulares. Al mismo tiempo, la OIT celebraría consultas y trabajaría con la CAPI. Debido a que muchas organizaciones habían dejado de tener el mismo sistema de contratos, el propio sistema común había decidido que esta cuestión debería incluirse en el orden del día a fin de aplicar una política racional y la OIT podría desempeñar un papel de primer plano en este proceso.

44. En cuanto a la escuela de idiomas, actualmente tenía unos 800 estudiantes: sólo entre 200 y 300 trabajaban en la OIT y la gran mayoría trabajaba en otras organizaciones, en particular la OMPI y la UIT. La escuela había sido subvencionada con cargo al presupuesto de formación de la OIT por una suma de 600.000 dólares por bienio. Se había preguntado a ambas organizaciones si estaban dispuestas a cubrir los costos reales de formación y esa situación había conducido a proceder a una revisión de los servicios de formación en materia de idiomas. En la actualidad, se estaban efectuando discusiones constructivas con todo el personal de la escuela de idiomas, y con representantes del Sindicato del Personal, para llegar a un acuerdo sobre las medidas de transición más convenientes para crear un nuevo modelo de escuela de idiomas.
45. Se hizo referencia a la necesidad de encontrar un equilibrio correcto entre el empleo a largo plazo y a corto plazo. La Oficina había considerado que era necesario contar con cierto número de funcionarios esenciales de la OIT que consideraran a la OIT como un servicio de carrera pero también había una serie de proyectos y actividades en los que las necesidades de la Organización en materia de calificaciones se iban modificando, a veces rápidamente, y en las que hacía falta personal contratado a corto plazo para adaptarse a estos cambios, así como cambios en la ubicación geográfica de ciertas iniciativas, cambios en el volumen del producto, etc. Los datos estadísticos mostraban que aproximadamente la mitad de las personas empleadas en un año eran contratadas con cargo al presupuesto ordinario y la otra mitad tenía contratos de corta duración y que la situación se reevaluaba a medida que cambiaba la naturaleza del trabajo y que éste se iba adelantando. Había una necesidad prioritaria de nacionalizar la situación actual en la que había múltiples tipos de contratos. Se informaría a la Comisión con regularidad sobre las discusiones celebradas con el Sindicato del Personal y en el contexto de la CAPI y se presentarían propuestas concretas, junto con una indicación de las implicaciones en materia de costos una vez completada la labor. Las instituciones autónomas (que no estaban cubiertas por el Estatuto del Personal de la OIT), tales como el Centro de Turín, no serían afectadas por las propuestas de esta esfera, aunque la dirección del Centro estaba celebrando consultas con la OIT para aplicar reformas similares. En cuanto a la transición hacia los nuevos contratos, tal vez se propondría que los nuevos tipos de contratos se apliquen únicamente al personal nuevo que se contrate, a menos que el personal actual prefiera que lo contraten con contratos de duración indeterminada con preaviso. Esos detalles todavía quedaban por determinarse. Se trataba de que los cambios propuestos sobre los tipos de contrato no fueran superficiales, a fin de aumentar la seguridad de ciertos miembros del personal, independientemente de que actualmente trabajaran con contratos por proyectos o contratos renovables, o para aliviar la pesada carga administrativa necesaria para la renovación de los contratos.

VI. Parejas de hecho (Duodécimo punto del orden del día)

46. La Comisión tuvo ante sí un documento ⁴ que presentaba propuestas para tratar la cuestión del reconocimiento de las parejas de hecho en la OIT.
47. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, advertía que el documento planteaba la cuestión de si debería concederse un estatuto de persona dependiente a las personas que vivan en situaciones distintas de las de un matrimonio formalmente reconocido a través de una ceremonia religiosa o civil. Esta cuestión había sido examinada por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) en 1998, y los resultados de esa discusión se habían señalado a la atención de las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas, y de esta manera el tema ha llegado ante el Consejo de Administración de la OIT. Parecería que los planes de prestaciones para las parejas de hecho se refieren sólo a un porcentaje muy pequeño de la población y, ciertamente, el índice de inscripción en tales programas ha sido generalmente bajo, por las razones que se aducen en el párrafo 10 del documento. La OIT, que se proclama a sí misma campeona mundial de la no discriminación en el empleo y la ocupación, debería prestar especial atención a esta cuestión. Los miembros trabajadores no quisieron entrar en un debate de índole filosófica, moral o religiosa, y consideraron esta cuestión exclusivamente desde el punto de vista de la discriminación y con miras a terminar con ella. El documento que se presentó a la Comisión ofrecía una base muy sólida a partir de la cual se podía hacer avanzar esta cuestión, en el sentido de examinar cómo se podían conceder prestaciones a las personas interesadas y de determinar el costo que ello supondría a la Organización.
48. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia manifestó la opinión de que la cuestión de las parejas de hecho, la condición de persona dependiente y el establecimiento de las correspondientes prestaciones eran todas ellas prerrogativa de la CAPI, de conformidad con el Estatuto de la Comisión reconocido por todas las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas, comprendida la OIT. Por consiguiente, se consideraba que el Consejo de Administración no tenía más alternativa que transmitir esta cuestión a la CAPI. Por lo tanto, se sugiere que la propuesta que figura en el párrafo 11 del documento sea sustituido por el texto siguiente: «la Comisión recomienda al Consejo de Administración que solicite la opinión de la CAPI en relación con la cuestión de las parejas de hecho».
49. La representante del Gobierno de los Países Bajos, hablando también en nombre de Dinamarca y con el apoyo de Suecia, Noruega y Bélgica, dijo que acogía el documento con la mayor satisfacción: ya hacía mucho tiempo que se estaba esperando, puesto que la CCCA había examinado por primera vez esta cuestión en 1991. El documento había sido redactado con cuidado y brindaba amplia información sobre la cuestión, con la intención de entablar una discusión que pudiese dar orientaciones a la Oficina. Ello no obstante, la cantidad de información que se facilitaba tenía el efecto de desdibujar un tanto el panorama general, y se podría plantear la cuestión de si se tenía realmente intención de avanzar en esta cuestión. Las posibles medidas formales necesarias para hacerlo así no se reflejaban en el párrafo que requiere decisión y no estaba previsto calendario alguno en relación con este proceso, que de todos modos quedaría total y exclusivamente en manos del Consejo de Administración. Además, el documento se había recibido muy tarde y ello había limitado el tiempo necesario al intercambio de opiniones, no sólo con las autoridades

⁴ Documento GB.282/PFA/12.

gubernamentales correspondientes sino también con otras delegaciones. Sin embargo, se agradecía este primer documento sobre la cuestión, y no sólo por ser el primero sino también por el esfuerzo de formulación que se había llevado a cabo. Los Países Bajos habían urgido a la OIT a efectuar progresos en esta cuestión, porque la sociedad estaba en continua evolución y las instituciones tenían que adaptarse a estos cambios. Todo el mundo reconoce que los cambios no se producen en todas partes con la misma intensidad, pero por lo menos estaremos de acuerdo en que había una mayor apertura y buena disposición para aceptar los diversos puntos de vista. El documento mencionaba determinados países que habían puesto al día su legislación, haciendo que reconociese formas de pareja distintas de las del matrimonio. Estas formas, así como los criterios que debían utilizarse para que fuesen legalmente reconocidas, se describían muy claramente. En general este tipo de legislación permitía a dos personas celebrar un contrato legal de pareja y vivir juntos como cónyuges, con la responsabilidad de cuidar uno de otro y sin ceremonia matrimonial. Como todas esas leyes nacionales significan que los compañeros de hecho pueden obtener unos derechos asimilables a los que confiere el matrimonio de sus parejas de hecho, parece lógico que los ciudadanos de esos países se beneficien también del reconocimiento de esos derechos cuando trabajen para las Naciones Unidas o sus organizaciones especializadas: esto garantizaría una pensión a las parejas de dichos funcionarios, por ejemplo en caso de fallecimiento. Los Países Bajos tenían en cuenta este tipo de situación cuando solicitaron un documento y una decisión sobre esta cuestión, plenamente conscientes de que no sólo en los Países Bajos sino en muchos otros países de todo el globo, la gente vivía en común a base de una pareja legalizada. Seguir la cuestión de esta manera, con referencia a la legislación nacional, significaría que toda decisión sobre el tema no aceptaría a los países o sociedades en que prevaleciesen puntos de vista distintos sobre la materia, y donde no se podría soportar un cambio que afectase a su propia legislación. Pero esto supondría introducir una discriminación entre los miembros del personal en función de su nacionalidad. Es cierto que este tipo de discriminación ya existía actualmente: ya se hacían distinciones según la ley del país de la nacionalidad de un funcionario cuando se presentaba la cuestión de aceptar matrimonios en régimen de unión libre y matrimonios polígamos. Otro camino para el reconocimiento consistía en introducir una formulación que ya no tuviese relación con la legislación de ningún país y donde, básicamente, la prueba de una relación existente podría ser aportada en base a una cuenta bancaria compartida, propiedades compartidas, testamentos de uno a favor del otro, etc. Este parecería ser el planteamiento más leal. No obstante, podría significar la introducción de criterios tales como los que se mencionan en el documento, en los apartados *e)* y *f)* del párrafo 2, que podrían no existir incluso en el caso de matrimonios oficialmente constituidos, y que pueden haber contribuido a que la gente se haya apartado del matrimonio oficial.

50. La oradora indicaba que las delegaciones en cuyo nombre estaba hablando estaban todas a favor de una solución que no discriminase y que fuese factible y fiable. El Banco Mundial y el FMI habían adoptado medidas y formulado una política en relación con las parejas de hecho, que no estaba en relación con la legislación del país de la nacionalidad del funcionario correspondiente. Sin embargo, como estas organizaciones no pertenecían al sistema común de las Naciones Unidas, disfrutaban de una libertad de la que carecía la OIT. Introducir este planteamiento aquí supondría afectar al sistema común. Aunque no había problemas para discutir la introducción de cambios en el sistema común, tenía que asumirse que esto habría de tratarse primero en los foros apropiados para ello, y sólo entonces sería válido para las Naciones Unidas y sus organizaciones especializadas. Este planteamiento tomaría mucho tiempo y no se podía contemplar un resultado próximo. Por lo tanto, se prefería un enfoque por pasos progresivos. El CCCA, el Secretariado de las Naciones Unidas y sus programas asociados habían adoptado la legislación del país de la nacionalidad del funcionario como punto de referencia en relación con el reconocimiento de los matrimonios en régimen de unión libre. Esto es, si la legislación nacional del país

del funcionario acepta matrimonios polígamos o matrimonios en régimen de unión libre, la Organización también reconocerá estas relaciones a efectos de concesión de prestaciones. La oradora proponía que la OIT siguiese por este camino en una primera etapa y dejase abierta la puerta para cualquier otro tipo de discusiones con las Naciones Unidas y sus organizaciones especializadas en la materia. La evolución que se había producido en el sentido de un cambio a ese respecto se ponía de manifiesto por el hecho de que, según el párrafo 6 del documento, la mayor parte de las organizaciones especializadas del sistema común de las Naciones Unidas estaban considerando esta cuestión de las parejas de hecho. Lo que ocurría es que la OIT era la primera de las organizaciones especializadas en examinar formalmente esta cuestión. Se proponía que el punto que requiere decisión se reajustase redactando de nuevo el apartado i) del párrafo 11, puesto que la definición de la expresión «parejas de hecho» ya se había dado en el documento, y también enmendando el apartado ii) del párrafo 11, para que refleje el hecho de que en primera instancia los criterios deberían ser los que establece la legislación nacional. Todos los demás elementos que requieren decisión permanecerían sin cambios. Además, la Oficina debería enviar el documento y el informe de esta discusión a la CAPI para que lo examinase. Por último, el orador solicitó que se elaborase un informe sobre la marcha de estas labores para la reunión de marzo de 2002 del Consejo de Administración.

- 51.** El representante del Gobierno de Alemania insistía en que su Gobierno asumía sustancialmente lo expresado en la intervención del representante del Gobierno de los Países Bajos. Se apoyaba la propuesta contenida en el documento junto con la modificación que proponía el representante del Gobierno de los Países Bajos, considerándola como un tipo de proyecto piloto. Se trataba de un período experimental en el que se estaban examinando cierto número de posibles soluciones de manera progresiva y paso a paso. El orador proponía que la Comisión conviniese en un período de tiempo de (por ejemplo) dos o tres años, dentro del cual se pudiese proceder a una revisión de esta cuestión. Además, proponía que durante esta fase experimental se emprendiese una evaluación de la situación, para examinar las circunstancias y las repercusiones de este experimento, con vistas a ayudar al Consejo de Administración en la adopción de futuras decisiones.
- 52.** El representante del Gobierno del Canadá indicaba que su delegación compartía muchas de las opiniones que ya se habían expresado. Acogía el documento con satisfacción, pero el retraso con que había llegado no había dado suficiente tiempo para una consulta y discusión adecuadas. Actualmente, la legislación canadiense prohibía la discriminación sobre la base de la orientación sexual y reconocía también, en gran medida, las parejas de hecho, incluso las del mismo sexo, e igualmente los cónyuges por unión libre, y les concedía los derechos correspondientes. Por lo tanto, su Gobierno acogía con satisfacción y alentaba los esfuerzos de la Oficina por poner sus políticas de recursos humanos de conformidad con las actuales tendencias de la sociedad en relación con las parejas de hecho. Como se deducía con toda evidencia del documento, esta cuestión constituía un complicado problema legal y era necesario (como había indicado el representante gubernamental de la Federación de Rusia) asegurar que todas las medidas que adoptase la OIT fuesen coherentes con las del sistema común de las Naciones Unidas. Era una lástima que el documento se refiriese a consultas o asesoramiento por parte de la CAPI, y todo ello debería incluirse en cualquier documento futuro sobre este tema. Se urgía a la Oficina a intensificar sus esfuerzos con vistas a preparar un documento más general y que se distribuyese con tiempo suficiente antes de la próxima reunión del Consejo de Administración, para ofrecer a la Comisión una base sólida de consideración y decisión en ese momento.
- 53.** El representante del Gobierno de la Jamahiriya Arabe Libia observaba que el tema que se estaba discutiendo era muy conflictivo y complejo. Todo el mundo estaba de acuerdo en

que la base de la sociedad era la familia, y la familia se definía como un hombre, una mujer y sus hijos. Ese era el pilar de la sociedad, y toda sociedad necesitaba tener este fundamento, que provenía de la religión, la tradición, la costumbre y la ley. El documento hacía referencia a tipos de parejas como aquéllas que convivían sin estar casadas y otras relaciones inadmisibles. La OIT no debía reconocer dichas relaciones, por lo que el orador no podía dar su apoyo al punto que requería decisión.

54. El representante del Gobierno de Italia observaba que la cuestión de las parejas de hecho era compleja, y que su tratamiento había tenido como resultado considerables diferencias en la legislación nacional y en la percepción pública de ese problema. El esfuerzo efectuado por la Oficina para señalar a la atención esta cuestión, se apreciaba en su justo valor, como también la declaración efectuada por el representante del Gobierno de los Países Bajos, para poner de relieve las contradicciones que podrían surgir si la consideración y reconocimiento de estas situaciones se basaban en la legislación nacional. El Gobierno de Italia estaba a favor de una solución no discriminatoria, y al mismo tiempo de un planteamiento realista que pudiese ser adoptado de manera gradual y de acuerdo con los procesos que estaban en marcha en el sistema de las Naciones Unidas. Por consiguiente, se invitaba a la Oficina a intensificar sus consultas con los correspondientes organismos de las Naciones Unidas con vistas a preparar, para la próxima reunión del Consejo de Administración, un documento que tuviese en cuenta los comentarios efectuados por la Comisión.
55. El representante del Gobierno de Portugal consideraba que la Comisión había sido emplazada para decidir una cuestión personal que, aunque compleja, se refería al mandato central de la OIT que es el principio de no discriminación. De conformidad con los puntos de vista manifestados por el Sr. Blondel, la única manera de tratar esta materia era desde el punto de vista de la no discriminación. El Gobierno de Portugal se asociaba con los puntos de vista manifestados por el representante del Gobierno del Canadá. En Portugal, la legislación nacional había sido revisada recientemente al objeto de garantizar, sobre todo en el ámbito del empleo, la aplicación de los principios constitucionales de no discriminación, comprendida la no discriminación sobre la base de la orientación sexual. Apoyaba que la Oficina siguiese avanzando en este tema y, a ese efecto, presentase un documento más detallado a la próxima reunión del Consejo de Administración.
56. El Sr. Botha, hablando en nombre de los miembros empleadores, estuvo de acuerdo en que el tema que se estaba discutiendo era realmente complejo, tanto desde el punto de vista legal como emocional. El documento era útil, pero se basaba mucho en la experiencia europea, en particular en sus planteamientos sobre el matrimonio consensual o por unión libre. Algunas de las soluciones que habían aplicado otras instituciones, por ejemplo el Banco Mundial, parecían innecesariamente gravosas y normalmente no se aplicarían en otro tipo de relaciones. Existían problemas reales para aplicar, como norma, el concepto reconocido en el país de la nacionalidad del funcionario: desgraciadamente, ciertos países mantenían unas políticas homofóbicas, y habría problemas para tratar, por ejemplo, la situación en la que los dos miembros de la pareja trabajasen en la misma institución, pero procediesen de países distintos. El documento se refería al problema de las percepciones de discriminación, y advertía que existían buenas razones económicas, morales, competitivas y de equidad para tratar de ese problema. Los miembros empleadores estaban de acuerdo con este planteamiento, y por lo tanto apoyaban el principio de la discriminación tal como se esbozaba en el párrafo 8. Además, los miembros empleadores seguirían dando su apoyo a lo que ha habido acordado por el Consejo de Administración, es decir, la aprobación de un compromiso para garantizar que los funcionarios de la Oficina se seleccionen sin discriminación en función de (entre otras cosas) su situación marital y sus preferencias sexuales. Teniendo también en cuenta que es probable que ello supusiese un costo más bajo, los miembros empleadores daban su apoyo al planteamiento que se esboza en la

propuesta (párrafo 11). También debería recabarse la opinión de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. También se apoyaba que las distintas prestaciones que se otorgan a los funcionarios se hiciesen extensivas a sus parejas de hecho a título experimental, como se propone en el apartado iii) del párrafo 11, y que se fijase un tiempo límite para ello, tras el cual se procediese a una revisión.

- 57.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos tomaba nota con interés de la información y de las propuestas sobre este tema. El hacer extensivos varios beneficios a las parejas de hecho de los empleados era un tema importante en los Estados Unidos y en otras partes, y le parecía apropiado que las organizaciones especializadas de las Naciones Unidas examinasen sus propios planteamientos a lo que evidentemente constituía una cuestión cada vez más importante en relación con los recursos humanos. El tiempo de que se había dispuesto para examinar el documento había sido inadecuado, porque no había permitido un análisis significativo por parte de las entidades interesadas en los Estados Unidos. Además, se planteaba la cuestión de cómo la propuesta de la OIT se coordinaría con otras organizaciones del sistema común. A ese respecto, el orador consideraba que el procedimiento que se había utilizado para desarrollar la nueva política de permisos parentales mostraba con claridad que era perfectamente posible transmitir las cuestiones relacionadas con los recursos humanos a la CAPI, ver cuál era su reacción y proceder en consecuencia. Como había sugerido el representante del Gobierno del Canadá, se proponía que las actuaciones contempladas en el párrafo 11 se aplazasen a reserva de su transmisión a la CAPI y a la discusión subsiguiente en esta Comisión.
- 58.** El representante del Gobierno de Namibia advertía que en Africa la noción de parejas de hecho podría extenderse más allá del concepto de una pareja para abarcar unas familias muy amplias y relaciones de poligamia. Por lo tanto, no estaba claro de qué había que discutir: algunas posibilidades no se contemplaban en el documento. No se había hecho mención de los hijos de las parejas de hecho ni del aumento de las prestaciones en relación con esos hijos. El punto que requiere decisión no se puede aprobar en este momento, puesto que se necesita consultar más ampliamente sobre el tema.
- 59.** El representante del Gobierno de Argelia advertía que el retraso en la recepción del documento no había dado tiempo al Grupo Africano para evacuar las correspondientes consultas sobre el tema. Su delegación ponía en tela de juicio la utilización del término «pareja de hecho» y consideraba que, tras un atenta lectura del documento, había sido preferible utilizar el término «concubinato» o «unión libre», puesto que el término utilizado era mucho más equívoco. Se debería insistir en que, como esta cuestión se estaba estudiando en otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas, el tema requería un examen en profundidad y diversas consultas entre los mandantes. La tardía publicación del documento y la falta de consulta no permitían que el tema adelantase. Además, su delegación se preguntaba si esta cuestión había alcanzado el nivel de madurez legal necesaria para su discusión en la OIT. Se preguntaba también si la OIT era el foro adecuado para proceder al examen de una cuestión que estaba todavía en un estadio de consideración en otras organizaciones de las Naciones Unidas, incluida la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. La OIT debería distanciarse de los debates filosóficos sobre la discriminación: todas las iniciativas deberían adoptarse en el contexto de las necesidades de sus mandantes en el mundo del trabajo, en el que todavía había mucho que hacer. Observando que el documento se refería a la experiencia del Banco Mundial y del FMI, el orador insistía en que esas organizaciones actuaban en un marco legal distinto, fuera del sistema de las Naciones Unidas, y que sus medios financieros eran mayores que los de la OIT. Por lo tanto, a la luz de dichas observaciones, deseaba manifestar sus reservas en relación con el documento de la Oficina.

60. El representante del Gobierno de Nigeria indicaba que aunque se aceptaba el derecho a introducir nuevas políticas, no se debería adoptar ninguna decisión sobre este tema hasta que la cuestión haya sido debatida con más detalle.
61. El representante del Director General (Sr. Wild) se mostró de acuerdo en que el problema que la Comisión tenía ante sí era muy complejo y que las diversas opiniones evidenciaban que aún era demasiado pronto para decidir sobre el tema. El hecho de que el documento se hubiese distribuido con un tiempo relativamente corto reflejaba no sólo la dificultad de redactar un documento tan complejo, sino también la necesidad de tratar de garantizar que (desde el punto de vista jurídico y en base a las consultas informales con cierto número de miembros de la Comisión) el documento pudiese contribuir al progreso de esta cuestión y no ser objeto de tal controversia que acabase por resultar inaceptable. Si esta propuesta se introdujese, su costo era mínimo: el número de personas que podrían optar a esos tipos de prestaciones en base a los criterios establecidos en el párrafo segundo era muy reducido, aunque los beneficios para los propios individuos pudiesen ser relativamente importantes. La Oficina podía y debía recabar la opinión de la CAPI. La propuesta que se hace en el documento sugiere de hecho que la OIT desempeñe una función específica en la consulta con algunas de las organizaciones de las Naciones Unidas para hacer avanzar la consideración de esta cuestión en ese foro. No sólo se habían hecho escasos progresos en esa cuestión desde que se discutió por primera vez en 1991 sino que parecía que la situación estaba de hecho retrocediendo. Como ejemplo, el orador se refirió a la respuesta recibida de la Oficina jurídica de la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas, que declaraba que «la Caja no reconoce las uniones libres y las parejas de hecho ni las parejas del mismo sexo, aunque la organización empleadora haya atribuido prestaciones de dependencia al compañero». La Oficina se había encontrado con situaciones muy difíciles y emotivas a consecuencia, por ejemplo, de la defunción de un funcionario cuyo compañero no podía obtener determinadas prestaciones.
62. El orador consideraba que esta cuestión planteaba el problema de la función de la OIT como promotora del cambio en el ámbito de la discriminación. El Consejo de Administración ya había adoptado la decisión de que no discriminaría en la contratación sobre la base de determinadas cuestiones, entre ellas el género, la situación marital y la preferencia sexual. Sería ilógico e injusto prohibir la discriminación en el reclutamiento y luego, cuando los funcionarios ya están contratados, negarles derechos a los beneficios asociados con su situación de pareja.
63. En el párrafo que requiere decisión (párrafo 11, c)) se proponen pocos cambios. Se propone que, al nombrar a un funcionario o al reasignarle otro lugar de destino, la Oficina trate de obtener el permiso de residencia necesario para su pareja de hecho (obviamente, en conformidad con la legislación del país de que se trate). En esa propuesta también se sugiere que, a título experimental y a corto plazo, la Oficina asuma la misma responsabilidad por las parejas de hecho que la que asume con respecto a los demás miembros reconocidos de la familia en caso de una evacuación de emergencia del lugar de destino por motivos de seguridad. En otras palabras, la Oficina no abandonaría a las parejas de hecho de los funcionarios ni los libraría a su propia suerte en caso de que se produzca una situación peligrosa. En el tercer elemento del párrafo se propone que cuando la Oficina nombre, traslade o repatrie a un funcionario a un nuevo lugar de destino asuman los gastos de viaje de sus parejas de hecho. En la propuesta no se abordaba ninguna otra prestación en la fase actual. Las prestaciones propuestas eran menores. De hecho, los hijos a cargo de un funcionario estaban cubiertos con las prestaciones pertinentes, independientemente de la situación marital o del tipo de unión de sus padres.
64. A fin de avanzar con este tema de una manera que no cause preocupación a la CAPI, el orador propuso que la Oficina utilizara la definición del CCCA de parejas de hecho y los

criterios para reconocerlas por lo que se refería a las cuestiones abordadas (permisos de residencia, evacuación de emergencia y costos de traslado por nombramiento, traslado y repatriación). Hasta cierto punto, ello formalizaría las prácticas que la Oficina ya estaba aplicando en algunos campos. A reserva de la aprobación de la CAPI — y utilizando el mismo enfoque que se dio al permiso de paternidad — la Oficina propondría introducir estas prestaciones a título experimental. Antes de la reunión de marzo del Consejo de Administración, la Oficina trataría de coordinar una reunión de las organizaciones especializadas en Ginebra para determinar hasta qué punto había una postura común respecto de las prestaciones. Esas opiniones se transmitirían al Consejo de Administración en marzo de 2002 en un documento más detallado con la intención de proponer un programa de medidas más amplio. También se formularía un enfoque para pedir a la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT que examinara la cuestión del seguro de salud. Este programa se iría adelantando, pues, poco a poco, a reserva de aprobación de la CAPI. La Oficina también se comprometería a respetar un calendario a fin de volver a presentar al Consejo de Administración una recomendación más integral sobre el trato de las prestaciones, que para ese entonces ya habrían sido examinadas por las organizaciones de las Naciones Unidas con sede en Ginebra y por la propia CAPI.

65. El Presidente, tomando nota de que no había objeciones a este respecto, pidió que se preparara una propuesta para examen de la Comisión. [La propuesta se reproduce a continuación.]
66. *La Comisión tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que autorice a la Oficina a proceder como se indica a continuación:*
- a) *que, a efectos de esta cuestión, defina la expresión «pareja de hecho» para designar a la pareja constituida por personas de distinto o del mismo sexo, cuya relación pueda estar reglamentada por instrumentos jurídicos, pero que no puedan legalmente contraer matrimonio, o no tengan intención de hacerlo;*
 - b) *que los criterios que estas parejas deben reunir para ser reconocidas como «parejas de hecho» sean los propuestos en el párrafo 2 del documento GB.282/PFA/12;*
 - c) *que se sigan examinando las prestaciones/asistencia que deben hacerse extensivas a las parejas de los miembros del personal. En este contexto, se indica que:*
 - i) *la Oficina proporcionará a partir de ahora asistencia para obtener el permiso que sea necesario para que la pareja de hecho viva con un miembro del personal en el lugar de destino y que, en caso de que se proceda a la evacuación del lugar de destino por motivos de seguridad, la Oficina asumirá la misma responsabilidad para una pareja de hecho que la que asume con respecto a los demás familiares reconocidos;*
 - ii) *con el acuerdo de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), la Oficina hará extensivo, a título experimental, el pago de los gastos de viaje para la pareja de hecho en caso de nombramiento, traslado y repatriación del funcionario;*
 - iii) *que la Oficina tratará de determinar, en discusión, con otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas, las demás*

prestaciones o subsidios que podrían concederse, a título experimental, tras celebrar nuevas consultas con la CAPI;

- iv) que la Oficina se dirigirá al Comité de Administración de la Caja del Seguro de Salud del Personal para examinar la posibilidad de hacer extensivas a las parejas de hecho la totalidad o parte de las prestaciones del seguro de salud que se aplican a los demás familiares a cargo reconocidos, así como las consecuencias y la base sobre la que se aplicarían;*
- v) que la Oficina se dirigirá a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) para que la cuestión del reconocimiento de una pareja de hecho como beneficiaria dentro del régimen de pensiones de las Naciones Unidas se incluya en el orden del día de la próxima reunión de 2002 del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y*
- vi) que paralelamente, se adoptarán medidas en el contexto de las discusiones de interorganismos para avanzar en la estrategia de reforma de los recursos humanos y, en particular en el Programa relacionado con el trabajo y la familia de la ONU, para tratar de alcanzar un acuerdo entre los organismos del sistema común de modo que los órganos rectores de cada organismo aborden la cuestión del reconocimiento de las parejas de hecho en el contexto de sus propios reglamentos del personal.*

VII. Cuestiones relacionadas con las pensiones (Decimotercer punto del orden del día)

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

67. La Comisión tomó nota de un documento⁵ sobre el Fondo de Pagos Especiales, que se había presentado para información.

b) Informe del 184.º período de sesiones del Comité Permanente del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU)

68. La Comisión tuvo ante sí un documento⁶ que fue presentado para información sobre el 184.º período de sesiones (julio de 2001) del Comité Permanente del Comité Mixto. El Comité Permanente se ocupó principalmente de: la gestión de las inversiones de la Caja; la

⁵ Documento GB.282/PFA/13/1.

⁶ Documento GB.282/PFA/13/2.

revisión exhaustiva de las disposiciones de la Caja de Pensiones relativas a las prestaciones; la situación de los antiguos funcionarios internacionales pensionistas de la ex Unión Soviética; el presupuesto de la Caja de Pensiones; y la estructura del Comité Mixto.

69. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, señaló con preocupación que la Caja de Pensiones había perdido más de 4.000 millones de dólares en inversiones después de la reciente caída de los mercados financieros mundiales. También reiteró las peticiones que hizo en reuniones anteriores el Consejo de Administración acerca de la necesidad de encontrar una rápida solución al problema de las pensiones de los antiguos funcionarios internacionales de la ex Unión Soviética. El Sr. Botha, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, apoyó las observaciones del Sr. Blondel.
70. El representante del Director General (Sr. Wild) indicó que, si bien todas las cajas de pensiones se habían visto afectadas por los recientes acontecimientos del mercado financiero, a largo plazo, la Caja de Pensiones seguía teniendo una situación estable y sana. Durante el mes anterior, la Caja de Pensiones ya había recuperado 1.000 millones de dólares de pérdidas. En cuanto al personal jubilado de la ex Unión Soviética, el Sr. Wild indicó que recientemente se había duplicado el nivel de las prestaciones suplementarias pagadas por la OIT y el Sindicato del Personal a estos antiguos funcionarios.

VIII. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Decimocuarto punto del orden del día)

71. La Comisión tuvo ante sí un documento⁷ en el que se informaba al Consejo de Administración acerca de las recomendaciones de la CAPI, presentadas a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su informe anual para 2001, que tenían repercusiones financieras para la Oficina y que fueron presentadas a la Comisión para que se pronunciara rápidamente sobre las mismas, evitando así costosos ajustes retroactivos. En el documento también se proporcionaba información sobre el examen que efectuó la CAPI sobre otras cuestiones.
72. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, pidió un informe de seguimiento para la reunión de marzo de 2002 del Consejo de Administración acerca del examen global del régimen de remuneración y prestaciones de la CAPI, ya que este examen tendría repercusiones sobre las condiciones de empleo del personal.
73. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que:*
- 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 3,87 por ciento de la escala de sueldos básicos/mínimos, y*
 - ii) *los incrementos correspondientes de la asignación por movilidad y condiciones de vida difíciles, así como del pago por separación del*

⁷ Documento GB.282/PFA/14.

servicio para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, con efecto a partir del 1.º de marzo de 2002, y

- b) autorice al Director General a dar cumplimiento en la OIT, por medio de la introducción de las correspondientes enmiendas al Estatuto del Personal (cuando sea necesario), a las medidas descritas en el apartado a), a reserva de que sean aprobadas por la Asamblea General.*

IX. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

(Decimoquinto punto del orden del día)

74. La Comisión señaló que no había ninguna cuestión que tratar en este punto del orden del día.

X. Otras cuestiones de personal

(Decimosexto punto del orden del día)

75. La Comisión señaló que no había ninguna cuestión que tratar en este punto del orden del día. Sin embargo, la representante del Gobierno de los Países Bajos aprovechó la oportunidad para plantear una cuestión relacionada con los plazos para la distribución de los documentos. Se preguntaba si sería conveniente establecer un plazo máximo de cinco días antes de la reunión para publicar los documentos que requerían la celebración de consultas. Después de un debate en la Comisión, se convino en que se mantendría el plazo de dos semanas para los documentos que no requieren consultas.

Ginebra, 13 de noviembre de 2001.

Puntos que requieren decisión: párrafo 12;
párrafo 66;
párrafo 73.