



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 (Decimocuarto punto del orden del día)	1
Enmiendas aprobadas por el Director General.....	1
III. Excepciones al Estatuto del Personal (Decimoquinto punto del orden del día).....	1
IV. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: actualización (Decimosexto punto del orden del día)	1
V. Estudio de sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra (Decimoséptimo punto del orden del día).....	7
VI. Cuestiones relacionadas con las pensiones (Decimoctavo punto del orden del día).....	8
VII. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Decimonoveno punto del orden del día).....	8
VIII. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT (Vigésimo punto del orden del día).....	10
IX. Otras cuestiones de personal (Vigésimo primer punto del orden del día).....	10
Anexo	
Declaración del representante del Sindicato del Personal.....	11

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se reunió los días 12 y 13 de noviembre bajo la presidencia de Lord Brett (Grupo de los Trabajadores). El Sr. Blondel (portavoz del Grupo de los Trabajadores) actuó como Ponente.

I. Declaración del representante del personal

2. La declaración del representante del personal figura adjunta como anexo al presente informe.

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

Enmiendas aprobadas por el Director General

3. La Comisión tomó nota de un documento¹ sobre las enmiendas al Estatuto del Personal aprobadas por el Director General durante los 12 meses precedentes en virtud de la facultad que le confirió el Consejo de Administración.

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

4. La Comisión tomó nota de que no había asuntos que examinar en el marco de este punto del orden del día.

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

5. La Comisión examinó un informe², que se le había presentado únicamente con fines informativos, sobre la evolución respecto de la aplicación de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos.
6. El representante del Director General (Sr. Ng, Director del Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos), en sus observaciones iniciales, informó a la Comisión de que lamentablemente no había sido posible presentar una revisión detallada de los resultados de la estrategia en materia de recursos humanos, en primer lugar, porque el período de aplicación de algunas iniciativas había sido demasiado breve para evaluar de forma razonable su eficacia y, en segundo lugar, porque no se pudo disponer del informe final del Auditor Externo durante la preparación del documento y, por ese motivo, la Oficina no pudo ofrecer una respuesta razonada.

¹ Documento GB.285/PFA/14.

² Documento GB.285/PFA/16.

7. El orador destacó determinados aspectos del documento: la reorganización del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos mejoraría la eficiencia y eficacia del Departamento respecto de la aplicación satisfactoria de la estrategia; algunas de las dificultades que habían entorpecido la aplicación de los acuerdos colectivos se abordarían durante las próximas revisiones de los acuerdos; se habían emprendido nuevas iniciativas, entre ellas, un mecanismo de planificación de la gestión de los recursos humanos con miras a mejorar la eficacia y las prestaciones; y la importancia de mejorar la comunicación con el personal tanto en la sede como sobre el terreno.
8. Informó a la Comisión de que el Director General había recibido recientemente las opiniones del Tribunal Administrativo sobre las cuestiones planteadas y ahora estaban a disposición de la Comisión para que formulara sus observaciones. Las opiniones del Tribunal se comunicarían a las demás organizaciones de las Naciones Unidas participantes.
9. En cuanto a la política de movilidad, señaló que la movilidad debería convertirse en un instrumento esencial para mejorar el servicio prestado a los mandantes.
10. El Presidente indicó que sería conveniente que la Comisión examinara, al mismo tiempo, el documento GB.285/PFA/16/2 en el que figuraba la respuesta del Tribunal Administrativo a las cuestiones planteadas en el documento: estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: actualización³.
11. El Sr. Botha, hablando en nombre de los miembros empleadores, reconoció las demoras respecto de la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos y el hecho de que estaba teniendo repercusiones financieras más amplias de las previstas. Expresó su decepción porque no se disponía del informe del Auditor Externo sobre la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos para formular observaciones, pero reconoció que se examinaría en la reunión de marzo del Consejo de Administración. También expresó su decepción por la suspensión prevista para 2003 del Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales, e indicó que se tendrían que dar más pormenores sobre los problemas con que había tropezado el Programa. Por último, señaló que proseguía el proceso de diálogo entre la Oficina y el Sindicato sobre las cuestiones relativas al Tribunal Administrativo.
12. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, recordó en primer lugar que su función era velar por el buen funcionamiento de la Oficina y no la de representar al personal de la OIT. La Oficina sólo podía funcionar bien si el personal se sentía bien. Por tanto, pidió que el personal recibiera la debida consideración pero señaló que debía mantener relaciones sindicales y patronales con la mayor eficacia posible, teniendo en cuenta que la lucha de clases era algo que pertenecía al pasado. Refiriéndose a la declaración del Presidente del Sindicato, el orador quiso conocer el contenido de las peticiones del personal, ya que mediante la negociación colectiva se habían firmado siete acuerdos colectivos. Si los acuerdos firmados no se aplicaban cabía extraer dos conclusiones: o bien esa aplicación no era viable y, en ese caso, el Director de Recursos Humanos habría rebasado el mandato que se le había asignado, o bien esos acuerdos eran deficientes.
13. Por tanto, sería conveniente iniciar nuevas negociaciones para revisar los asuntos en cuestión. En cuanto a la Defensora del Personal que, al parecer, no disponía de los medios necesarios para cumplir su misión, el Sr. Blondel solicitó que se le ofrecieran los medios

³ Documento GB.285/PFA/16.

adecuados a fin de suavizar las relaciones. En cuanto a la reorganización del Departamento de Recursos Humanos, el orador expresó la esperanza de que se dieran a conocer a la Comisión los resultados de lo que al parecer era una misión de auditoría. Refiriéndose a la cuestión de la salud y la seguridad en el trabajo, el orador reconoció que evidentemente existían problemas (relató un accidente que había sufrido en el garaje de la Oficina) y que el mejor planteamiento sería permitir que los representantes del personal pudieran expresarse en el marco de una comisión de salud y seguridad en el trabajo que habría que establecer. Además, el Sr. Blondel lamentó la suspensión del Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales. Expresó su deseo de que prosiguiera la reforma en materia de contratos. Por último, respecto de la cuestión de la reforma del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, el Sr. Blondel recordó los resultados satisfactorios obtenidos y consideró que era normal que las 40 organizaciones que utilizan los servicios del Tribunal desearan participar en una posible reforma. A raíz de las objeciones formuladas por el Sindicato al Tribunal, señaló que le sorprendían las declaraciones efectuadas en relación con el Presidente del Tribunal, persona sumamente respetuosa de los derechos humanos, puesto que era el Presidente de la Comisión nacional sobre informática y libertad de Francia. Dado que las críticas exacerbadas menoscabarían la reputación del Tribunal y, por consiguiente de la OIT, el orador propuso que se actuara con mesura.

14. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia reiteró la posición de su Gobierno respecto del acuerdo colectivo sobre los Planes de Desarrollo Personal, a saber, que el acuerdo debía revisarse tras un período de aplicación de dos años. En cuanto a la clasificación de los puestos de trabajo, pidió a la Oficina que facilitara información sobre el costo real de las actividades de clasificación inicial, así como sobre los progresos logrados en este contexto. Expresó su inquietud porque el Auditor Externo no había proporcionado información sobre la situación de la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos y sobre sus consecuencias financieras, aunque tomó nota de que esas cuestiones se discutirían en la reunión de marzo de 2003 del Consejo de Administración. Reiteró su apoyo a los esfuerzos que desplegaba la administración para llevar a cabo la reforma en materia de contratos y la reforma del actual sistema de gestión del rendimiento. Por último, se reservó el derecho a formular observaciones sobre las cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo en una etapa ulterior.
15. La representante del Gobierno del Reino Unido, hablando en nombre del grupo de países industrializados con economía de mercado (PIEM), reiteró la importancia de la reforma de los recursos humanos y manifestó su apoyo a las mejoras que se estaban introduciendo en la OIT. La oradora tomó nota de que el informe del Auditor Externo sobre la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos se discutiría en marzo. Manifestó su inquietud por las dificultades con que tropezaba la aplicación de los siete acuerdos colectivos y pidió que se incluyera a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (PFAC) en el proceso de revisión que había que iniciar al término de los dos primeros años de aplicación. Acogió favorablemente los progresos logrados respecto de la clasificación de los puestos de trabajo, aunque preguntó si se habían reclasificado algunos puestos de trabajo a una categoría inferior. En cuanto a los procedimientos para la presentación de reclamaciones, la oradora alentó a que se revisaran pronto las definiciones contenidas en el acuerdo colectivo. Respecto de las cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo (anexo II del documento), consideró que sería más adecuado discutir las en la reunión de marzo del Consejo de Administración, tras haber examinado debidamente la respuesta del Tribunal Administrativo. La oradora pidió que se proporcionara información sobre las repercusiones financieras que tendría la introducción de reformas en las actuaciones del Tribunal. Su grupo también desearía recibir información sobre las reacciones de otras organizaciones de las Naciones Unidas participantes. En cuanto a la contratación, la oradora acogió favorablemente los esfuerzos realizados por la

administración para reducir el tiempo que requiere la tramitación de los concursos, pero esperaba ver nuevas mejoras en la reunión de marzo del Consejo de Administración. Tomó nota de que el Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales estaba siendo evaluado y revisado, y acogió con satisfacción la oportunidad de seguir discutiendo esta cuestión en marzo. También acogió favorablemente los esfuerzos desplegados por la administración para promover la movilidad del personal y alentó a la Oficina a que contribuyera a las deliberaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) sobre este asunto. Por último, apoyó los esfuerzos de la administración encaminados a suprimir el recurso inadecuado a los contratos temporales, y su examen de las cuestiones de seguridad y vigilancia. En cuanto a los progresos logrados respecto del enfoque dado por la Oficina a la cuestión de las prestaciones para las parejas de hecho, el grupo de los PIEM esperaba con interés recibir más información en futuras reuniones del Consejo de Administración.

16. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del grupo de países de América Latina, recordó que la OIT era la única Organización del sistema de las Naciones Unidas que disponía de un mecanismo de negociación colectiva e instó a proseguir el proceso de diálogo.
17. El representante del Gobierno de Alemania respaldó las observaciones formuladas por el grupo de los PIEM. Pidió que se dieran más aclaraciones sobre la cuestión de otorgar mayor responsabilidad a los administradores en el proceso de contratación y confiaba en que esa medida no tuviera una repercusión negativa en las posibilidades de movilidad. En cuanto al futuro del Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales, apoyó las declaraciones de los miembros trabajadores y empleadores, así como la del grupo de los PIEM. En su opinión era lamentable que el Programa debiera concluir por motivos financieros, aunque tomó nota de que el presupuesto todavía tenía que funcionar sobre la base de un crecimiento cero. En cuanto a la evaluación del desarrollo pidió que se presentara un informe a la reunión de marzo del Consejo de Administración sobre la etapa experimental de la iniciativa relativa a los Planes de Desarrollo Personal (PDP). Por último, acogió con satisfacción los progresos logrados en la reforma de la política en materia de contratos, pero lamentó las demoras ocasionadas por el plan de trabajo de la CAPI.
18. El representante del Gobierno de la República de Corea dijo que agradecía disponer del presente documento, aunque lamentaba que se hubiera distribuido con retraso. Acogió favorablemente el progreso logrado en la esfera de la tramitación de las reclamaciones, en particular por la Defensora del Personal, no obstante, expresó su inquietud por el número relativamente elevado de reclamaciones en materia de acoso y alentó a la Oficina a prestar particular atención a esa cuestión. En lo tocante a cubrir las necesidades de personal, apoyó los nuevos procedimientos de contratación y selección pero manifestó su preocupación por la excesiva duración de los mismos. En cuanto al Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales, indicó que estaba decepcionado por su suspensión, en especial porque las estadísticas disponibles hasta la fecha habían sido sumamente positivas. También alentó a la Oficina a proseguir sus esfuerzos por contratar a nacionales de los países que contaban con una escasa representación.
19. El representante del Gobierno de China acogió con satisfacción la oportunidad de discutir la reforma del Tribunal Administrativo en la reunión de marzo del Consejo de Administración.
20. La representante del Gobierno de México apoyó las observaciones formuladas en nombre del grupo de países de América Latina. La oradora reconoció los esfuerzos realizados por la Oficina en sus negociaciones con el Sindicato e instó a proseguir el proceso de diálogo.

También alentó al Sindicato a recurrir a todos los mecanismos disponibles de negociación y consulta.

21. El representante del Gobierno del Japón apoyó las observaciones formuladas en nombre del grupo de los PIEM. Acogió favorablemente las orientaciones para los esfuerzos realizados hasta la fecha por la Oficina respecto de la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos, y respaldó la labor de la Oficina en relación con el Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales y con las diversas iniciativas sobre el trabajo y la vida para considerar lo suficiente las implicaciones y la coherencia de las mismas. Por último, alentó a la Oficina a que siguiera adoptando medidas para mejorar la distribución geográfica del personal.
22. El representante del Director General (Sr. Ng) agradeció a los delegados las observaciones que habían formulado. En cuanto al Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales, señaló que el Programa tenía muchas posibilidades de aportar una contribución a la labor de la Organización y que serviría de vínculo en relación con la política aplicada por la Oficina para abordar cuestiones como la estructura en función de la edad, la estructura respecto de la clasificación y otras cuestiones, por ejemplo, la contratación de personal procedente de países subrepresentados. El Programa, con un coste de alrededor de 1 millón de dólares de los Estados Unidos anuales para diez personas durante un período de cuatro o cinco años, debía ser minuciosamente revisado en lo que respecta a la financiación y a la futura integración de los jóvenes profesionales interesados.
23. En relación con la negociación colectiva y los acuerdos colectivos, el Sr. Ng reconoció las limitaciones financieras y agregó que la labor desarrollada en esta esfera no era un fin en sí misma sino un medio para mejorar el bienestar del personal y la productividad de la Oficina. No era necesario señalar que la aplicación satisfactoria de los acuerdos colectivos era indispensable para que el proceso de negociación colectiva fuera fructuoso. Por consiguiente, en la elaboración de los propios acuerdos colectivos habría que tener en cuenta los recursos financieros y la capacidad de personal.
24. Respecto de la cuestión de la seguridad y la salud, recordó que el Director General había propuesto asignar 3,5 millones de dólares de los Estados Unidos del superávit de tesorería para mejorar la seguridad y la vigilancia tanto en la sede como sobre el terreno. La Oficina estaba colaborando muy estrechamente con el sistema de las Naciones Unidas para mejorar sus servicios de seguridad sobre el terreno.
25. En lo tocante al proceso necesario para cubrir las necesidades de personal, se habían logrado progresos en relación con la duración del período de contratación prestando, con todo, atención a otros requisitos, por ejemplo, la equidad, la transparencia, y otras cuestiones de política. A juicio del orador, a mediados de 2003 la Oficina debería estar en condiciones de reducir aún más el tiempo que requiere gestionar las vacantes.
26. El Sr. Ng presentó algunas estadísticas sobre las actividades de clasificación de los puestos de trabajo: respecto de los 1.645 puestos, se había aprobado la reclasificación a una categoría superior de 233 y a una categoría inferior de 44, también se había confirmado la clasificación de 1.268 puestos de trabajo. El orador aprovechó la oportunidad para explicar algunas de las dificultades con las que se había tropezado en la aplicación de los acuerdos colectivos. Todos ellos se referían a importantes cuestiones de gestión de los recursos humanos, aunque no podía asumirse que todas las disposiciones se aplicarían exactamente según lo previsto. A este respecto, el Departamento de Recursos Humanos colaboraría estrechamente con el Sindicato para que la aplicación de los acuerdos colectivos fuera más viable.

- 27.** El representante del Director General (Sr. Picard, Consejero Jurídico Adjunto), respondiendo a las cuestiones planteadas en relación con el Tribunal Administrativo, deseó tranquilizar a la Comisión, pues el procedimiento en curso relativo a las enmiendas del Estatuto del Tribunal Administrativo se ajustaba a las instrucciones dadas por el Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2000, a saber, que sólo el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo estaban facultados para introducir modificaciones en el Estatuto. La responsabilidad de su propio Reglamento incumbía al Tribunal, y la Oficina sólo podía dar su opinión a ese respecto. Por este motivo se había creado un grupo de trabajo sindicato-administración para elaborar una lista de cuestiones convenidas a fin de presentarla al Tribunal. El Tribunal no pudo responder antes a esas cuestiones, ya que estaba reunido a principios de noviembre. En cuanto a las próximas etapas, se establecería contacto con otras organizaciones participantes para recabar sus opiniones, y se confiaba en presentar sus respuestas a la reunión de marzo de 2003 del Consejo de Administración.
- 28.** El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, esperaba que el documento de seguimiento se redactaría de tal manera que la Comisión no se viera involucrada en un debate sobre cuestiones jurídicas de fondo. Refiriéndose a los comentarios formulados por el Sr. Ng, propuso que se negociaran adiciones a los convenios colectivos para que pudieran funcionar cabalmente. Otra solución sería iniciar nuevas negociaciones para actualizar las que ya habían tenido lugar.
- 29.** El Sr. Lima Godoy, hablando en nombre de los miembros empleadores, respaldó las observaciones del Sr. Blondel, y añadió que el diálogo con respeto mutuo sin duda permitiría alcanzar soluciones satisfactorias. También respaldó la propuesta de celebrar nuevas negociaciones.
- 30.** El Director General, en las observaciones que formuló para clausurar la discusión sobre el documento, en primer lugar respaldó las declaraciones, en particular las de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores para alentar a la Oficina a renegociar total o parcialmente cualquiera de los convenios colectivos que hasta la fecha no hayan sido viables. A continuación, abordó el tema de las experiencias que había tenido tras su elección, cuando celebró extensas consultas con los mandantes para conocer sus deseos en cuanto al futuro. El resultado de ello fue el Programa de Trabajo Decente. Había recurrido al mismo procedimiento para tratar las cuestiones internas. Después de celebrar consultas exhaustivas con los presidentes del Comité del Sindicato del Personal en 1998 y 1999 y con muchos miembros del personal, el Director General había adquirido la convicción de que su política debería estar dirigida hacia el establecimiento de la negociación colectiva y del diálogo social con respeto mutuo en la OIT, y la mejora del sistema interno de justicia. El primer objetivo se justificaba por razones de principios y el segundo por necesidad.
- 31.** Señaló que con esta convicción se habían firmado los siete convenios colectivos. Reconoció que se habían cometido errores, pero afirmó que la Oficina actuaría para rectificarlos de la manera más apropiada. En el caso de algunas cuestiones, no estaba claro cómo aplicar los convenios colectivos, como ocurría con los dos convenios colectivos sobre reclamaciones. Uno de los errores cometidos fue el no haber reflexionado suficientemente sobre una cuestión compleja como lo era el hecho de que una persona fuera a la vez mediadora e investigadora. Había que tener más en cuenta la diversidad de culturas, porque no era lo mismo hacer de mediador en el contexto de una misma cultura que en un contexto multicultural. Sin embargo, estos errores se podían corregir y se corregirían. Otras cuestiones, de índole más práctica, estaban relacionadas con los plazos poco realistas. Y, en general, se había subestimado el volumen de trabajo adicional a que dio lugar el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, que restaba medios a las actividades ordinarias. No se habían evaluado correctamente las repercusiones

financieras de los acuerdos. Por éstas y otras razones, la Oficina había pedido a varios auditores que examinaran los convenios colectivos y que presentaran a la Oficina una evaluación justa de los costos de su aplicación efectiva. Esta información estaría disponible en marzo para efectuar otras discusiones.

32. Subrayando el hecho de que la OIT era la única Organización de las Naciones Unidas que contaba con un mecanismo de negociación colectiva, el Director General concluyó diciendo que había que seguir progresando con el pleno reconocimiento del diálogo con respeto mutuo, y en el mismo espíritu de buena fe que había cuando se pusieron en marcha estas iniciativas.

33. La Comisión toma nota del informe.

V. Estudio de sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra (Decimoséptimo punto del orden del día)

34. La Comisión examinó un documento⁴ sobre los resultados del estudio de sueldos efectuado en Ginebra para el personal del cuadro de servicios generales, que entraría en vigor a partir del 1.º de enero de 2002.

35. En nombre de los miembros trabajadores, el Sr. Blondel, recordó que la escala de sueldos revisada fue el resultado de un estudio de las mejores condiciones de sueldos existentes en Ginebra efectuado por la CAPI. Señaló que las relaciones aparentemente buenas entre el personal y la dirección no se habían reflejado en niveles de sueldos comparables a los mejores en el mercado de Ginebra. Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo con la aplicación de esta escala, aunque fuera con retraso.

36. En nombre de los miembros empleadores, el Sr. Lima Godoy declaró estar de acuerdo con las observaciones formuladas por el Grupo de los Trabajadores y señaló que, además, la OIT había participado en el Comité Local de Estudio de Sueldos y en el examen que hizo la CAPI de los resultados de la encuesta, y que el Director General consideraba que la encuesta se había efectuado de conformidad con la metodología prevista. Esperaba que la financiación de la revisión de los sueldos con cargo a los ahorros de la parte I del presupuesto no tuviera repercusiones negativas para cubrir ciertos puestos sobre el terreno. *Si las tenía, entonces el Director General debería proponer otros medios de financiación.*

37. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que, de aprobar el aumento de las escalas de sueldos y prestaciones del cuadro de servicios generales y las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en los anexos I y II del documento GB.285/PFA/17, el costo, estimado en unos 970.000 dólares para el bienio 2002-2003, se financie en primer lugar con cargo a los ahorros realizados en la parte I del presupuesto y que, si ello no resultara posible, el Director General proponga otros métodos de financiación más adelante durante el bienio.*

⁴ Documento GB.285/PFA/17.

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

38. La Comisión señaló que no había ningún tema que tratar en este punto del orden del día.

VII. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Decimonoveno punto del orden del día)

39. La Comisión tuvo ante sí un documento⁵ en el que se informa al Consejo de Administración sobre las recomendaciones de la CAPI, presentadas a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su informe anual para 2002, que tenían repercusiones financieras para la Oficina y fueron presentadas a la Comisión para que las examinara con prontitud de modo que se evitaran costosos ajustes retroactivos. En el documento también se brindaba información sobre otros temas examinados por la CAPI.

40. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, y señalando que el punto que requiere decisión estaba sujeto a la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas, indicó que el Grupo de los Trabajadores aprobaba el párrafo que requiere decisión.

41. El Sr. Lima Godoy, hablando en nombre de los miembros empleadores, respaldó la declaración del Sr. Blondel. Sin embargo, deseaba reiterar los comentarios que formuló sobre el estudio de sueldos del cuadro de servicios generales, en relación con la financiación de cualquier cambio que apruebe la Asamblea General.

42. La representante del Gobierno del Reino Unido, hablando en nombre de los PIEM, manifestó preocupación por las repercusiones financieras que supondrían para la OIT las recomendaciones de la CAPI relativas a las escalas de sueldos para el cuadro orgánico y categorías superiores, en particular porque en el Programa y Presupuesto para 2002-2003 no se incluían partidas para aplicar aumentos superiores a 3 millones de dólares en el bienio actual. Ese grupo de países consideraba prematuro que la OIT aceptara el punto que requiere decisión propuesto debido a la incertidumbre de la situación actual en Nueva York, y recomendó que esta cuestión se examinara nuevamente en la reunión de marzo de 2003 del Consejo de Administración.

43. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia respaldó la declaración de los PIEM.

44. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, recalcó también que era necesario evitar que se adoptaran acciones administrativas retroactivas, razón por la cual había que adoptar una decisión por adelantado.

45. El representante del Gobierno del Canadá dijo que, si bien la posición de su Gobierno se reflejaba en la declaración formulada en nombre de los PIEM, no veía por qué la Comisión no podía posponer su decisión hasta marzo de 2003 cuando se tendría una visión mucho más clara de las repercusiones financieras.

⁵ Documento GB.285/PFA/19.

46. El representante del Director General (Sr. Johnson, Director, Departamento de Servicios Financieros) respondió a las preocupaciones planteadas explicando que el punto que requiere decisión estaba redactado de la manera tradicional, es decir que se presentaba para examen de la Comisión antes de que la Asamblea General adoptara una decisión. Era cierto que en marzo de 2003 se dispondría de cifras más precisas, pero una decisión del Consejo de Administración en marzo requeriría costosos ajustes retroactivos que conllevarían una ingente carga administrativa.
47. El representante del Gobierno de la República de Corea respaldó las declaraciones formuladas por los PIEM y por el representante del Gobierno del Canadá.
48. El Sr. Blondel, en nombre de los miembros trabajadores, reiteró que en todo caso en la OIT no se aplicaría nada que no hubiera sido aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Además, opinaba que retrasar la decisión no mejoraría las relaciones entre el personal y la dirección de la Oficina.
49. El Presidente tomó nota de las objeciones formuladas, pero estimó que en la Comisión había una mayoría a favor de que se aprobara el punto que requiere decisión.
50. En un intento por lograr un consenso, el Sr. Lima Godoy, en nombre de los miembros empleadores, preguntó si algún representante veía la posibilidad de adoptar, el próximo mes de marzo, una decisión contraria a la de la Asamblea General.
51. En respuesta, la representante del Gobierno del Reino Unido reconoció que sí había una mayoría a favor del punto que requiere decisión y también reconoció los argumentos mencionados por el representante del Director General. Sin embargo, estimaba que el deseo de evitar ajustes retroactivos no era razón suficiente para adoptar una decisión precipitada en la presente reunión.
52. El representante del Gobierno de los Estados Unidos añadió que recordaba que en 1995 se había aplicado un enfoque ligeramente distinto a un problema similar. A su entender, ninguna otra organización de las Naciones Unidas estaba tratando de actuar de la manera propuesta a la Comisión.
53. El Presidente decidió que, a pesar de ello, la mayoría de la Comisión estaba a favor del párrafo que requiere decisión.
54. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración, a reserva de la aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que:*
 - a) *acepte las recomendaciones de la CAPI en relación con los siguientes derechos:*
 - i) *un incremento de la escala de sueldos básicos/mínimos;*
 - ii) *los incrementos correspondientes de la asignación por movilidad y condiciones de vida difíciles, así como el pago por separación del servicio, para el personal del cuadro orgánico y las categorías superiores, con efecto a partir del 1.º de marzo de 2003;*
 - iii) *el aumento de la cuantía máxima del subsidio de educación y del máximo admisible de gastos pagadero a los miembros del personal de*

los lugares de destino designados, con efecto a partir del 1.º de enero de 2003 del año escolar en curso;

- b) autorice al Director General a dar curso en la OIT, mediante enmiendas al Estatuto del Personal (cuando sea necesario), a las medidas descritas en el apartado a), a reserva de su aprobación por la Asamblea General, y*
- c) apruebe que el incremento de la escala de sueldos básicos/mínimos para el personal de la categoría de servicios orgánicos, estimado en unos 3.228.000 dólares de los Estados Unidos para el bienio 2002-2003, se financie en primer lugar con cargo a los ahorros realizados en la parte I del presupuesto y, de no ser posible, con cargo a la parte II (Gastos imprevistos).*

VIII. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT (Vigésimo punto del orden del día)

55. La Comisión señaló que no había ningún tema que tratar en este punto del orden del día.

IX. Otras cuestiones de personal (Vigésimo primer punto del orden del día)

56. La Comisión señaló que no había ningún tema que tratar en este punto del orden del día.

Ginebra, 18 de noviembre de 2002.

Puntos que requieren decisión: párrafo 37;
párrafo 54.

Anexo

Declaración del representante del Sindicato del Personal

El Sindicato del Personal de la OIT, que representa a la gran mayoría del personal, no tiene más que dos ocasiones al año de dirigirse al Consejo de Administración. Consideramos que se trata de una valiosa oportunidad, ya que nos permite expresar opiniones y preocupaciones que, de otro modo, podrían quedar en el tintero.

Como saben, todos los representantes sindicales son elegidos democráticamente, y la mayor parte de nosotros desempeñamos nuestras funciones de manera voluntaria, realizando el trabajo sindical además de nuestro trabajo habitual. Así, contamos con la ventaja específica de ver a la Oficina desde un punto de vista que ningún representante de la administración puede transmitirles. Dado que son ustedes quienes fijan la política de la Organización, consideramos que necesitan conocer las razones subyacentes que afectan al estado anímico y al rendimiento del personal.

El documento presentado por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) al Consejo de Administración ofrece una imagen que difiere, tanto en sustancia como en los detalles, de la que nosotros tenemos. Sin embargo, en aras de la brevedad, me centraré únicamente en tres temas importantes. Los tres están relacionados entre sí y requieren una mucho mejor comprensión por parte del Consejo de Administración.

El primero de ellos es un llamamiento a la mejora del diálogo social dentro de la OIT. Para el Sindicato del Personal, la situación actual dista mucho de ser satisfactoria, ya que no propicia soluciones a los verdaderos problemas.

El segundo es un llamamiento al Consejo de Administración para que ofrezca orientación y apoyo con el fin de que la administración de la OIT siga un proceso de toma de decisiones mejorado y basado en normas, más dinámico, justo y eficaz en los asuntos relativos al desarrollo de los recursos humanos.

El tercero es un llamamiento al Consejo de Administración para que apoye el proceso de reforma del Tribunal Administrativo de la OIT como parte del compromiso de la Oficina para la reforma del actual sistema interno de justicia, sistema que, a día de hoy, se encuentra en un estado deplorable. Abordaré ahora el primer punto:

1. *La necesidad de mejorar el diálogo social.* La necesidad de diálogo es lo que la OIT predica en todo el mundo. ¿Cómo es que existe tan poco diálogo en la propia OIT? ¿Cómo es posible que, hasta la fecha, los representantes del Sindicato del Personal no hayan podido discutir periódicamente con el Equipo de Dirección aquellas cuestiones que preocupan a los funcionarios?

La Oficina se ha visto sometida a una reorganización continua desde marzo de 2000, cuando el Consejo de Administración aprobó la reforma de la política en materia de recursos humanos. Esta incluía los convenios colectivos, que son expresión de la voluntad de dos interlocutores iguales: la administración de la OIT y el Sindicato del Personal. Esta reforma ya debería haberse completado en la práctica, y el Consejo de Administración debería haber examinado los resultados de la misma en la presente reunión. Como pueden ver en el documento presentado por el HRD, el programa de reformas no se ha completado dentro del plazo previsto y, además, no se les indica a ustedes en el documento ningún calendario que se haya discutido o incluso propuesto.

A comienzos del 2002, el Director General nos dijo que éste iba a ser un año de «consolidación». Lamentamos tener que decir que, desde abril de este año, no ha existido un verdadero diálogo, y las pocas reuniones de la Comisión Paritaria de Negociación no han producido ningún resultado, es decir, no se ha producido ninguna consolidación. Tenemos la clara sensación de que, en realidad, algunas personas que ocupan puestos elevados dentro de esta Organización querrían poner obstáculos al diálogo, a las negociaciones y a los convenios colectivos. No sabemos lo que estas personas tratan de consolidar. Y nadie ha facilitado un programa claro a este respecto. Por el contrario, lo que hemos comprobado ha sido la aplicación continuada de tácticas dilatorias en relación con la práctica totalidad de los temas. No creemos que esto se parezca ni remotamente a un diálogo efectivo, especialmente en la OIT.

El Sindicato del Personal se niega a aceptar cualquier afirmación que implique que no trabaja como el que más en interés de esta Organización. Consideramos que el interés de la OIT se defiende

a través del reconocimiento de su personal, tanto en el plano individual como en el colectivo. El informe del HRD a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración no refleja la situación tal y como nosotros la vemos. Además, nos sorprende que el HRD pueda informar sobre cuestiones respecto de las cuales no se ha producido ninguna negociación ni se ha compartido información alguna con el Sindicato.

Por ejemplo, entre las cuestiones que se tratan en el documento del HRD figuran la estrategia en materia de recursos humanos y el estudio sobre la seguridad en las estructuras exteriores. Se trata de cuestiones que presentan un interés fundamental para el personal y sus representantes electos, especialmente desde el 11 de septiembre del pasado año. Pese a ello, el documento del HRD no refleja las posiciones del personal. ¿Cómo podría hacerlo si el documento ni siquiera ha sido objeto de un diálogo con el Sindicato?

Por otra parte, en el documento del HRD al Consejo de Administración figuran desafortunadas imprecisiones en lo que atañe a la negociación colectiva y a la solución de reclamaciones. Hasta donde nosotros sabemos, no ha tenido lugar ninguna discusión acerca de un calendario revisado para 2002, pese a que queda muy poco para que acabe el año, y resulta engañoso sugerir que la Defensora del Personal habría recibido financiación adecuada para el desarrollo de las actividades de su oficina. Si el Consejo de Administración desea asegurarse de que el personal considera que el informe de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración refleja la realidad, resulta esencial entablar un diálogo decente.

Por supuesto ustedes, distinguidos miembros del Consejo de Administración, tienen acceso a otros medios de expresión del personal. Por ejemplo a nuestra revista *Unión*, en particular el último número. Leyéndolo podrán hacerse una idea de cuáles son los sentimientos y preocupaciones de nuestros miembros. Procúrense un ejemplar — de los que están disponibles fuera de la sala — y confiamos en que disfrutarán con su lectura, y especialmente con la de este número, que trata del Tribunal Administrativo. Por desgracia no se nos permite distribuir esta publicación en sus casilleros, por lo que tendrán que procurársela ustedes mismos.

Esta publicación periódica es la única en la que los funcionarios de la OIT pueden ejercer su libertad de expresión, y en ella se incluyen opiniones tanto individuales como del Sindicato. Las opiniones del Comité siempre se publican con firma y, en ocasiones, también se publican en la revista las opiniones de miembros de la dirección. No existe ninguna otra publicación en la OIT que promueva tanto el diálogo.

Hace poco, la administración nos dio a conocer su desagrado en relación con las opiniones publicadas en *Unión*. Podemos aceptar que a algunas personas no les agrada todo lo que se publica en la prensa. Pero no podemos aceptar la censura ni otro tipo de presiones sobre nuestra prensa libre en la OIT. Queremos dejar claro que, en una Organización creada para fomentar el diálogo entre visiones opuestas, seguiremos defendiendo el derecho a la libertad de prensa, a la libertad de expresión y procuraremos en particular, lograr un mejor diálogo. Lamentamos que no exista por el momento ningún foro o calendario para que entablemos un diálogo real y estructurado sobre toda una serie de cuestiones que afectan a nuestra vida diaria y, por tanto, a la vida de la OIT.

Queríamos estudiar nuevas posibilidades para lograr que ustedes estén más y mejor informados respecto de las opiniones del personal. Este es un momento oportuno para que la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración estudie la manera de reformar la práctica actual, bastante limitada, de comunicación con el Sindicato del Personal, que es la verdadera voz del personal, y de promover un debate más pertinente sobre los documentos de la Comisión relacionados con el personal en futuras reuniones del Consejo de Administración.

También tienen que existir mejores mecanismos para que el personal pueda relacionarse con la dirección, y para que el Consejo de Administración esté mejor informado acerca de nuestra versión de la realidad de la OIT. No en vano se trata de la OIT, una gran institución dedicada a promover las prácticas óptimas en materia de relaciones laborales y a facilitar las relaciones entre los sindicatos y la dirección. Lamentablemente, los métodos actuales distan mucho de cumplir este objetivo.

2. *Adopción de prácticas de toma de decisión basadas en normas — es decir, la OIT ha de predicar con el ejemplo.* A principios de este mes la Vicesecretaria General de las Naciones Unidas Louise Frechette, anunció: «las Naciones Unidas se están esforzando por modernizar su gestión de las relaciones humanas a fin de lograr una cultura orientada a los resultados y de promover la excelencia en la gestión». El nuevo conjunto de medidas de las Naciones Unidas permitirá «facilitar la movilidad, reforzar el liderazgo, alentar el alto rendimiento y abordar los problemas ligados a la contratación y a la retención». Nos hubiera gustado tanto que, como hubiera cabido esperar, la OIT

se pusiera en la práctica al frente de estas iniciativas. Sin embargo, vemos una vez más cómo la OIT se queda atrás en el sistema de las Naciones Unidas cuando se trata de excelencia y prácticas óptimas en materia de empleo y de relaciones humanas. La negociación colectiva supuso un inicio importante y magnífico, y nos estamos esforzando al máximo para que se convierta en un éxito total. Quisiéramos que fuera un éxito no sólo en la OIT, sino en todos los organismos de las Naciones Unidas. El Consejo de Administración ha reconocido, como todos nosotros, que la mejora de las relaciones laborales es fundamental para lograr la transparencia y mejorar el rendimiento y la eficacia. Dado que se nos ofrecen menos oportunidades de progresar en la Mesa de negociación, el Sindicato insta al Consejo de Administración a que haga lo necesario para que la OIT recupere y conserve su liderazgo en materia de gestión de los recursos humanos dentro del sistema de las Naciones Unidas.

Tenemos las normas, tenemos los repertorios de recomendaciones prácticas y contamos con los conocimientos técnicos especializados. Lo que ahora necesitamos es la voluntad, y nosotros, el Sindicato, deseamos ser los alumnos aventajados dentro de las Naciones Unidas.

Hace apenas dos meses, el Sindicato publicó un boletín titulado *Hay que predicar con el ejemplo*. En él se afirmaba simplemente que la OIT debería practicar en su seno lo mismo que sus dirigentes esperaban que el personal predicara a los demás en el exterior. La respuesta de la administración (boletín núm. 337 del HRD) fue instantánea: trató de desviar el debate para eludir los temas y convertirlo en un conflicto de personalidades. Por si cupiera alguna duda, permítanme afirmar que el Sindicato no se ha permitido nunca lanzar ataques personales, y que seguirá sin hacerlo. Tampoco se conseguirá con este tipo de tácticas que las cuestiones de fondo que hemos planteado desaparezcan.

Para que conste en acta, los principales ámbitos en los que se observan graves diferencias entre las normas y convenios y las prácticas internas, y que suscitan en nosotros la mayor preocupación son las siguientes:

- 1) la adecuada financiación para el desarrollo de las actividades de la oficina de la Defensora del Personal, tal y como se exige y se acordó en los convenios colectivos;
- 2) normas mínimas de seguridad, con arreglo a las recomendaciones del sistema de seguridad de las Naciones Unidas, para el personal de la OIT en varios lugares de destino importantes;
- 3) unos sistemas y prácticas de gestión adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto en la sede de la OIT como en las estructuras exteriores, de acuerdo con lo dispuesto en nuestros Convenios núms. 155 y 161;
- 4) la reforma del Estatuto y de las prácticas del Tribunal Administrativo de la OIT, a fin de adaptarlos a los convenios internacionales en materia de derechos humanos;
- 5) la prestación de asistencia integral por parte del seguro médico al personal de la OIT con VIH/SIDA, tal y como ofreció la Oficina en su día pero que sigue sin facilitarse, y
- 6) la aplicación de normas idénticas a todo el personal, ya sea en materia de jubilación, de oportunidades de carrera o en otros muchos ámbitos.

La solución que proponemos para colmar la brecha entre lo que la Oficina predica y lo que practica es solicitar a este Consejo de Administración que trate de lograr que la administración se comprometa formalmente a resolver estas cuestiones en 2003, de ser posible en el contexto de un convenio colectivo.

3. *La necesidad de mejorar el sistema interno de justicia.* Este tercer ámbito de preocupación es urgente. Se trata de la reforma del sistema de justicia interno actual que es inapropiado y que defrauda a todo el personal. Hace tres años nos pusimos de acuerdo sobre la reforma global de este sistema. Es cierto que se han logrado algunos avances, pero, en el caso de la reforma del Tribunal Administrativo, no se ha progresado gran cosa. No cabe ninguna duda en cuanto a que el sistema actual de protección jurídica que ofrece la Oficina no responde a las normas que prevalecen en la mayoría de los países, es insuficiente y viola los derechos humanos fundamentales de los funcionarios internacionales en su calidad de ciudadanos. Se trata de una situación increíble tratándose de una Organización que promueve la justicia social, y para ello no tienen que acudir ustedes únicamente a las opiniones del Sindicato. En el día de hoy, insignes juristas y defensores de los derechos humanos como, por ejemplo, Geoffrey Robertson, han explicado públicamente en este mismo edificio algunas de las graves deficiencias a que hemos de enfrentarnos para buscar la justicia a través del Tribunal Administrativo (TA-OIT). La posición

expresada más recientemente por el Tribunal, que se comunicó al Sindicato apenas ayer por la tarde, sigue negando los principios de la comunicación judicial de los documentos, unos procedimientos justos y el derecho a hacerse representar, así como numerosos principios fundamentales de la justicia.

Ya no se trata de un sindicato tratando con una administración. En la reunión de hoy, estuvieron presentes los representantes de muchos de los sindicatos y asociaciones de personal de las 40 organizaciones que han aceptado el Estatuto del Tribunal Administrativo, representantes que han firmado una resolución que ya se conoce como Resolución de Londres y que apoyan la reforma del TA-OIT a fin de defender nuestro derecho a la protección jurídica y al respeto de nuestros derechos humanos. El Sindicato cursó invitaciones a todos los miembros del Consejo de Administración, y esperamos que aquellos de ustedes que pudieron asistir a la reunión multitudinaria de hoy estén mucho mejor informados acerca de este problema. Para aquellos de ustedes que no pudieron asistir, permítanme recomendarles la lectura de algunos artículos útiles y pertinentes publicados en el último número de *Union*.

El Consejo de Administración recordará que la administración de la OIT se había comprometido de manera firme e inequívoca, primero con el Sindicato y después con el propio Consejo de Administración, a someter a la presente reunión para decisión un documento razonado en el que se iban a recoger propuestas de reforma al Estatuto del Tribunal Administrativo (TA-OIT), a fin de que la Conferencia Internacional del Trabajo pudiera examinarlos y tomara una decisión al respecto en junio del año que viene. Hasta el momento, la administración de la OIT se ha mostrado incapaz de cumplir con el compromiso que adquirió para la presente reunión del Consejo de Administración.

La cuestión fundamental es, en este caso, el respeto de los derechos humanos. En la reunión que celebramos el mes pasado con el Director General, le invitamos a inaugurar nuestra reunión pública de hoy y a iniciar una relación que resultara positiva para las partes sobre esta cuestión. Repetimos aquí esta propuesta. Tenemos que lograr una situación que satisfaga a ambas partes, en interés tanto del personal como de la Organización, y en aras de la credibilidad del Tribunal. Se trata fundamentalmente del respeto de los derechos humanos. También afirmamos no estar dispuestos a permitir que la resistencia al cambio frustre los derechos humanos fundamentales de los 35.000 funcionarios internacionales de las 40 organizaciones que hoy han aceptado el Estatuto del Tribunal.

Tal vez le sorprenda saber que la Internacional de Servicios Públicos (ISP), que representa a 20 millones de afiliados, ya ha instado por escrito al Director General a que apoye las reformas del TA-OIT que ha propuesto el Sindicato. Del mismo modo, la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) ha apoyado incondicionalmente la propuesta de reforma democrática y el proceso que propone el Sindicato. Incluso sindicatos que no están sometidos al Estatuto del TA-OIT, como el del Consejo de Europa y el del UNRWA, han expresado su apoyo a las reformas que tratamos de introducir. Quienes se nieguen al diálogo sobre esta cuestión no tendrán más remedio que defender su posición ante la opinión pública. Instamos al Consejo de Administración a que dé instrucciones a la Oficina para que acelere este proceso de reforma y presente por escrito a la mayor brevedad, incluso durante la presente reunión del Consejo de Administración, las propuestas que discutimos a fin de respetar el calendario acordado.

Les doy las gracias en nombre del personal de la OIT por esta oportunidad de dirigirme a ustedes. Es cierto, el personal de la OIT tiene problemas, pero también ofrece soluciones, y estas soluciones son las que sometemos a su atención, con la esperanza de que ustedes puedan inducir un cambio que permita mejorar la situación. De esta manera se defenderán mejor la misión, la visión, la pertinencia y la reputación de esta gran Organización con la que están plenamente comprometidos el Sindicato del Personal y todos sus miembros.