



NOVENO 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: enmiendas aprobadas por el Director General	1
III. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: actualización	1
IV. Cuestiones relacionadas con las pensiones: Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales	6
V. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional	6
VI. Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT	7
VII. Otras cuestiones de personal: Examen de la situación en cuanto a la renovación del mandato de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.....	8
Anexo	11

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se reunió del 12 al 13 de noviembre y fue presidida por el Sr. Chung (Gobierno, República de Corea). El Sr. Les Kettleas (Gobierno, Sudáfrica) actuó como Ponente.

I. Declaración del representante del personal

2. La declaración del representante del personal figura en el anexo al presente informe.

II. Enmiendas al Estatuto del Personal: enmiendas aprobadas por el Director General (Decimoquinto punto del orden del día)

3. El Presidente presentó el punto 15 del orden del día.
4. El Sr. Botha, que hizo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, tomó nota del contenido del documento presentado a la Comisión¹ y dio las gracias al Sr. Gruat por realizar una presentación muy positiva y extremadamente interesante.
5. El Sr. Blondel, que hizo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, tomó nota del documento. Volviendo a la declaración del representante del Sindicato, comprobó que no se había hecho referencia alguna a la decepción expresada por los miembros del personal de los grados P1 a P3, que no se habían beneficiado de un aumento de sus sueldos.
6. Al no haber más intervenciones, se tomó nota del informe.

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

7. El Presidente informó a la Comisión de que, al no plantearse excepciones al Estatuto del Personal, no se había presentado documento alguno como decimosexto punto del orden del día. Dio la palabra al Sr. Ng, Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, para que formulara unas breves observaciones sobre el documento presentado a la Comisión².
8. El Sr. Ng informó a la Comisión sobre tres cuestiones. En primer lugar, se refirió a la conclusión del examen del acuerdo de reconocimiento y procedimiento y del texto de la circular que lo acompaña, relativa a la dispensa de los representantes del Sindicato para que ejerzan sus funciones. Se había abordado una cuestión importante planteada por el Consejo de Administración en anteriores reuniones. En el texto original del acuerdo se había señalado que sus disposiciones debían tener preferencia sobre las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal en caso de conflicto entre estos dos textos. Los miembros del Consejo de Administración ya habían expresado preocupación sobre esta

¹ Documento GB.288/PFA/15.

² Documento GB.288/PFA/17.

disposición. En el acuerdo revisado, este texto se había suprimido y se había reemplazado por el siguiente: «la aplicación del acuerdo quedaría sujeta, en su caso, a la autoridad del Consejo de Administración por lo que respecta a la aprobación de las enmiendas al Estatuto del Personal o a los recursos necesarios para hacer cumplir el acuerdo».

9. La segunda observación del Sr. Ng se refería a la cuestión de la reclasificación general al alza aplicada en la Oficina. Señaló que era éste un tema sumamente preocupante, tanto para la Comisión como para la propia Oficina. Como se indicaba en el documento, la Oficina había adoptado nuevas medidas para reducir el nivel medio de los grados. Se estaban adoptando medidas concretas para lograr este objetivo, y el Sr. Ng aseguró a la Comisión que la Oficina aprovecharía cualquier oportunidad para elaborar a la mayor brevedad posible una estructura de clasificación adecuada y más racional en la Oficina.

10. Por último, el Sr. Ng se refirió a la cuestión de la formación y el desarrollo del personal. Esta cuestión guardaba relación con la utilización del superávit de tesorería, y la consignación de los correspondientes fondos, para responder a los problemas de gestión, tema éste que había suscitado varios comentarios de la Comisión cuando ésta examinó el octavo punto del orden del día relativo a la utilización del superávit. El Sr. Ng hizo hincapié en la importancia del desarrollo del personal en una organización basada en los conocimientos y que gastaba alrededor del 80 por ciento de su presupuesto en gastos de personal. El Sr. Ng recordó también a la Comisión que en el informe del Auditor Externo sobre los recursos humanos, presentado en marzo de 2003, se había indicado que el nivel actual de recursos asignados por la Oficina a la formación del personal era muy bajo. En relación con el examen de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005, el Director General insistió nuevamente en la necesidad de utilizar el superávit para coadyuvar, en la Oficina, al desarrollo de una cultura de gestión basada en los resultados y plenamente funcional. De hecho, la asignación del superávit de 2000-2001 para afrontar los problemas de gestión ofrecía a la Oficina una oportunidad única para lograr este objetivo. El Sr. Ng señaló que la asignación del superávit sentaría las bases de un nuevo marco de desarrollo y aprendizaje en la organización de la Oficina, con el fin de conferir a los directores y al personal capacidad suficiente para dar respuesta a los problemas futuros. Para lograrlo se requería un análisis adecuado de las necesidades y la concepción de respuestas adecuadas, en los que participasen los supervisores directos y el Sindicato del Personal, así como el Centro de Turín y la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. El Sr. Ng informó a la Comisión de que se estaba a punto de culminar esta fase preparatoria y de que la Oficina podría comenzar a aplicar la propuesta referente al superávit a principios de 2004. Señaló que este superávit se aprovecharía al máximo y de manera eficaz para financiar una serie de actividades experimentales destinadas a mejorar el contenido de los proyectos y los métodos, así como a desarrollar plenamente la asociación activa, y elaborar los componentes básicos necesarios para un aprendizaje más eficaz y para un marco de desarrollo. Señaló que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos colaboraba, y seguiría colaborando, estrechamente con el equipo del proyecto IRIS para garantizar una buena coordinación de los esfuerzos de formación respectivos y que todas las oportunidades se examinaran de suerte que los fondos disponibles para la formación se destinasen a las necesidades prioritarias.

11. El Sr. Botha, haciendo uso de la palabra en nombre de los miembros empleadores, reconoció y acogió con agrado la disponibilidad de la Oficina para intercambiar información con la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración en el conjunto de esta difícil área de los recursos humanos. Señaló también algunas esferas de preocupación: los jóvenes profesionales; la relación del tiempo transcurrido para contratar al personal y el proceso de selección basado en méritos; la utilización de los centros de evaluación; la falta de criterios de evaluación; el grave problema de la reclasificación general al alza, que había sido compartido con la Comisión y, por último, la planificación escasa, cuando no nula, de las sustituciones, que se había puesto de manifiesto durante

algunas de las reuniones. El Grupo de los Empleadores consideraba que la Oficina debía estudiar la posibilidad de crear un comité de control, encargado de supervisar la estrategia en materia de recursos humanos.

12. El Sr. Botha señaló que esperaba con interés que en la reunión de marzo de 2004 se facilitase un informe más sustancial sobre la estrategia en materia de recursos humanos y, sobre todo, que se indicasen los cambios de planteamiento introducidos respecto del documento de política inicial, que se había presentado a la Comisión en 1999. Señaló que en el párrafo 3 del documento el Equipo de Dirección había debatido ampliamente cuestiones relacionadas con la formación del personal y el desarrollo de la gestión, la planificación de la sucesión, la igualdad de género, la estructura de clasificación de la Oficina y la comunicación y, en algunos casos adoptado decisiones. Añadió que algunas de estas decisiones podrían ser, de hecho, compartidas con la Comisión.
13. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, estimó que la declaración del representante del Sindicato del Personal reflejaba las preocupaciones indicadas en el documento GB.288/PFA/17. Ahora parecía haber relaciones normales y eficaces entre el Sindicato, la Dirección y el Departamento de Recursos Humanos. Los trabajadores desearían, sin embargo, obtener precisiones sobre la naturaleza de las dificultades encontradas con la puesta en práctica de los dos acuerdos. Coincidían con la declaración del Vicepresidente empleador en cuanto a la formación y a la duración del servicio. Había que contratar a directivos jóvenes, hombres y mujeres, para darles formación y permitirles reemplazar en su momento a los funcionarios que cesen en el servicio, sin necesidad de tener que contratar fuera de la Organización. A este respecto, convendría repetir la experiencia fructuosa de hace unos diez años. El hecho de confiar a los jefes de departamento la responsabilidad de contratar directamente podía dar lugar a abusos tanto más graves, cuanto que eran invisibles. El orador concluyó manifestando su agrado nuevamente por el hecho de que hubieran mejorado las relaciones entre el Sindicato del Personal y la Dirección de Recursos Humanos.
14. El representante del Gobierno de los Estados Unidos felicitó a la Oficina por haber preparado esta útil e informativa actualización y manifestó su agradecimiento por las contribuciones del Sr. Ng y del Sr. Gruat. Respaldó la introducción de medidas innovadoras y eficaces en materia de recursos humanos en la OIT, y recalcó que tales medidas debían estar en sintonía con los elementos medulares del sistema de las Naciones Unidas, tales como los niveles salariales, las normas de clasificación de puestos, la política de vacaciones y otras prestaciones. Si bien el propio Consejo de Administración no debería intervenir en los pormenores de la negociación de los convenios colectivos, sí debería proporcionar una visión sobre el alcance general y los parámetros de estos convenios. El orador pidió a la Oficina que, a fin de ayudar al Consejo de Administración en esta función de supervisión, proporcionara al Consejo de Administración en una fecha oportuna una copia escrita de los convenios de negociación colectiva y un análisis de la conformidad de estos convenios con el sistema común de las Naciones Unidas.
15. El orador también manifestó preocupación por el grave problema de reclasificación general al alza en la OIT que había destacado el Auditor Externo. Era fundamental poner rápidamente en práctica un plan viable para resolver este problema. Este plan debería incluir las medidas específicas que la Oficina tenía la intención de adoptar, así como parámetros para supervisar los progresos alcanzados en la solución de este problema. Además, pidió a la Oficina que trabajara con rapidez para aplicar la nueva norma general revisada para la reclasificación de los puestos, que publicará en breve la Comisión de Administración Pública Internacional para garantizar que el sistema de reclasificación de puestos de la OIT se adecuase a la mayor brevedad al nuevo sistema común de las Naciones Unidas. Pidió a la Oficina que presentara un informe sobre los progresos alcanzados en este asunto en la reunión de marzo del Consejo de Administración. Por

último, acogió con agrado el hecho de que se estuviera haciendo hincapié en la movilidad del personal de los servicios orgánicos de la OIT entre las oficinas de la sede y las oficinas exteriores. La aplicación de una política eficaz podría mejorar considerablemente las calificaciones del personal de la categoría de los servicios orgánicos. El representante del Gobierno de los Estados Unidos expresó el deseo de que en la reunión de marzo de 2004 del Consejo de Administración se le facilitasen más detalles acerca de la nueva política de movilidad que estaba desarrollando la Oficina.

- 16.** El representante del Gobierno de la India felicitó a la Oficina en nombre del grupo de Asia y el Pacífico por haber elaborado este útil documento sobre la estrategia de recursos humanos aplicada por la OIT desde su adopción en 1999. El grupo celebraba observar que la OIT estaba haciendo esfuerzos para mejorar todos los campos de la gestión de recursos humanos en la Organización y que había adoptado medidas para introducir los cambios recomendados por el Auditor Externo. El grupo estimaba que deberían desplegarse más esfuerzos para aumentar el número de funcionarios de la Oficina procedentes de países no representados, lo cual contribuiría a generar mayor sensibilidad sobre la diversidad cultural y de los niveles de desarrollo. Pese a los esfuerzos recientes por mejorar la diversidad nacional, el grupo estimaba que aún quedaba mucho por hacer. Casi una tercera parte de la población mundial se concentraba en la región de Asia y el Pacífico, cuyos Miembros pagaban casi el 30 por ciento de las contribuciones de la OIT. En vista de que tan sólo el 16,8 por ciento del personal de la categoría de los servicios orgánicos de la OIT procedía de esta región, holgaba decir que este porcentaje era demasiado bajo. Además, seis de los 11 Estados árabes estaban insuficientemente representados. Sin embargo, el grupo tomó nota con satisfacción de lo indicado en el párrafo 12 del informe, en el que se mencionaba que la Oficina estaba elaborando una estrategia apropiada para desarrollar la diversidad nacional y contratar a candidatos procedentes de países no representados o insuficientemente representados. El grupo acogió con agrado este enfoque.
- 17.** El grupo de Asia y el Pacífico no había dejado de sostener que era necesario incrementar el número de mujeres en los puestos de dirección tanto en las oficinas de la sede de la OIT como en las oficinas exteriores, a fin de garantizar la igualdad de género. Al grupo le complació observar que, según el informe, la Oficina había progresado en los últimos años para mejorar la igualdad de género y que estaba comprometida con el objetivo de aumentar la representación femenina en los cargos directivos a fin de que pasara del 25 por ciento al 33 por ciento en 2005. El grupo respaldó enérgicamente los esfuerzos de la Oficina por corregir la importante reclasificación al alza señalada por el Auditor Externo, y esperaba que este proceso se culminara en un plazo inferior a los cuatro años previstos en la actualidad.
- 18.** El grupo también felicitó a la Oficina por la labor realizada para reformar los contratos y las políticas, al igual que la reducción del tiempo necesario para los procesos de contratación. Sin embargo, estimaba que este plazo debía reducirse aún más, ya que 246 días era un período todavía excesivo para cubrir una vacante. El grupo acogió con agrado la estrategia adoptada por la Oficina, y esbozada en el párrafo 12 del documento, que consistía en poner anuncios en una amplia gama de publicaciones en distintas regiones para atraer candidatos con perfiles específicos. Sin embargo, el grupo desearía señalar que esa información solía llegar a las regiones con mucho retraso, y que los posibles candidatos disponían de muy poco tiempo para presentar sus candidaturas antes de que se venciera el plazo. Por esta razón, el grupo pidió a la Oficina que velara por que dicha información se difundiera con tiempo suficiente en las distintas regiones, de modo que los candidatos pudieran presentar sus candidaturas antes de que venciera el plazo.

19. Era necesario contratar a jóvenes profesionales en las oficinas de la sede de la OIT y en las oficinas exteriores. Los procesos de contratación deberían basarse en el mérito y ser los más transparentes posible. También deberían hacerse más esfuerzos para encontrar y contratar a jóvenes profesionales de países que actualmente estaban insuficientemente representados.
20. El grupo de Asia y el Pacífico se congratuló del compromiso manifestado por la OIT en cuanto a la movilidad del personal, que contribuiría de manera esencial a la construcción de una fuerte identidad de la Organización y a la potenciación de la capacidad de las oficinas exteriores, todo lo cual era capital para optimizar los resultados en el terreno. El grupo también apoyó la labor suplementaria para la elaboración de indicadores clave de rendimiento para las políticas de recursos humanos. En conclusión, el grupo esperaba con interés que para la próxima reunión de marzo de 2004 la Oficina preparara y presentara a la Comisión un informe sustancial sobre la aplicación de esta estrategia.
21. El representante del Gobierno de China consideraba que la estrategia de recursos humanos estaba muy bien desarrollada, que era muy completa y racional porque permitía a la Oficina enriquecer los conocimientos del personal, o más bien su experiencia, y permitía desarrollar la competencia, el espíritu de equipo y el aprovechamiento de su potencial. Por lo que se refería a la contratación y a la selección, China acogió con agrado las iniciativas de simplificar los procedimientos y acortar a cinco meses el tiempo necesario para contratar personal, así como los esfuerzos por mejorar la diversidad nacional en todas las regiones.
22. El representante del Gobierno del Canadá acogió con agrado el informe actualizado y manifestó interés por recibir, en la reunión de marzo de 2004, un informe más sustantivo, que incluyera plazos y planes de acción para abordar algunos de los puntos planteados por otros oradores. El representante también agradeció las iniciativas presentadas por el Director General en su discurso sobre la seguridad.
23. El representante del Gobierno del Japón apreció los esfuerzos efectuados por la Oficina al presentar este informe, ya que la estrategia de recursos humanos era un factor fundamental para el futuro de la OIT. Asimismo, le complacieron los esfuerzos iniciales de la Oficina para revisar su estructura de puestos y expresó el deseo de recibir un informe más sustancial en marzo de 2004. Al promover la igualdad de género, la distribución geográfica equitativa y revisar su estructura de puestos, la Oficina mejoraría la capacidad de su personal en el contexto de una Organización más eficaz y sencilla. La Oficina también tenía que adoptar medidas concretas en sus previsiones relativas a la diversidad nacional y a la clasificación de los puestos, estableciendo objetivos numéricos para cada política, como ya estaba haciendo en relación con la igualdad de género. El orador también manifestó todo su respaldo a una política de movilidad del personal.
24. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia dio las gracias a la Oficina por haber presentado este documento. Su primera observación se refería a los convenios colectivos y pidió que se diera una garantía de que este asunto no estuviera únicamente en manos de la administración y del Sindicato del Personal, sino también del Consejo de Administración. Se consideraba que una representación limitada era insuficiente. Respecto al primer convenio, pidió que se presentara información por escrito en marzo de 2004 acerca de las discusiones celebradas. Por lo que se refería a la clasificación de los puestos, hizo suya la preocupación del Director General de que cesara la práctica de la reclasificación al alza. En cuanto a la contratación de personal, el orador acogió con agrado la reducción del tiempo dedicado a este proceso y pidió que se estudiaran con más cuidado los costos del mismo. Refiriéndose siempre al mismo tema, pidió pruebas de que la Oficina seleccionaba a los mejores candidatos utilizando un sistema de competición equitativo para los candidatos internos y externos. Por ejemplo, si la Oficina disponía de un sistema de

evaluación para los candidatos externos, lo lógico era que se aplicara el mismo sistema a los candidatos internos. Este punto debía aclararse en el documento sobre política de marzo de 2004.

25. El orador también recalcó la importancia de mantener un sistema de evaluación del rendimiento para evaluar los buenos y los malos rendimientos, recompensando los primeros. Por último, en cuanto a la supervisión y la evaluación, el orador reiteró la solicitud de su delegación de evaluar la eficacia de la estrategia a través de un análisis de su rentabilidad. Por esta razón, solicitó que se hiciera un análisis del costo de la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos en comparación con las repercusiones que tenía la estrategia sobre la productividad del personal de la OIT.
26. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, quiso dejar bien sentado que, a su modo de ver, el Consejo de Administración no debía ser un interlocutor por lo que se refería a las discusiones relativas a los convenios colectivos. Toda la responsabilidad recaía sobre el Director General y el Sindicato del Personal. En cambio, los trabajadores manifestaron el deseo de que se les mantuviera informados y de que se les comunicaran los documentos pertinentes.
27. En vista de que no hubo más intervenciones, el Presidente solicitó a la Comisión que aprobase el párrafo 34 a fin de tomar nota de los progresos realizados en la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos.

IV. Cuestiones relacionadas con las pensiones: Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales (Decimooctavo punto del orden del día)

28. El Presidente presentó el punto 18, relativo a las cuestiones relacionadas con las pensiones. Al no formularse comentario alguno sobre el documento presentado a la Comisión³, se tomó debidamente nota del informe.

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

29. El informe de la Comisión de Administración Pública Internacional fue presentado a la Comisión para su información⁴. Al no formularse comentario alguno, se tomó debidamente nota del informe.

³ Documento GB.288/PFA/18.

⁴ Documento GB.288/PFA/19.

VI. Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT

(Vigésimo punto del orden del día)

a) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Consejo Oleícola Internacional (COI)

30. La Comisión pasó a examinar un documento⁵ sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Consejo Oleícola Internacional.

31. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal por parte del Consejo Oleícola Internacional (COI), con efecto a partir de la fecha de esta aprobación.*

b) Estatuto del Tribunal

32. Se presentó a la Comisión, para su información, un documento⁶ sobre los avances registrados en la modificación del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT desde su última reunión. El Consejero Jurídico informó de las reservas y objeciones formuladas por algunas organizaciones que habían reconocido la competencia del Tribunal respecto a las modalidades de legitimación procesal activa de los sindicatos y asociaciones de personal. El Consejero consideró que la mayoría de estas objeciones podían superarse mediante consultas con los servicios jurídicos de estas organizaciones, que debían celebrarse antes de la próxima reunión del Consejo de Administración. En esta etapa y atendiendo a los resultados de las consultas, el Consejero podría presentar al Consejo tres opciones: un texto que pudiese ser aceptado por las organizaciones que han reconocido la competencia del Tribunal, o bien, para los supuestos en que no resultase posible superar estas objeciones, proponer un texto aplicable únicamente a la OIT, o bien mantener el texto actual previendo una opción para las organizaciones interesadas.

33. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, puso de relieve dos situaciones poco satisfactorias que podía entrañar la adopción de estas dos últimas opciones: por un lado, el riesgo de que las organizaciones especializadas retirasen su declaración de reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT, lo cual debilitaría a un Tribunal del que su Grupo estaba orgulloso y, por otro lado, el riesgo de que el Tribunal aplicase al conjunto de las organizaciones que habían reconocido su competencia unas normas distintas de las que aplicaría a la OIT. Tras indicar su preferencia por la primera opción, instó al Consejero Jurídico a que propiciase las condiciones necesarias para lograrlo.

34. La Comisión tomó nota del documento, de las explicaciones facilitadas por el Consejero Jurídico y de los deseos expresados por el Grupo de los Trabajadores.

⁵ Documento GB.288/PFA/20/1.

⁶ Documento GB.288/PFA/20/2.

**VII. Otras cuestiones de personal:
Examen de la situación en cuanto
a la renovación del mandato de los jefes
ejecutivos de las organizaciones
del sistema de las Naciones Unidas
(Vigésimo primer punto del orden del día)**

35. La Comisión tuvo ante sí para su información, un documento sobre la renovación del mandato de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.
36. El Sr. Botha, en nombre del Grupo de los Empleadores, tomó nota del documento.
37. El representante del Gobierno de la India, haciendo uso de la palabra en nombre de los países de Asia y del Pacífico, señaló que la mayoría de los organismos de las Naciones Unidas habían introducido o estaban introduciendo límites a la renovación de los mandatos de los jefes ejecutivos. La resolución 51/241 de la Asamblea General de las Naciones Unidas invitaba a todos los organismos especializados a que consideraran la duración y limitación de las renovaciones de los mandatos de sus jefes ejecutivos. Los límites a la renovación no tenían por objetivo los individuos sino que respondían a las necesidades de un mundo complejo y sujeto a rápidos cambios. Los países del grupo de Asia y el Pacífico consideraban que la creación de un grupo de trabajo tripartito que presentaría un informe en el próximo Consejo de Administración sería útil a efectos de realizar un examen suficientemente detallado para establecer límites en la duración de los mandatos en la OIT.
38. El representante del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre de los PIEM, recordó también la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 51/241 de 1997, relativa al fortalecimiento del sistema de las Naciones Unidas. El documento presentado mostraba que la gran mayoría de los organismos del sistema de Naciones Unidas había introducido límites a la duración y al número de mandatos, y que la OIT era el único organismo en Ginebra que todavía no había examinado seriamente la cuestión. Los PIEM apoyaban firmemente el principio de limitar a dos años el mandato de todos los jefes ejecutivos de organismos especializados para garantizar que se beneficiaran de una renovación regular de sus dirigentes. La introducción de esta política en cada organismo representaba un compromiso común de los miembros y de la secretaría con las reformas y la adopción de principios de gestión modernos. Subrayó que esta posición tenía únicamente por objetivo limitar los mandatos y no apuntaba a la situación particular de tal o cual jefe ejecutivo. Por estas razones, los PIEM consideraban que el Consejo debería discutir la introducción de estas limitaciones cuando el Director General acababa de ser reelegido por una mayoría aplastante para evitar cualquier confusión. Recordó que la limitación de los mandatos podría ser adoptada por el Consejo de Administración, a través de una simple enmienda al Estatuto del Personal, pudiendo desarrollarse la discusión sobre el fondo de la cuestión en el curso de una reunión tripartita oficial que tendría lugar antes de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2004.
39. El representante del Gobierno de Italia, haciendo uso de la palabra en nombre de los miembros actuales y futuros de la Unión Europea que son miembros del Consejo, indicó que la Unión Europea apoyaba el proceso que estaba teniendo lugar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas de limitar el número de mandatos de los jefes ejecutivos. Este principio tenía por objetivo establecer reglas de gestión coherentes y eficaces y una buena gobernanza en el marco de la reforma del sistema de las Naciones Unidas. Propuso que se celebrara una verdadera discusión tripartita antes de la próxima reunión del Consejo de Administración.

40. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia se sumó a los oradores que le precedieron. Se mostró de acuerdo respecto de la utilidad de una práctica unificada sobre esta cuestión a escala del sistema de las Naciones Unidas, y expresó el deseo de que un grupo tripartito reducido se ocupara de examinar esta cuestión.
41. La representante del Gobierno de Ecuador, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), señaló que el documento de la Oficina mostraba que no había normas uniformes en lo que respecta al mandato de los jefes ejecutivos. Si el GRULAC consideraba que las reelecciones indefinidas de jefes ejecutivos limitaban las oportunidades de los nacionales de diferentes regiones a acceder a estos puestos, opinaba que era prematuro que el Consejo de Administración adoptara, en este momento, una decisión. El GRULAC consideraba que los gobiernos necesitaban más tiempo para examinar esta cuestión tanto en lo que respecta al fondo como al procedimiento. Por consiguiente, indicó que el GRULAC deseaba que el Consejo aplazara el examen de la cuestión para una futura reunión. Las delegaciones gubernamentales de México, Brasil, Argentina y Ecuador, en nombre del GRULAC, indicaron que no estaban en condiciones de aceptar en aquél momento la propuesta de crear un grupo de trabajo tripartito sobre esta cuestión.
42. El representante del Gobierno de Sudáfrica, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo africano, señaló que el documento se presentaba para información y no contenía ningún punto que requiriera decisión. Consideró que su grupo necesitaba tiempo para celebrar consultas sobre la cuestión y que la posición del grupo africano se presentaría cuando se discutiera la cuestión con miras a adoptar una decisión. Por otra parte, apoyado por los Gobiernos del Ecuador, en nombre del GRULAC, de Argentina y de Brasil, señaló que no tenía instrucciones de aceptar la celebración de consultas oficiales u oficiosas sobre esta cuestión.
43. En respuesta a una pregunta del representante del Reino Unido en cuanto a si era o no necesario disponer de un mandato para celebrar consultas oficiosas, el Consejero Jurídico recordó que la principal característica de las consultas oficiosas era, evidentemente, su carácter extraoficial. En consecuencia, para celebrar unas consultas oficiosas cuya finalidad era resolver la cuestión antes de celebrar consultas oficiales, no se precisaba un mandato oficial que, llegado el caso, las despojaría de su carácter extraoficial.
44. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, recordó que, para su Grupo, la duración del mandato era una cuestión relativamente secundaria. Lo importante era que los tres Grupos se pusieran de acuerdo para elegir un Director General que respondiera a las necesidades de la OIT y ello con total independencia, esto es, sin tener que elegir en función de equilibrios políticos que trascendieran el marco de la Organización. Declaró que el hecho de que no hubiera solicitado el documento no significaba que esta cuestión careciera de interés, y se reservó el derecho a hacer uso de la palabra en cualquier futura discusión oficial o de otro tipo.
45. El representante del Gobierno de los Estados Unidos observó que parecía difícil llegar a un acuerdo en esta fase de la discusión, pero que habría que evitar que los Miembros se mantuvieran en sus posiciones y dejaran de dialogar. Así, dado que se celebrarían consultas realmente oficiosas entre los que estaban interesados en avanzar sobre la cuestión, sería probablemente una buena idea escuchar también a quienes habían expresado una preocupación.
46. El Presidente señaló la existencia de un desacuerdo en el seno del Grupo Gubernamental y expresó la esperanza de que las discusiones que pudieran tener lugar permitieran a unos y a otros comprender sus puntos de vista.

Ginebra, 18 de noviembre de 2003.

Punto que requiere decisión: párrafo 31.

Anexo

Declaración del representante del Sindicato del Personal

En momentos en que el Comité del Sindicato se dispone a acoger a nuevos miembros elegidos en la sede, recién celebrada la segunda reunión de nuestra Asamblea General anual, me ha parecido oportuno hacerles una presentación somera de nuestra visión del balance correspondiente al año 2003, en que las actividades sindicales habrán sido dirigidas por un equipo (casi) totalmente renovado.

Un año en que se ha reanudado el contacto

Además, tanto el equipo sindical como el de los representantes de la Administración estaban recién constituidos cuando, en diciembre de 2002, se entablaron los primeros contactos. El hecho de arrancar sin arrastrar antagonismos pasados ha facilitado sin duda alguna la reanudación del diálogo social.

Se ha podido así seguir de nuevo la vía de la concertación y de la negociación colectiva, que han permitido lograr progresos interesantes — en particular gracias al pragmatismo y al respeto mutuo que han presidido esencialmente las labores de la Comisión Paritaria de Negociación.

- Se ha adoptado un nuevo procedimiento aplicable al mecanismo permanente de reclasificación de los empleos;
- son buenas las perspectivas de que los acuerdos relativos a la solución de conflictos se revisen con miras a su simplificación, a su utilización más acertada y, a nuestro modo de ver, a una defensa más eficaz de los intereses del personal;
- la proyectada reforma del Tribunal Administrativo de la OIT sigue bien encarrilada, aunque lleve escasa velocidad — lo cual no es sorprendente;
- los ejercicios periódicos de titularización y ascenso personal se han llevado a cabo con serenidad;
- el cometido de los representantes sindicales goza hoy de mayor reconocimiento, tanto en las oficinas exteriores como en la sede;
- la Oficina debería poder dotarse en breve de una política sobre el empleo de las personas discapacitadas y de otra para acoger a pasantes;
- se están renovando los mecanismos vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- la Administración y el Sindicato actúan de consuno para paliar las consecuencias humanas que tienen las reestructuraciones en Ginebra y en las oficinas exteriores;
- se procura incrementar en mayor medida la transparencia en materia de movilidad; el Consejo Paritario de Formación vela por la buena marcha de los ejercicios experimentales emprendidos en el marco de los planes de desarrollo personal;
- la OIT se halla en la vanguardia del sistema común en lo que respecta a la seguridad de su personal — tanto local como internacional;
- el respeto de la diversidad lingüística ha permitido a la OIT apuntarse un tanto indiscutible, ya sea frente a la comunidad de habla francesa o a la de habla española, y
- la Oficina se expresa con una sola voz cuando se alza contra determinadas propuestas o actitudes criticables de los órganos del sistema común — principalmente en materia de pensiones y de sueldos locales. Esperamos que así reaccione también cuando nos veamos obligados a contemplar la posibilidad de que se nivele la financiación de nuestra Caja del Seguro de Enfermedad, cuya tasa de cotización no ha variado desde hace 14 años, pese a registrar el precio de los servicios una inflación considerable...

Sigue habiendo dificultades

Al propio tiempo, los procedimientos y las desavenencias pasadas siguen gravando, por desgracia, excesivamente las relaciones profesionales, especialmente en lo que respecta a la tramitación de los casos individuales, a la protección frente a la arbitrariedad, al acceso a un empleo regular o, sencillamente, al derecho de todo funcionario a ser oído atentamente por la Administración cuando necesita expresarse.

El Sindicato debe pues hacer valer su poder de formular propuestas y plantear nuevos tratos, por ejemplo respecto a los empleados «precarios de temporada» o a los «pluriempleados que trabajan a tiempo parcial», cuya situación profesional y social no está a la altura de lo que legítimamente podrían esperar de una organización como la nuestra.

También señalamos a la atención de la Dirección General las tradicionales valoraciones del trabajo, que casi no han variado con el tiempo, y ello pese a los muchos excesos y arbitrariedades que en ocasiones llegan a encerrar, y el hecho de que un Comité de Informes de Evaluación huérfano de representantes del personal sobrevivió a la crítica que la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración le dirigió en marzo de 2001 respecto al mecanismo inapelable de evaluación del trabajo.

Las trabas burocráticas se acumulan a veces a la hora de contratar o de ascender a mujeres y a funcionarios jóvenes, y es entonces cuando los centros de evaluación se convierten más en un obstáculo que en una herramienta — no cabe duda de que la reforma de los procedimientos de contratación y selección será una de las grandes obras de 2004.

El personal empleado fuera de la sede, y más concretamente el personal local, tiene la impresión — por desgracia a menudo justificada — de quedar marginado de las concertaciones logradas en la OIT. Ciertamente es que resulta a veces sumamente difícil cambiar las mentalidades, pese al compromiso claro que contrajo el Director General. Más en particular, nuestros colegas de las oficinas que se han dado en llamar «de correspondencia», destinados fuera de la sede en países industrializados, tienen un sentimiento de marcada iniquidad cuando comprueban las diferencias de que son objeto en materia de contratos, formación y progresión de carrera — todavía no se ha procedido a reconsiderar en profundidad las disposiciones estatutarias de carácter discriminatorio, que hoy datan de hace 40 años, y ello pese a nuestra insistencia, a la de ellos y a la de sus superiores jerárquicos. El compromiso que hace tres años contrajeron los representantes del Director General de examinar esta situación sigue siendo papel mojado.

La lentitud de los procedimientos sigue manteniendo a la espera a cuantos aguardan todavía en la cola el ejercicio global de reclasificación de 2000-2001 — la Administración y el Sindicato buscan juntos la manera de incrementar la eficacia del Grupo de Revisión Independiente.

La caza de los defraudadores, que se reanuda al cabo de mucho tiempo, da unos frutos amargos que afectan demasiado tarde a un personal a veces sumamente vulnerable — al Sindicato le puede costar ciertamente expresarse con mansedumbre, aun razonable.

Finalmente, el sistema común de las Naciones Unidas está tardando realmente demasiado tiempo en encontrar, tal y como lo prometió en 1998, soluciones duraderas para paliar la situación de las parejas de hecho. Esta inercia se vuelve intolerable para todas las personas afectadas y en realidad nada se ha hecho desde que ustedes trataron esta cuestión hace ya dos años — cuando pensamos que la OIT tiene el derecho, la obligación y la posibilidad de seguir adelante, en vez de permanecer a la zaga de otras organizaciones como, por ejemplo, el Banco Mundial.

Un orden del día cargado

Ciertamente es sin embargo que las dificultades no deben velar los obstáculos que se ha conseguido superar. Las primeras atestiguan de lo mucho que queda por andar, y los segundos de que resulta posible avanzar.

El documento GB.288/PFA/17 que se les presenta contiene una actualización de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos, a la cual desearía referirme ahora de manera un poco más detallada, retomando los puntos por el orden en que los trató la Administración.

Negociación colectiva — Tengo el agrado de confirmarles que los debates iniciados en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación para lograr la aplicación de nuestro programa común prosiguen con serenidad y eficacia. No hay motivo para que ello cambie; el clima favorable de

nuestras relaciones en este órgano clave de la negociación colectiva merece confianza al Sindicato, al personal y, creo también, al propio Director General. A este órgano le espera un orden del día cargado en los próximos meses, ya que deberá familiarizarse con todos los aspectos de una política de recursos humanos cuya ambición puede medirse por las muchas facetas que comprende.

Clasificación de los empleos — En primer lugar, respecto a la clasificación de los empleos, los representantes sindicales están resueltos a invocar como sea que la única vía aceptable en la función pública internacional es la que pasa por el respeto del estado de derecho. Dicho de otro modo: en nuestro sistema, los grados se atribuyen en función de las tareas desempeñadas, y no de consideraciones contingentes. Por tanto, la modificación de la estructura de los grados sólo puede lograrse paulatinamente, conforme vayan surgiendo puestos vacantes y oportunidades vinculadas a reestructuraciones realizadas conforme a las reglas vigentes. Nada sólido se conseguirá si los cambios deseados en la estructura no se cimientan en un procedimiento de contratación que propicie la consecución de objetivos generales, en una concertación más profunda con el personal para definir las modalidades prácticas de la reestructuración, y en una práctica constante basada en la transparencia, la equidad y la igualdad de oportunidades en la gestión de las relaciones humanas y del trabajo.

Prospección, contratación y selección de personal — En el documento que se les presenta se han consignado los progresos espectaculares conseguidos respecto al tiempo necesario para culminar un proceso de contratación. Los representantes sindicales que intervienen directamente en estos procesos opinan sin embargo que estos datos deben tomarse con cautela. Corresponden en efecto a un período — el primer semestre de 2003 — en que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos tramitó relativamente pocos casos de contratación y procedió a regularizar numerosos contratos precarios, operación esta que resulta relativamente rápida una vez determinada la correspondencia entre las características de la persona interesada y las funciones inherentes al puesto. Además, el procedimiento es de por sí criticable por varios conceptos. En efecto, los centros de evaluación funcionan a veces como instancias decisorias últimas o únicas; la adaptación de sus métodos y del contenido de sus pruebas a la diversidad cultural de nuestra Organización no está en absoluto reconocida; el acopio de los datos decisivos para planificar las carreras es lento y está todavía insuficientemente coordinado para apoyar una estrategia a mediano plazo; algunos jefes de servicio, cuyas prerrogativas en la materia se han visto reforzadas, prefieren contratar personal fuera de la Oficina con grados elevados antes que contribuir a facilitar la progresión del personal interno a la misma... En resumidas cuentas, los representantes sindicales consideran que la revisión del mecanismo y los procedimientos de contratación y de selección prevista para 2004 exigirá algo más que una restauración de fachada.

Igualdad de género — Las desigualdades entre hombres y mujeres continúan y continuarán en esta Organización mientras los medios para aplicar la política deseada no se pongan en manos de los principales interesados. Una vez más, se trata de la contratación, de la planificación de carreras, y de la eterna cuestión de la formación.

Cabe preguntarse cómo cabría mejorar la representación de las mujeres en los puestos más altos en la estructura de los grados. El documento de la Oficina parece fundar sus esperanzas, sin duda legítimas, en la contratación de jóvenes profesionales. Con todo, no se puede menos de comprobar que no hace mucho tiempo, apenas unos diez años, la contratación de jóvenes profesionales de sexo femenino era práctica corriente, y fácil de aplicar. Aunque todas estas jóvenes demostraron ser excelentes funcionarias, tan sólo unas pocas progresaron en su carrera — sencillamente porque, llegado el momento, no se recurrió a ellas, sino que se contrató a personas del exterior a fin de que asumiesen unas responsabilidades para cuyo desempeño, que requería unos plazos de adaptación consabidos, nadie les había preparado.

La experiencia del pasado ha demostrado pues que el acceso de las mujeres a los grados de mayor responsabilidad no podía lograrse a corto plazo sin una política centrada en la contratación con esos grados y el establecimiento de objetivos por sectores y por regiones.

La falta de perspectiva y el sentimiento de haber sido olvidado no caracterizan únicamente a los jóvenes profesionales, pues las mismas consideraciones se aplican a la categoría de los servicios generales: ¿no son acaso en su mayoría hombres los que ya han sido ascendidos a funcionarios nacionales de los servicios orgánicos? Y en cuanto a la igualdad de géneros, ¿qué ocurre con ese famoso salto de la contratación local a la carrera internacional que otras organizaciones de la familia de las Naciones Unidas practican aparentemente con mucha más facilidad que la OIT?

Enumerar las dificultades o recordar los errores pasados no significa renunciar al progreso. En materia de igualdad de oportunidades, como en otras áreas, nuestro Sindicato no renunciará, aunque la tarea sea ardua. Tan sólo pensamos que no bastan las palabras, ni la buena voluntad — sino que se necesitará una especie de revolución cultural para alcanzar los objetivos señalados.

Desarrollo del personal — La introducción de los Planes de Desarrollo Personal (PDP) supuso ya de por sí una especie de mini revolución cultural, que el Sindicato y los colegas de los sectores que lo aplicaron a título experimental acogieron sin reticencias. La evaluación de los PDP realizada hasta la fecha resulta positiva. El interés que suscita es grande, y va más allá del sector y la región en que se ha probado el programa experimental. El valor que encierran los PDP no sólo como herramientas de formación, sino también de integración y planificación, ha quedado demostrado por los resultados ya registrados. Su utilización para perseguir los objetivos generales de la Oficina en materia de recursos humanos parece constituir una vía indudablemente prometedora.

Nos parece legítimo querer diferenciar la realización de los ejercicios de los PDP, por una parte, de la evaluación del trabajo, por otra parte aunque ambas labores tengan evidentemente puntos en común. A fin de cuentas, la evaluación del trabajo es un ámbito en el que, según el Sindicato, todavía queda mucho por hacer para obtener mecanismos fiables, eficaces y aceptados. En el sistema actual no se introducen cambios importantes desde hace decenios, a pesar de la decisión de principio, anunciada en marzo del año 2000 de reformarlo en profundidad. El sistema está obsoleto y conserva efectos perversos, sobre todo a causa del curso burocrático que unilateralmente puede darse a algunas evaluaciones, que en ocasiones se asemejan a un ajuste de cuentas. Por lo tanto, nuestro Sindicato está dispuesto a entrar en materia seriamente junto con la Administración sobre los diferentes aspectos de la evaluación del trabajo.

Movilidad del personal — En cuanto a la movilidad del personal, otro tema recurrente de las relaciones laborales en la OIT, el Sindicato todavía no puede confirmar el carácter generalizado, serio y productivo de la concertación que ha llevado a cabo el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. Todo el personal, desde la sede, las regiones, los hombres, las mujeres, los solteros, los cabeza de familia, los funcionarios locales, los funcionarios expatriados, los superiores responsables o los subalternos, los novicios o los confirmados, el personal movilizado o instalado, ha aportado ideas a un proceso de libre expresión razonablemente ordenado.

Nuestra tarea consiste ahora, junto con los representantes del Director General, en analizar la masa de información así recabada, comparar este análisis con el de las necesidades de la Organización y deducir las bases de una política renovada que todo el mundo desea, una política basada en la voluntad común y libremente expresada, en la preparación al regreso como a la partida, en el seguimiento de los funcionarios y las funcionarias movilizados, en el acompañamiento de este ejercicio desde el punto de vista social, en fin: una política que recuerde que debe aplicarse en diversos sentidos — desde la sede hacia las oficinas exteriores ciertamente, pero también desde las oficinas exteriores hacia la sede y entre las regiones —, que no tiene razón alguna para excluir *a priori* a ciertas categorías del personal, que pueden hacer enormes favores a la Organización lejos del país donde nacieron.

Fortalecimiento del papel de los jefes de servicio — La movilidad suele entrañar un aumento de las responsabilidades en materia de gestión para unos funcionarios que no están preparados para ello o que lo están malamente. Por lo tanto, el Sindicato no puede menos de tomar nota con interés de las intenciones de la Oficina de facilitar «la participación activa de los superiores jerárquicos» en la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos. Todavía queda mucho por hacer en este ámbito; algunos de nosotros pensamos que realmente queda incluso demasiado. No desconocemos los esfuerzos que realiza el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos para incrementar la sensibilidad de los superiores jerárquicos a sus deberes y a sus obligaciones pues a veces, no son plenamente conscientes de que no administran solamente recursos financieros, sino también humanos.

Reforma de la política de contratación — Estos jefes de servicio a menudo han contribuido enormemente a la regulación de los contratos individuales que llamamos precarios y que se registraron como tales. En este ámbito se han obtenido importantes progresos, como se destaca en el documento de la Oficina, aunque todavía queden algunos casos pendientes de una solución duradera. El Sindicato ha propuesto que la concertación se extienda ahora a la situación de los grupos y las categorías de empleo cuya relación de trabajo con la Oficina es regular, aunque intermitente o concomitante con diferentes unidades. Hemos sometido propuestas, a nuestro juicio interesantes, para ayudar a estos colegas que hasta la fecha estaban muy mal cubiertos o protegidos,

y espero que el representante del Sindicato pueda anunciarles progresos sustanciales en nuestra próxima reunión.

Revisión de la seguridad en el terreno

Espero muy sinceramente que durante esta próxima reunión no tengamos que deplorar la muerte de más funcionarios internacionales. Este último período ha sido particularmente negro — y la inauguración, el 24 de octubre pasado, día de las Naciones Unidas, del monumento dedicado en Ginebra a los funcionarios internacionales que cayeron víctimas de su deber supuso un momento de recogimiento y de emoción para todos nosotros.

El documento presentado por la Oficina señala avances en materia de seguridad en el terreno. Queremos aprovechar esta ocasión para rendir homenaje a quienes han facilitado esos avances, comenzando por el Director General, los Directores regionales, nuestros colegas del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y los representantes sindicales.

En el ámbito de la divulgación, creemos que todavía se pueden lograr mejoras, sobre todo para bien de los miembros del personal dotados de menos aptitudes para utilizar las técnicas de comunicación modernas y las lenguas extranjeras y que, sin embargo, son quienes están más directamente en peligro debido a las funciones que desempeñan. En este sentido, nos hemos comprometido a trabajar activamente con los representantes de la Administración, en estrecha relación con nuestros representantes en el terreno.

En lo que respecta a la sede, pensamos también que merecía la pena estudiar la posibilidad de adoptar medidas razonables de seguridad, adaptadas a los riesgos contra los que convendría precaverse, y estamos dispuestos a participar activamente en cualquier instancia en la que puedan examinarse este tipo de medidas — lo que podría incluir una reflexión sobre los mecanismos que rigen la cobertura de la responsabilidad de nuestro empleador en materia de riesgos profesionales.

Con este doble compromiso que contraemos quisiera, señor Presidente, terminar mi intervención agradeciendo a todos los presentes su paciente atención.