



## DECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe 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. Excepciones al Estatuto del Personal.....	1
IV. Composición y estructura del personal.....	1
V. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional.....	4
VI. Estrategia en materia de recursos humanos: Examen de los progresos y las repercusiones.....	4
VII. Cuestiones relacionadas con las pensiones.....	15
VIII. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT.....	16
a) Composición del Tribunal.....	16
b) Estatuto del Tribunal.....	16
IX. Otras cuestiones de personal.....	17
<b>Anexo</b>	
Declaración del representante del personal.....	19

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se reunió del 16 al 18 de marzo bajo la presidencia del Sr. Chung (Gobierno, República de Corea). El Sr. Blondel (portavoz del Grupo de los Trabajadores) actuó como Ponente.
2. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que antes de tratar las cuestiones de personal y de abordar los problemas técnicos y conexos, la Comisión debía escuchar la declaración del Presidente del Sindicato del Personal. Si el Sr. Gruat no estaba en condiciones de realizar su declaración en ese momento, la Comisión podría volver a la octava cuestión de su orden del día.

## **I. Declaración del representante del personal** (Decimotercer punto del orden del día)

3. La declaración del representante del personal figura como anexo del presente documento. El Presidente dio las gracias al representante del personal e indicó que su declaración se distribuiría y se recogería en el informe de la PFA.

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

4. El Presidente observó que no existía un documento independiente bajo este punto, ya que las enmiendas al Estatuto del Personal se proponían en una resolución que figuraba en el documento relativo al decimoctavo punto del orden del día, por lo que se podrían tratar las cuestiones pertinentes cuando se examinara el decimoctavo punto del orden del día.

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

5. El Presidente informó a la Comisión de que como no se habían producido excepciones al Estatuto del Personal no se había presentado ningún documento en relación con el decimoquinto punto del orden del día.

## **IV. Composición y estructura del personal** (Decimosexto punto del orden del día)

6. El Presidente señaló que bajo este punto no había ningún punto que requiriese decisión y que el documento GB.289/PFA/16 se presentaba para información.
7. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, expresó su preocupación por el número de funcionarios (1.426) todavía sujetos a un contrato de duración determinada. La Oficina debía esforzarse por solucionar esta situación anormal. Debía dar ejemplo en materia de relaciones profesionales, y, por consiguiente, abstenerse de entrar en la dinámica de la recomendación, por otra parte controvertida, que convertiría a los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas en trabajadores temporeros con contrato de tres, cinco o siete años. Lo que era adecuado para los diplomáticos no lo era para los trabajadores que ejercían una actividad profesional definida y especializada, a los que recurría la Oficina, y que para su tranquilidad, debían beneficiarse de una cierta seguridad del empleo. Esta nueva tendencia dificultaba además cualquier intento de

modernización. En concreto, al parecer se consideraba que el proyecto IRIS representaba un riesgo para la seguridad del empleo. Los trabajadores se habían mostrado favorables a dicho proyecto, pero habían estimado que las posibilidades de éxito serían mucho mayores en un entorno en el que los funcionarios no temieran por la seguridad de su empleo.

8. Además, convendría tener en cuenta que los países africanos preveían que en los próximos años se irían muchos de sus funcionarios nacionales, y se preocupaban por su sucesión, y, además, señalaban que ahora Africa contaba con universidades que podían formar a estudiantes capaces de convertirse en futuros funcionarios de la OIT.
9. El orador ya había planteado la cuestión de si la OIT no debería emplear al menos una persona de cada Estado Miembro, incluidos los que habían roto financieramente con la Organización, aunque sólo fuera para seguir manteniendo el contacto con ellos. También habría que modificar la lista de nacionalidades no representadas en puestos no lingüísticos, en aras de una mejor integración.
10. Por último, habida cuenta del número de funcionarios de más de 55 años, y de la posible jubilación, a corto plazo, de un número importante de miembros del personal de grado P5, el orador recordó que este grado representaba un nivel de competencias indispensable para el buen funcionamiento de la Organización. Convendría pues considerar una estrategia de sucesión.
11. El Sr. Botha, hablando en nombre de los miembros empleadores, indicó que al parecer la Oficina estaba empleando más personal de la categoría de servicios orgánicos y superiores de lo que lo había hecho en los últimos diez años y señaló que aunque entendía que iba a haber más traslados de personal al terreno, no habían datos concretos a ese respecto. El orador tomó nota del documento.
12. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia estaba personalmente muy interesado por el número de mujeres que trabajaban en la OIT, pero a su Gobierno le interesaba todavía más la distribución del personal por nacionalidades en cada categoría; asimismo, expresó su deseo de que en futuros documentos se realizara un desglose similar de la información. Apoyó el principio de la representación geográfica, pero ello no debería llevar a infringir un segundo principio, el de la selección del personal por su capacidad profesional. Señaló que en los avisos de vacante de la OIT se proporcionaba una lista de Estados cuyos nacionales podían presentar su candidatura. Esto iba en contra del principio de la selección de los miembros del personal por su capacidad profesional, que también debería tenerse en cuenta al seleccionar al personal. La violación de este principio podía tener efectos negativos en la eficacia y eficiencia de la labor de la Organización. Recomendó que en el futuro no se infringiera dicho principio y que se utilizara un mecanismo más flexible para seleccionar al personal, a fin de garantizar una distribución geográfica más justa y equilibrada.
13. El representante del Gobierno de Arabia Saudita dio las gracias a la Oficina por este documento sumamente útil, pero expresó su preocupación con respecto a los miembros del personal árabes y las oportunidades que éstos tenían de participar en las actividades de la OIT. Estaba convencido de que el Director General había hecho todo lo posible para aumentar la contratación de miembros del personal árabes, pero no se habían registrado mejoras significativas. El documento mostraba que en la OIT había sólo 27 miembros del personal que representaban a 11 Estados árabes de un total de 21 Estados Miembros árabes. Debería haber como mínimo un miembro del personal por cada Estado Miembro de la Organización. El representante solicitó a la Oficina que anunciara, con la mayor brevedad, las vacantes a todos los Estados Miembros para que las personas que reunieran los requisitos pudieran ponerse en contacto con la OIT y adoptar las medidas necesarias con miras a una posible contratación.

14. El representante del Gobierno de Canadá entendía perfectamente la importancia de una representación adecuada pero destacó que el primer criterio debía ser emplear a la persona más competente para el puesto. Debería haber un sistema basado en los méritos para seleccionar al mejor candidato junto con mecanismos de identificación a fin de disponer de una lista de candidatos que reunieran los requisitos. No era justo excluir a candidatos simplemente porque procedieran de países que ya estuvieran muy representados. A igualdad de méritos, se debería dar preferencia a candidatos de países que no estuvieran representados o que estuvieran insuficientemente representados. El representante reiteró que Canadá daba máxima prioridad a un sistema de méritos abierto y transparente que atrajera a la Oficina a los mejores candidatos posibles.
15. El representante del Director General agradeció a todos los miembros de la Comisión las observaciones formuladas. La adjudicación de contratos permanentes en la Oficina era un tema muy importante que implica un procedimiento muy exhaustivo. El número de contratos permanentes que pueden adjudicarse es limitado y la Oficina siempre toma en consideración a todos los miembros del personal que cumplen los requisitos de una buena actuación profesional y de la antigüedad en el puesto antes de presentar una recomendación al Director General para su aprobación definitiva.
16. El representante del Director General reconoció el problema relativo al sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS) y sus posibles consecuencias para el empleo del personal de la OIT en el futuro; ya se estaban llevando a cabo los preparativos pertinentes. Era necesario formar al personal y llevar a cabo una redistribución del mismo para garantizar que IRIS no suponga una amenaza para la seguridad del empleo de los colegas que están trabajando en ámbitos que ya han sido afectados por la introducción de la nueva tecnología.
17. En lo que respecta a la contratación, la Oficina estaba estudiando los planes de sucesión en los puestos para asegurarse de que se siguiera controlando la diversidad de nacionalidades. Asimismo, el Departamento de Recursos Humanos intensificaría su tarea de búsqueda de candidatos calificados y solicitaría ayuda al personal de las oficinas exteriores para identificar a las personas con la calificación adecuada. La contratación implicaría necesariamente un enfoque basado en los méritos, si bien se seguiría prestando atención a la necesidad de tener en cuenta la distribución geográfica. El Director General había decidido descentralizar puestos hacia las regiones. Esta decisión afectaba aproximadamente a unos 20 puestos, que se estaban cubriendo en la actualidad.
18. Se estaba contratando más personal en grados inferiores. Se estaba estudiando sistemáticamente la clasificación, pero esta situación no se podía modificar de la noche a la mañana.
19. El representante del Gobierno del Pakistán solicitó una aclaración sobre la manera de calcular los cupos por países.
20. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, expresó su deseo de saber cuáles eran los criterios que permitían a un funcionario pasar de un contrato de duración determinada a un contrato permanente. ¿Podía la OIT adjudicar un número determinado de contratos permanentes (por ejemplo 10, 15 ó 20 cada año), o bien la obtención de un contrato permanente dependía del puesto y de sus atribuciones?
21. El representante del Director General explicó que la distribución geográfica se basaba en las contribuciones de los países al presupuesto ordinario. La Oficina había fijado un número determinado de contratos permanentes que se adjudicaban en función de dos criterios muy importantes, a saber, la antigüedad en el puesto y la actuación profesional.

22. El Presidente propuso que se tomara nota de las discusiones relativas a este punto, y así quedó acordado.

**V. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Decimoséptimo punto del orden del día)**

23. La Comisión tomó nota de que el documento que tenía ante sí<sup>1</sup> no contenía puntos que requiriesen decisión ni tampoco había observaciones al respecto.

**VI. Estrategia en materia de recursos humanos: Examen de los progresos y las repercusiones (Decimooctavo punto del orden del día)**

24. La Comisión tuvo ante sí un documento<sup>2</sup> sobre la estrategia en materia de recursos humanos.
25. El representante del Director General explicó como había evolucionado la estrategia en materia de recursos humanos durante los últimos años. En primer lugar, la estrategia se había hecho más coherente en cuanto a su concepción y aplicación a fin de abordar las distintas políticas de manera más efectiva.
26. En segundo lugar, se había producido una participación más sistemática del Equipo de Dirección y de los superiores jerárquicos de los distintos niveles en la formulación de las políticas y en la elaboración de procedimientos que afectaban a la aplicación de la estrategia. Se había consultado sistemáticamente a los superiores jerárquicos, al Sindicato del Personal y a los miembros del personal tanto en la sede como en las oficinas exteriores, mediante sesiones de participación abierta sobre importantes cuestiones de política. Todo ello se estaba reforzando mediante el mecanismo de examen de la dotación del personal, a fin de mejorar la planificación y, de esta forma, la aplicación de los planes y los procesos operativos. Se estaban adoptando y se seguirían adoptando medidas para propiciar la comunicación y mejorar la competencia de los superiores jerárquicos a través de un programa más efectivo de aprendizaje y de formación.
27. En tercer lugar, la estrategia había pasado a ser más realista y los objetivos más viables, dentro de los límites de los recursos existentes. La Oficina había analizado más detalladamente las modificaciones necesarias y el plazo más oportuno para lograr dichos objetivos.
28. Finalmente, en cuanto a la supervisión y a la evaluación, se había tomado nota de las observaciones de los miembros de la Comisión, las que se tendrían en cuenta junto con las recomendaciones del Auditor Externo a fin de elaborar un sistema más sólido de evaluación de los efectos y de supervisión. Se habían fijado para el presente bienio metas relativas a los siguientes temas: los plazos de contratación, la igualdad de género y la solución de las reclamaciones. Se estaban considerando otras metas para alcanzar en el

<sup>1</sup> Documento GB.289/PFA/17.

<sup>2</sup> Documento GB.289/PFA/1

futuro, entre las que podrían figurar los promedios de edad y de grado, la contratación de funcionarios jóvenes y las necesidades de formación del personal.

- 29.** El representante de la administración en la Comisión Paritaria de Negociación hizo una breve declaración sobre la parte del documento que se ocupaba de las relaciones con los empleados, en especial respecto del nuevo convenio colectivo sobre prevención y solución de conflictos y las enmiendas conexas al Estatuto del Personal. El convenio colectivo que las partes habían concertado y firmado representaba el resultado de seis meses de negociaciones que se habían llevado a cabo de manera abierta, constructiva y participativa, lo que se debió principalmente al hecho de que había un objetivo compartido y claro de establecer un sistema de prevención y solución de conflictos eficaz y efectivo, en el que confiaran tanto el personal como la dirección, y que contemplara las necesidades específicas del personal de las oficinas exteriores. Existía la convicción de que el nuevo convenio cumplía este objetivo. El hecho de que tanto la dirección como el Sindicato del Personal hubieran realizado encuestas entre los funcionarios sobre el sistema existente para identificar los problemas que los usuarios encontraban en el mismo, así como los aspectos del sistema que estaban funcionando correctamente, había contribuido en gran medida al éxito de las negociaciones. Las aportaciones de la Comisión Paritaria y de la Defensora del Personal habían supuesto una gran ayuda para la Comisión Paritaria de Negociación. Como consecuencia de dichas aportaciones y de consultas más amplias con el personal y la dirección, la Comisión Paritaria de Negociación había podido centrarse en los problemas que fueron claramente identificados tanto por el personal como por la dirección, así como en reforzar los aspectos del sistema actual que resultaban eficaces.
- 30.** El convenio colectivo había sido elaborado para reemplazar los dos convenios existentes sobre reclamaciones. Consistía en tres elementos básicos. Estaba centrado en la cuestión de la prevención, que era la manera más eficaz de garantizar un entorno de trabajo que no generara reclamaciones. Por consiguiente, el convenio ofrecía una vía para la solución de conflictos por procedimientos informales, dando prioridad a la creación de la mayor variedad posible de opciones para la solución de conflictos por procedimientos informales, evitando así largos procedimientos oficiales. Sin embargo, como inevitablemente habría reclamaciones que no podrían resolverse mediante procedimientos informales, el convenio preveía un mecanismo sistemático para presentar formalmente una reclamación a través de diferentes etapas.
- 31.** La representante observó que el convenio preveía un procedimiento acelerado en el caso de las reclamaciones en materia de acoso sexual. Tanto el Sindicato como la administración había convenido en que era mucho más eficaz disponer de un procedimiento de reclamaciones integrado que tratara los casos de acoso sexual, si bien reconocieron que era necesario disponer de un procedimiento acelerado y específico que permitiera tratar rápidamente y de manera estrictamente confidencial las reclamaciones en materia de acoso sexual. El anexo 2 del convenio contenía una nueva declaración sobre la política en materia de acoso sexual que establecía muy claramente y con mucha precisión que la Oficina se comprometía a velar por que en el entorno de trabajo no hubiera hostigamiento y que los casos de acoso sexual serían tratados y resueltos con seriedad y eficacia. Esta declaración actualizaba una circular sobre acoso sexual publicada a mediados de la década de los 90.
- 32.** La representante del Director General señaló a la atención de los miembros de la Comisión el artículo 6 del convenio colectivo que establecía las disposiciones finales en las que se consideraba la posibilidad de fijar un período de transición para su aplicación. Evidentemente no era posible pasar de un día para otro a un nuevo sistema; sería necesario un período de transición de cuatro o cinco meses por lo menos para poner en práctica el nuevo sistema. De esta manera la dirección y el Sindicato tendrían la oportunidad de proporcionar información y aclaraciones y dar una formación tanto al personal como a la

dirección de modo que ambos se familiarizaran con los nuevos procedimientos antes de que éstos entraran en funcionamiento.

33. Por último, la representante del Director General observó que el sistema actual había planteado muchos problemas, como lo confirmaban las encuestas realizadas tanto entre los miembros de la dirección como entre los miembros del personal. Resultaba evidente que el sistema era insatisfactorio. Ni la dirección ni el personal lo consideraban eficiente, y opinaban que no respondía eficazmente a las cuestiones planteadas. Por esta razón, la Oficina tenía mucho interés en establecer lo más rápidamente posible el nuevo sistema. La Oficina deseaba poder formar gente para ejercer las diferentes funciones previstas en el nuevo convenio. Esto tomaría tiempo y cuanto antes se pudiera iniciar este proceso antes también la OIT dispondría de un procedimiento de reclamación efectivo y eficiente.
34. El Sr. Blondel, en nombre del Grupo de los Trabajadores, declaró que estaba algo irritado por el hecho de que el acoso sexual fuera uno de los problemas más urgentes que debía resolverse en materia de conflictos internos de la OIT. Estaba decepcionado y preocupado por el comportamiento de los funcionarios.
35. En lo que se refería a aprobar el texto del proyecto de enmienda del Estatuto del Personal, los trabajadores no estaban en condiciones de hacerlo, puesto que el propio presidente del Sindicato había declarado que este texto presentaba ciertos problemas que podrían justificar un nuevo examen de esta cuestión por la Comisión en noviembre próximo. Los trabajadores no ponían en tela de juicio el texto en cuanto al fondo, pero habida cuenta de la reserva en cuanto a la forma planteada por uno de los negociadores, consideraban que era conveniente aplazar su aprobación hasta la próxima reunión.
36. En lo referente a la estrategia de recursos humanos, el orador tomó nota de los progresos realizados, si bien lamentaba que el documento no hubiera sido reexaminado y corregido a la luz de las recomendaciones formuladas por el Contralor de Finanzas. Por otra parte, recordó que la puesta en práctica de esta estrategia había sido autorizada en 1999 y advirtió que un exceso de perfección podría generar cierta confusión y hacer olvidar la estrategia inicial.
37. Aprovechando la presencia del Director General, el Sr. Blondel señaló una preocupación del Grupo de los Trabajadores relativa al hecho que se habían dado cuenta de que muchos profesionales de la Oficina — muy competentes todos ellos — ignoraban lo que era una organización sindical, el tripartismo, el Consejo de Administración o bien un convenio. Los trabajadores deseaban que se organizara un programa de iniciación a la cultura y la política de la Organización que podría aplicarse si acaso antes de la contratación.
38. El Sr. Botha, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, observó que el documento sobre la estrategia de los recursos humanos constaba de tres partes. Estaba de acuerdo con la propuesta del Sr. Blondel de aplazar la decisión de aprobar el convenio colectivo hasta noviembre. Sin embargo, pedía que se aclarara si el representante del Sindicato había formulado realmente dicha solicitud. Consideraba que el convenio revisado facilitaría la gestión de los conflictos en la Organización; no obstante, apoyaría la propuesta del Sr. Blondel.
39. El Sr. Botha declaró que se había esperado a que el documento proporcionara más bien un marco de política que abarcara todos los elementos de la política en materia de recursos humanos, en particular cuando se apartaba del documento de estrategia de los recursos humanos de 1999, así como una estrategia para ponerlo en práctica con calendario o un plan, y los costos y los ahorros previstos. El documento que se examinaba era más bien un proyecto, se trataba de una descripción general de las actividades realizadas en los años anteriores y de las intenciones y las actividades planificadas.

40. El resumen de las medidas tomadas para atender las recomendaciones del Auditor Externo estaba mal redactado. El Auditor Externo hacía propuestas que no siempre recibían respuestas completas. La más preocupante era la respuesta contenida en el párrafo 20 en la que el Auditor Externo recomendaba que la OIT llevara a cabo un examen general de las implicaciones en materia de recursos y los costos probables de la plena aplicación de la estrategia de recursos humanos para los próximos años. Los empleadores consideraban que esto no se había hecho o ellos no lo habían visto, y pensaban que era importante que la Comisión lo supiera. Habrían deseado disponer de respuestas más completas respecto de estos problemas.
41. Se habían realizado ciertos progresos significativos respecto de cuestiones muy importantes. En lo referente a la cuestión de los centros de evaluación y de su utilización, se había progresado considerablemente, así como también en el caso de la racionalización de los contratos. La renegociación de los convenios había sido muy importante, pues habían mejorado mucho las relaciones entre el Departamento de Recursos Humanos y los directores. Sin embargo, subsistían aún ciertos problemas, algunos de los cuales figuraban en el documento y se deberían tomar medidas adecuadas al respecto.
42. Existía la cuestión de la consideración de los nuevos candidatos. El Sr. Botha tenía entendido que los candidatos que postulaban para un puesto de la OIT no recibían una respuesta indicando que su solicitud había sido recibida, lo que daba una mala imagen de la OIT.
43. El Grupo de los Empleadores hacía hincapié en la necesidad de reforzar la dirección y se había referido a menudo a la adquisición de calificaciones y a la formación y el desarrollo. Los empleadores estaban muy preocupados acerca de la dirección y de su implicación en los nombramientos en sus propios departamentos, así como acerca del desarrollo de la carrera, de la cuestión de las transferencias, de la cuestión de los despidos y de la aparente falta de autoridad de la dirección en la Oficina.
44. Seguían preocupados por el tiempo que tomaban los nombramientos, que seguía siendo demasiado largo. Esto se debía en parte a una administración ineficaz, pues los contratos se firmaban a veces después de que las personas estuvieran ya empleadas. Otros aspectos que causaban preocupación comprendían la finalización tardía de los contratos, la cuestión de la sobreclasificación, la falta de movilidad y la cuestión de los nombramientos políticos. El Grupo de los Empleadores era consciente de que los nombramientos políticos existían y que debían ocurrir, pero deseaba que se elaborara una política al respecto.
45. Al Grupo de los Empleadores también le preocupaba la falta de claridad de las políticas sobre planificación de la sucesión, así como los procedimientos para la dotación del personal en las oficinas regionales, que deberían establecerse en consulta con los mandantes tripartitos. Existían muchos criterios fundamentales que tenían que abordarse y había que conceder mayores responsabilidades al personal directivo.
46. El Grupo de los Empleadores hubiera preferido recibir más información, por ejemplo, sobre la planificación de los Planes de Desarrollo Personal (PDP) en toda la OIT, y había esperado encontrar más información al respecto en el documento, así como un esquema de los costos. Había esperado que la cuestión de la evaluación del trabajo se examinase, analizase y pusiese en práctica de una forma más vigorosa, y tomaba nota de que esto quedaba aún por hacer en el futuro. El Grupo deseaba saber qué iba a pasar con el Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales (YPCEP).
47. La impresión general era que se podía haber ofrecido más información sobre los exámenes de la dotación de personal, la movilidad y la evaluación del trabajo. En cuanto a la clasificación de los puestos, en el párrafo 25 del documento no quedaba claro si se estaba



examinando la posibilidad de adoptar un nuevo sistema de clasificación. La formación debería basarse en las necesidades, centrándose en especial en las calificaciones de gestión de las personas. En el documento se mencionaba que el Departamento de Recursos Humanos estaba elaborando una propuesta global para crear capacidad de gestión, reforzar metodologías y elaborar material de formación. El Grupo de los Empleadores estaría interesado en recibir más información al respecto y apoyaría enérgicamente el desarrollo de unas propuestas de programa y presupuesto que incluyesen una asignación específica de recursos para el desarrollo del personal. Resultaba sorprendente comprobar que se había tardado tres años en establecer el Consejo Paritario de Formación.

48. El Grupo de los Empleadores pidió también que se aclarase la cuestión de los matrimonios y las parejas de hecho reconocidas como válidas en la legislación.
49. El Grupo de los Empleadores apoyaba la sección dedicada a la orientación futura, que se describía en los párrafos 37 a 52, aunque no tenía claro por qué en el documento se vinculaba al Departamento de Recursos Humanos con PROGRAM y cuál era su función en el desarrollo de las políticas de recursos humanos.
50. El representante del grupo de Asia y el Pacífico acogió con satisfacción el informe de la Oficina sobre la situación de la estrategia de recursos humanos de la OIT y destacó los recientes progresos obtenidos en la aplicación de la estrategia. Encomió el hecho de que el Equipo de Dirección hubiera hecho especial hincapié en la estrategia de recursos humanos en 2003 y apoyó el interés especial que se estaba poniendo en que los superiores jerárquicos asumiesen mayores responsabilidades en materia de gestión de los recursos humanos. A su grupo le complacía comprobar que la Oficina estaba tratando de obtener financiación a largo plazo para apoyar sus actividades de formación y desarrollo del personal. Esta cuestión era capital para los resultados de la OIT en el futuro. Había que seguir esforzándose por aumentar el número de funcionarios procedentes de países que hasta la fecha no habían estado representados o habían estado subrepresentados en la OIT, en particular los Estados árabes. El grupo de Asia y el Pacífico estimaba que todavía quedaba mucho camino por andar y pidió que se le confirmase que la estrategia que se había adoptado comenzaría a tener resultados más concretos en un futuro no demasiado lejano.
51. El grupo de Asia y el Pacífico alabó las recientes mejoras que había obtenido la Oficina en sus intentos por aumentar la presencia de mujeres en puestos de gestión, así como las iniciativas adoptadas para aumentar el número de trabajadores con discapacidades en la Oficina. El orador tomó nota de las labores que se estaban desarrollando para obtener más indicadores de resultados y pidió que éstos se compartiesen con el Consejo de Administración. La Oficina debía proseguir su proceso de reclasificación y acelerar sus esfuerzos por contratar a personal más joven. Esto era particularmente urgente debido al gran número de funcionarios que iban a jubilarse.
52. La representante del grupo de los PIEM agradeció al Director de Recursos Humanos y a su equipo por el examen realizado y señaló que en el documento se tenía en cuenta parte del seguimiento de las recomendaciones del Auditor Externo, sobre las que el grupo de los PIEM había realizado algunos comentarios 12 meses antes. La oradora estuvo de acuerdo en que la clave del éxito de la estrategia procedía del apoyo de todos los niveles directivos. En cuanto al desarrollo personal y de la carrera, en el informe se señalaba que la Oficina, al tiempo que tomaba nota de las recomendaciones propuestas durante la evaluación de los Planes de Desarrollo Personal (PDP), había tenido en cuenta las limitaciones financieras y la necesidad de examinar otras áreas de la estrategia de recursos humanos, de forma que el grupo de los PIEM deseaba saber cuáles eran las intenciones en relación con la continuación de los PDP. En el informe también se señalaba, contrariamente a la recomendación del Auditor Externo, que la Oficina había llegado a la conclusión de que el

programa de los PDP debería ser independiente del sistema de evaluación. El grupo de los PIEM había solicitado anteriormente que se le explicase cuáles eran los sistemas previstos para mejorar los resultados insatisfactorios y, de ser necesario, terminar la relación de trabajo, información que no se recogía en el informe.

53. En lo relativo al rejuvenecimiento de la fuerza laboral, la oradora acogió con satisfacción el compromiso manifestado por la Oficina de contratar a funcionarios más jóvenes como un objetivo clave de la política de recursos humanos y tomó nota de que todavía no se había concluido el informe de una evaluación externa del Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales. El grupo de los PIEM seguía animando a la OIT a que de forma urgente desplegase más esfuerzos para establecer una distribución de los grados más apropiada, especialmente en los niveles P2/P3, y para facilitar la contratación de funcionarios más jóvenes. La representante del grupo también solicitó a la Oficina que proporcionase información sobre el personal de la categoría profesional que trabajaba en proyectos de cooperación técnica.
54. Refiriéndose a la contratación y selección, dijo que consideraba muy atinado la revisión de la utilización de los centros de evaluación, así como la reducción de los plazos para la cobertura de las vacantes. Era alentador comprobar que el uso de la actual metodología había permitido reducir a la mitad la duración de los procesos de concurso entre comienzos de 2001 y finales de 2003; no obstante, deseaba saber cuál era la duración media requerida para la etapa final del proceso, es decir, para que el Director General aprobase las recomendaciones. Refiriéndose a la formación, la representante tomó nota de que se había preparado una propuesta completa sobre el tema y preguntó si ésta seguía vigente. Por lo que se refería a las relaciones con el personal, observaba con satisfacción que se había completado el proceso de revisión de los dos convenios colectivos relativos a la presentación de quejas, los que se habían sustituido por un sistema único, equitativo y transparente, centrado en la importancia de la prevención; acogió muy favorablemente la explicación complementaria entregada durante la reunión sobre las diferencias entre el sistema anterior y el nuevo sistema.
55. Por lo que se refería a las cuestiones de género, dijo que el grupo de los PIEM acogía favorablemente el compromiso del Director General de incrementar la proporción de mujeres en los niveles superiores, que pasaría de 25 por ciento a 33 por ciento para finales de 2005, lo que constituía una primera medida encaminada a lograr un equilibrio de género más equitativo en esta Organización; añadió que respaldaba firmemente los esfuerzos desplegados por HRD con miras a cumplir esta meta. En lo tocante a las enmiendas al Estatuto del Personal, precisó que el grupo de los PIEM apoyaba las modificaciones propuestas, a reserva de que la Oficina confirmara, cuando procediese, que dichas enmiendas eran compatibles con las disposiciones del sistema común de las Naciones Unidas, y a condición de que cualesquiera costos adicionales resultantes pudieran ser absorbidos dentro de los niveles presupuestarios actuales.
56. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia indicó que habían transcurrido cinco años desde la adopción de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos, y que en estos cinco años éste era uno de los pocos documentos respecto de los cuales los representantes gubernamentales de la Federación de Rusia no se habían sumado al consenso predominante en la Comisión. En primer lugar, el documento trataba de aspectos favorables a los intereses de los miembros del personal por encima de los intereses de la Organización en su conjunto. En segundo lugar, otros aspectos violaban las prerrogativas de los órganos administrativos, dado que los convenios colectivos tenían carácter interno con respecto a la Secretaría. En tercer lugar, no se había propuesto un análisis de los costos en relación con los beneficios. Seguía haciéndose excesivamente hincapié en la protección social de los funcionarios ya empleados. Había un aumento de la proporción del personal con contratos permanentes; que eran, en realidad, contratos vitalicios, poco compatibles

con la necesidad de disponer de indicadores de la productividad de los trabajadores. No había un sistema objetivo de valoración o certificación de los servicios, sino simplemente una prolongación de la práctica de la promoción dentro del servicio, sin concursos y en las bandas de competencia ahora incluso fuera de ellas. Esto impedía la competencia entre los funcionarios de la Organización, lo que también era perjudicial para los candidatos externos. Así, no se dejaba la posibilidad de determinar si la Organización estaba contratando y promoviendo verdaderamente a los mejores entre los mejores.

57. Agregó que, a su juicio, muchas disposiciones de los convenios colectivos suscritos por el Director General con el Sindicato del Personal redundaban en interferencias frecuentes con la autoridad de los órganos administrativos, como el Consejo de Administración, incluso en el caso de las nuevas versiones de dichos convenios, como ocurría, por ejemplo, con el que figuraba en el anexo II que recogía nuevos artículos del Estatuto del Personal elaborados en el contexto de los convenios colectivos. La Federación de Rusia pedía encarecidamente a la Oficina que llevase a cabo un análisis de los costos y beneficios de todas las políticas de recursos humanos que venía solicitando desde hacía años. Afirmó que el desarrollo y la aplicación de los convenios colectivos habían entrañado gastos considerables. La estrategia en materia de recursos humanos suponía gastos que iban a realizarse una sola vez, pero también incurría en gastos financieros de carácter anual, como por ejemplo en el caso de la estructura de grados que resultaba excesivamente onerosa. No se facilitaba información relativa a los beneficios derivados de la estrategia, y consideraba que era difícil justificar la necesidad de cambiar *Convenio colectivo sobre un procedimiento para la solución de reclamaciones* dado que la administración no había perdido prácticamente nunca un caso ante el Tribunal Administrativo de la OIT. Teniendo presente todo lo anterior, preguntaba a la Oficina cuándo iba a presentarse al Consejo de Administración un análisis de los costos y beneficios de la estrategia en materia de recursos humanos en su conjunto. Deseaba que se le diera una respuesta directa antes de procederse a la adopción del punto que requería decisión del apartado c) del párrafo 54.
58. El representante del grupo africano dijo que respaldaba firmemente las iniciativas encaminadas a estudiar la diversidad de representación nacional, especialmente en los niveles directivos superiores, sobre todo habida cuenta de la próxima jubilación de funcionarios africanos que ocupaban cargos directivos en la Organización. También indicó que la falta de recursos financieros en 2003 había impedido la contratación de una nueva generación de jóvenes profesionales, por lo que pidió encarecidamente que la OIT dedicase recursos adicionales para asegurar la continuidad de este programa.
59. Asimismo, dijo que pedía a la Oficina que estudiara los métodos más adecuados para lograr que los jóvenes profesionales procedentes de los países en desarrollo fuesen incorporados al sistema de la OIT.
60. El grupo africano tomaba nota de que se habían logrado avances en cuestiones como la contratación y la selección, la reforma de las políticas de contratación y el desarrollo del personal, pero manifestó su preocupación sobre los cursos concebidos por consultores externos que no arrojaban resultados conformes con las necesidades de la OIT. Por ende, la OIT debía considerar la posibilidad de aprovechar los recursos disponibles en la elaboración de módulos de formación, a fin de garantizar que estos manuales estuviesen en conformidad con el Programa de Trabajo Decente de la OIT. El grupo africano acogía favorablemente los avances logrados en el campo de las cuestiones de género y apoyaba la propuesta contenida en el párrafo 42. El equilibrio de género debía reflejarse también en los niveles directivos de la OIT. Añadió que atribuía una gran importancia a la diversidad de nacionalidades. Concluyó indicando que compartía las preocupaciones planteadas por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, y que esperaba que estas materias fuesen analizadas nuevamente en la reunión de noviembre del Consejo de Administración.

- 61.** El representante del Gobierno del Japón dijo que suscribía la declaración del grupo de los PIEM y del grupo de Asia y el Pacífico; valoraba los esfuerzos desplegados por la Oficina y apoyaba firmemente la orientación de su estrategia. Con todo, aún quedaba mucho por hacer. En lo relativo en la promoción de la igualdad de género, consideraba atinada la meta propuesta; en cambio, en lo tocante a la equidad de la distribución geográfica, observaba con desaliento que la proporción de nuevos funcionarios procedentes de los países subrepresentados había disminuido, pasando del 40 por ciento en 2001 al 23,1 por ciento en 2002. Instó a la Oficina a que trazase planes más concretos a este respecto, con inclusión de metas numéricas, y que los pusiera en práctica. En cuanto al aumento desequilibrado observado en los grados superiores del escalafón, solicitó que se hiciesen más propuestas concretas, con inclusión de metas numéricas, sobre la forma de resolver dicho desequilibrio, y que se pusieran en práctica.
- 62.** El representante reiteró que la Oficina debería poner mayor empeño en mejorar el equilibrio de género entre los grados P5 y D2. En segundo lugar, a fin de lograr una distribución geográfica equitativa, la Oficina debería presentar un plan de actuación concreto que comprenda la previsión de objetivos numéricos, y aplicarlo. En tercer lugar, a fin de corregir el exceso de cargos superiores en la estructura del personal, la Oficina debería preparar un plan de actuación concreto que comprenda la previsión de objetivos numéricos y aplicarlo. Finalmente, la Oficina también debería facilitar una explicación clara de la razón por la cual en 2003 disminuyó la tasa de contratación de nuevos funcionarios procedentes de países insuficientemente representados.
- 63.** El representante del Gobierno de China manifestó gran interés por la estrategia de la Oficina en materia de recursos humanos, y destacó algunas cuestiones que revisten especial importancia. La movilidad del personal era importante y se alberga la esperanza de que fuera posible aplicar esta política a la mayor brevedad. En segundo lugar, también era importante elaborar sistemas de evaluación del trabajo. La diversidad nacional seguía siendo una cuestión clave. El desarrollo del personal y su formación deberían reforzarse y convendría propugnar la idea de la formación permanente. Por último, sería importante planificar la sucesión del personal a fin de que cuando se produzcan jubilaciones se prevea una sustitución acertada que permita a la Oficina cumplir sus objetivos de política en materia de género y de diversidad.
- 64.** El representante del Gobierno de Canadá expresó satisfacción respecto al informe y al diálogo mantenido. Era preciso sentar prioridades y elegir opciones concretas. Entre estas prioridades figuraba la determinación de elementos como la descripción de los puestos, de suerte que se reflejase con exactitud el contenido de las tareas atribuidas, y la instauración de un buen sistema de evaluación del trabajo, que debería basarse en un examen periódico y continuo con la participación de la persona interesada. Era preciso establecer un vínculo entre estas evaluaciones y los Planes de Desarrollo Personal. La contratación no podía dissociarse de la reclasificación de los puestos y guardaba una relación directa con el programa de rejuvenecimiento del personal. En lo que respecta al cumplimiento de las recomendaciones del Auditor Externo, convendría mantener el cuadro presentado en el anexo a fin de que, cuando se proceda a la próxima auditoría, no se formulen los mismos comentarios.
- 65.** Por último, en lo que respecta a la aprobación de las enmiendas al Estatuto del Personal en relación con el convenio colectivo sobre prevención y solución de conflictos, Canadá preferiría que se prosiguiese por esta vía y, de ser necesario, que se procediese a una modificación en la reunión del mes de noviembre. En conclusión, Canadá expresaba su satisfacción respecto al informe, así como al compromiso de alcanzar objetivos de política concretos y un enfoque integrado y, por último, el recurso sistemático a consultas, tanto de carácter interno como con los Miembros.

66. El representante del Gobierno de la República de Corea agradeció a la Oficina la oportuna presentación de un informe actualizado sobre la estrategia en materia de recursos humanos, si bien todavía se necesita progresar en algunos ámbitos, especialmente en el examen de la estructura de la clasificación de los puestos. El Gobierno de la República de Corea insta a la Oficina a que abordase con carácter urgente esta situación y elaborase para una próxima reunión del Consejo de Administración una estructura de clasificación de los puestos adecuada. También le instó a que introdujera un dispositivo más sistemático con miras a la contratación de un personal más joven, ya que estaba a punto de suspenderse el actual Programa de ingreso a la carrera de Jóvenes Profesionales. También era importante la movilidad del personal, especialmente en lo que respecta a los altos funcionarios. El Gobierno de la República de Corea solicitó a la Oficina, y especialmente al Equipo de Dirección, que reconsiderase el marco de su política en materia de movilidad y que adoptase medidas idóneas para mejorar esta última desde la sede hacia las regiones. En relación con la diversidad nacional, se precisaba mayor empeño y pidió a la Oficina que, en sus próximos informes, diera cuenta de la distribución regional por grados.
67. El representante del Gobierno de los Estados Unidos hizo suyos los comentarios formulados por el representante de los PIEM y expresó preocupación respecto al grave problema que planteaba el exceso de personal en los puestos superiores. También apoyaba firmemente el objetivo de mejorar la representación atendiendo a criterios de género y consideraba que la contratación externa sería una fórmula acertada para alcanzarlo.
68. El representante del Gobierno de Malawi respaldó la declaración formulada en nombre del grupo gubernamental africano y se mostró sumamente satisfecho con los esfuerzos de la Oficina por lograr un equilibrio de género y asegurar la diversidad nacional. La delegación de Malawi también tomó nota de las reformas referentes a la prospección, la contratación y la selección de los aspirantes. En Malawi los anuncios de vacantes se recibían demasiado a menudo en la fecha de vencimiento de los plazos de presentación de candidaturas, sino después. Semejantes prácticas resultaban a todas luces frustrantes para los posibles candidatos.
69. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, declaró que no deseaba en modo alguno tomar la palabra en lugar del representante del personal ni hacer suya ninguna de las reivindicaciones de este último. Los miembros de la Comisión deberían mostrarse igual de cautos y algunos de ellos deberían incluso evitar expresarse como si defendiesen la causa de los patronos más intransigentes. No se trataba de saber cuánto permitiría ahorrar un convenio colectivo, a menos que se nieguen todas las tesis del diálogo social y la negociación colectiva. Tampoco se trataba de colocar a los funcionarios en situación de competencia ni de prever primas y sanciones, dado que la OIT no tiene nada que vender. De lo que sí se trataba en cambio era de velar por que la OIT se aplicase a sí misma los convenios adoptados por la Organización y que merecerían una aplicación universal.
70. El orador recordó además que ya dejó bien sentado que los trabajadores no estaban todavía en condiciones de aprobar el apartado c) del párrafo 54 del documento, ya que el Presidente del Sindicato le había confirmado que, efectivamente, recomendaba aplazar el examen de esta cuestión hasta la reunión de noviembre. En cambio, los trabajadores aprobaban el resto del párrafo 54.
71. El representante del Director General agradeció a todos los miembros sus comentarios. La estrategia en materia de recursos humanos era sumamente importante y ambiciosa. En lo que respecta a las recomendaciones del Auditor Externo, éstas se aceptaban sin reservas, si bien no podían aplicarse todas a un tiempo dadas las restricciones financieras.

72. En relación con los planes de desarrollo personal (PDP) dijo que éstos se referían a lo que el personal iba a hacer en el futuro, mientras que en los informes de evaluación del trabajo se calificaba la labor que el personal había realizado. Era posible que hubiera cierta duplicación, pero HRD había decidido iniciar un programa experimental precisamente en vista de la escasez de fondos. Cada PDP debería costar en general unos 250.000 dólares de los Estados Unidos, de modo que diez supondrían un gasto de 2,5 millones de dólares de los Estados Unidos. Era importante extraer enseñanzas de estos casos experimentales para conferir mayor eficacia a los futuros PDP.
73. Respecto a la manera de tratar los casos del personal que realiza un trabajo insatisfactorio, HRD estaba emprendiendo un examen sumamente minucioso de su sistema de evaluación del trabajo, que permitiría proponer medidas adecuadas. Respecto a los jóvenes profesionales, la Oficina seguía comprometida a contratar al mayor número de ellos atendiendo a la disponibilidad de fondos y a la existencia de vacantes. Ello también guardaba relación con los grados, la edad media del personal y su movilidad. En respuesta a la cuestión planteada por el grupo de los PIEM, respecto al tiempo promedio requerido para la contratación, dijo que la última fase del proceso de contratación no originaba retrasos, pues en general llevaba tan sólo unos pocos días.
74. La Oficina perseveraría en sus esfuerzos de prospección, especialmente con los países que estaban insuficientemente representados o que no estaban representados en absoluto. En 2003 se formularon seis contratos para paliar la situación de personas empleadas con contratos inadecuados o precarios. Actualmente sólo quedaban tres casos de contratos inadecuados, frente a 30 hace dos años. También se contrató a personal nacional a fin de reconocer sus calificaciones y su contribución a la labor de la OIT, y se contrató a algunos miembros del personal de cooperación técnica con cierta antigüedad y cuya experiencia y conocimientos habían resultado sumamente provechosos para la OIT. La información referente al personal de cooperación técnica podría facilitarse ulteriormente.
75. En cuanto a la clasificación de puestos, en la Oficina se había reducido el nivel medio de los grados de los puestos. Sin embargo, no era posible obtener rápidamente la estructura deseada debido a la lentitud del movimiento del personal y a la necesidad de mantener algunos puestos en las categorías superiores en caso de jubilación. La norma general era una nueva política de clasificación propuesta por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que se introduciría en la OIT después de una preparación apropiada.
76. La propuesta de formación del Departamento de Recursos Humanos estaba en curso y comprendía módulos relacionados con el tripartismo, con inclusión de prácticas óptimas. Se llevarán a cabo cursos de iniciación con más frecuencia.
77. En cuanto a las relaciones de los funcionarios, el nuevo enfoque se centraba en la prevención. El mecanismo del Comité Paritario se ampliaría a tres presidentes para procesar con más rapidez los casos y dar cabida a distintos orígenes culturales y a calificaciones lingüísticas.
78. Entre 1999 y 2003, la proporción total del personal femenino había aumentado de 31,56 por ciento a 37,26 por ciento. En 1999, el 18,7 por ciento de los nombramientos en el grado P5 había correspondido a mujeres. Entre 1999 y 2003, se había registrado un aumento en el porcentaje de mujeres nombradas en el grado D1, que pasó del 11,7 por ciento al 26,5 por ciento. En 1999, el 9,1 por ciento de los funcionarios nombrados en el grado D2 eran mujeres; actualmente esta cifra se elevaba al 22,7 por ciento. Esto reflejaba una política coherente del Director General de mejorar, lo más rápidamente posible, el equilibrio de género en el grado P5 y grados superiores.

- 79.** El Director General pidió a la Comisión que pospusiera su decisión respecto del apartado c) del párrafo 54. Se disponía de tiempo hasta el viernes de la semana siguiente, cuando el Consejo de Administración recibiría el informe de la Comisión PFA, dado que había quedado de manifiesto que los textos presentados no planteaban problemas. Había acuerdo en cuanto a que los textos eran el resultado de un serio proceso de preparación: seis meses de negociación y encuestas para identificar los principales problemas y los puntos fuertes del sistema actual, y el Consejo de Administración reconocía que el acuerdo revisado constituía una mejora. El Director General seguía comprometido con la idea de la negociación colectiva, e informó a la Comisión de que en otras organizaciones esta decisión se habría tomado de manera unilateral. El Presidente del Sindicato había comunicado los problemas que se habían planteado entre sus afiliados; esto formaba parte del proceso de negociación y el Director General estaba muy a la escucha de esas opiniones. Sin embargo, dado que en la presente reunión del Consejo de Administración aún quedaba tiempo para tratar de resolver estas cuestiones, pidió a la Comisión que pospusiera su decisión acerca del apartado c) del párrafo 54.
- 80.** El Presidente dio las gracias al Director General y pidió que se formularan comentarios.
- 81.** El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, declaró que si el Sindicato del Personal consideraba aceptable la propuesta del Director General, él también estaba dispuesto a aceptarla y a esperar hasta el final de la reunión del Consejo de Administración. Declaró que si, tras la celebración de consultas, se observaba que la posición del Sindicato era unánime respecto del texto mencionado, los trabajadores estarían en condiciones de aprobarlo.
- 82.** El Presidente declaró concluido el examen de este punto del orden del día y confirmó que se aprobaban los apartados a), b) y d) del párrafo 54, y que la decisión en cuanto al apartado c) de dicho párrafo podía posponerse hasta el miércoles 24 de marzo.
- 83. La Comisión:**
- a) *toma nota de los progresos logrados con respecto a la puesta en práctica y la adaptación de la estrategia en materia de recursos humanos, teniendo en cuenta los retos planteados;*
  - b) *respalda la orientación futura de la estrategia, descrita en los párrafos 37 a 52 del documento y, en ese contexto, toma nota de las medidas tomadas por la Oficina para aplicar una estrategia eficaz de supervisión y evaluación;*
  - c) *acuerda posponer toda decisión acerca de los proyectos de enmienda al Estatuto del Personal que figuran en el anexo I al apéndice II, y en el apéndice III, hasta el miércoles 24 de marzo, y*
  - d) *solicita un nuevo informe sobre la puesta en práctica de la estrategia para su reunión de marzo de 2005.*

**VII. Cuestiones relacionadas con las pensiones:  
Informe de la 186.<sup>a</sup> reunión (julio de 2003)  
del Comité Permanente del Comité Mixto  
de Pensiones del Personal de las  
Naciones Unidas (UNJSPB)  
(Decimonoveno punto del orden del día)**

84. La Comisión examinó un documento de la Oficina<sup>3</sup> presentado para información acerca de un resumen de los resultados de la reunión del Comité Permanente y de su informe a la Asamblea General de las Naciones Unidas.
85. El Sr. Botha (portavoz de los empleadores) pidió aclaraciones sobre tres cuestiones: las prestaciones de supervivientes, la inexistencia de prestaciones de incapacidad parcial y la posibilidad de trabajar a tiempo parcial, y la capacidad de la Secretaría para asegurar acceso y accesibilidad a los participantes de la Secretaría de Pensiones de la OIT a la luz de sus limitaciones en materia de dotación de personal.
86. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, explicó que, a raíz de la propuesta del Sindicato del Personal, los trabajadores decidieron examinar la manera en que se efectuaba la labor técnica. Además, al parecer, la aplicación del Programa IRIS permitiría hacer más expedito el pago de las pensiones.
87. El orador recordó la difícil situación de los jubilados de la ex Unión Soviética, y dijo que a su juicio era poco conveniente y valiente la reacción de la OIT y de la ONU de esperar a que los expedientes se cerraran de manera natural con el tiempo, es decir, con el fallecimiento de esos ex funcionarios.
88. El Sr. Botha (portavoz de los empleadores) reiteró su apoyo al Sr. Blondel respecto de esta última cuestión. Consideraba muy importante abordar el problema de los beneficiarios de la ex URSS.
89. Un representante de la Oficina, el Sr. Macdonald, respondió a las cuestiones planteadas por el Sr. Botha y el Sr. Blondel. En cuanto a las prestaciones de supervivientes para las parejas de hecho, la delegación de la OIT que asistió a las últimas reuniones del Comité Mixto de Pensiones y del Comité Permanente se preocupó por que prosiguiera el debate sobre este tema, ya que en ciertos medios de la Asamblea General parecía haber una voluntad de no seguir discutiendo una cuestión que es capital para cada beneficiario, a saber, la posibilidad de elegir al beneficiario de las prestaciones de supervivencia. Esta cuestión se seguía tratando en el sistema común en el contexto de otras cuestiones relacionadas con las parejas de hecho. La delegación de la OIT ante la reunión del Comité Permanente había preparado un documento para seguir examinando las cuestiones relacionadas con las pensiones en la próxima reunión del Comité, en julio de 2004. La delegación tripartita de la OIT ante reuniones recientes del Comité Mixto de Pensiones también se había preocupado en insistir en que se reconocieran las solicitudes de incapacidad parcial, que en la actualidad se reconocían en otros sistemas de pensiones modernos. Esta cuestión se había examinado en la reunión celebrada recientemente por el Comité de Pensiones del Personal de la OIT y la Oficina prestaría su colaboración para tratar de preparar un documento para la reunión del Comité en julio. Refiriéndose a la cuestión de la Secretaría de la sección de Pensiones de la OIT, recientemente se habían efectuado nombramientos adicionales. En breve se nombraría a una persona más. De esta

<sup>3</sup> Documento GB.289/PFA/19.



manera debería mejorar el nivel general de los servicios prestados al personal. En relación con la situación de los jubilados de la ex URSS, a la delegación de la OIT le seguía preocupando la manera en que se abordaba esta cuestión en la Caja de Pensiones y en las discusiones resultantes a nivel de la Quinta Comisión. Se seguirían impulsando las opiniones de la OIT. A nivel interno, durante algunos años, tanto el Sindicato del Personal como la Oficina habían pagado lo que podía considerarse una pensión complementaria a los jubilados de la OIT de la ex URSS para tratar de subsanar en parte su difícil situación financiera.

90. En vista de que no había otras intervenciones, se tomó nota del informe.

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

### a) Composición del Tribunal

91. La Comisión tomó nota de un documento<sup>4</sup> sobre la composición del Tribunal Administrativo de la OIT. El Presidente informó a la Comisión de que se estaba preparando un breve documento tras las consultas celebradas el día anterior por la Mesa. Se acordó examinar ese documento el miércoles 24 de marzo.

### b) Estatuto del Tribunal

92. La Comisión tuvo ante sí un documento<sup>5</sup> sobre el Estatuto del Tribunal.

93. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que deducía del análisis de ese documento que, a pesar del orgullo que se había sentido cuando 40 ó 42 instituciones internacionales habían aceptado la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la OIT, se estaba tratando ahora de fundir el Tribunal de la OIT con el de las Naciones Unidas. El orador recordó que la última tentativa en ese sentido había fracasado y solicitó que se restablecieran lo más rápidamente posible las atribuciones del Tribunal a fin de estabilizarlo. Lo contrario, dijo, perjudicaría la reputación de la OIT. Añadió que ciertas reformas equivalían a veces a contrarreformas.

94. El Sr. Botha (portavoz de los empleadores) señaló que en el párrafo 4 del documento se mencionaba una propuesta para establecer un grupo de trabajo abierto e informal para estudiar la cuestión y examinar posibles salidas y sostuvo que el Consejo de Administración debería sin lugar a duda considerar la posibilidad de estar representado en dicho grupo.

95. El representante del Gobierno de los Estados Unidos agradeció el informe y solicitó que la Oficina mantuviera informado al Consejo de Administración acerca del proceso de enmienda del Estatuto del Tribunal en curso y de la forma en que se tomarían las decisiones.

96. El Presidente dijo que tomaba nota de los comentarios de los Miembros y dio por concluidas las deliberaciones sobre ese punto del orden del día.

<sup>4</sup> Documento GB.289/PFA/20/1/Inf.

<sup>5</sup> Documento GB.289/PFA/20/2.

97. La Comisión toma nota del informe.

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

98. El Presidente señaló a la Comisión que no se había preparado un documento por separado sobre ese tema y que no había indicación de que hubiese otros puntos para considerar.

Ginebra, 22 de marzo de 2004.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 83.

## Anexo

### Declaración del representante del personal

En nombre de un equipo sindical renovado, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, y de todo el personal de la OIT, del que, como sin duda les interesará saber, hay más de dos tercios afiliados al Sindicato, procedentes de todas las categorías y todos los lugares de destino, debo comenzar esta comunicación con un mensaje sumamente grave.

La inquietud aumenta dentro de la Organización en lo que respecta a la seguridad del empleo. Así se lo hemos hecho saber en los últimos meses en varias ocasiones a los representantes del Director General, y hemos informado de ello a la Comisión Paritaria de Negociación. Me dirijo ahora a ustedes, valiéndome del mandato de nuestra Asamblea General y de las discusiones directas que hemos mantenido en las últimas semanas con cientos de afiliados reunidos en asambleas sectoriales, para exponerles brevemente el motivo de nuestra inquietud. El Director General fue informado al respecto mediante una carta de fecha 2 de febrero firmada, a título excepcional, por el Presidente del Comité del Sindicato y por nuestros cuatro representantes regionales. Al dirigirme hoy a ustedes en relación con el tema de la seguridad del empleo, no estoy evidentemente prejuzgando el tenor de la respuesta del Director General, que seguimos esperando.

La toma de conciencia por parte del personal de las amenazas que parecen cernirse cada vez más sobre su empleo en la OIT se manifestó, en primer lugar, a través de un firme movimiento de solidaridad y protesta contra las circunstancias que rodearon el despido de uno de nuestros colegas, despido al que se procedió, tras más de 20 años en la Organización, alegando por todo motivo la prestación de servicios insatisfactorios, una afirmación incongruente después de tantos años de trabajo.

Puesto que este asunto está siendo examinado por el Tribunal Administrativo de la OIT, no me extenderé más en el caso de ese colega, ahora en paro, sin indemnización ni prestaciones familiares a pesar de tener seis hijos a cargo, cuyos medios de subsistencia dependerán en gran medida de la solidaridad financiera del personal.

Abrigamos la firme esperanza de que el Tribunal le rinda justicia, como ha hecho en cuatro de seis casos relacionados con la Organización en su última reunión mediante fallos ejemplares y gravosos para el presupuesto de la OIT que muestran importantes lagunas en el trato de las relaciones profesionales individuales dentro de la Organización, aspecto que ya les señalé a la atención el pasado mes de noviembre.

Como quiera que sea, el examen de las circunstancias en las que se efectuó el despido llevó a nuestra Asamblea General a adoptar el pasado 29 de enero una moción en la que se pedía al Comité del Sindicato, que tengo el honor de presidir, que informara al Director General y a esta Comisión de la gran importancia que concede el personal a la seguridad del empleo en el sistema de las Naciones Unidas y en la OIT, así como de su determinación a actuar, incluso mediante la acción colectiva, contra cualquier riesgo que ponga en peligro la seguridad del empleo en el sistema común o en la OIT, y a movilizarse en favor de los colegas que puedan ser objeto de un despido injusto.

En suma, lo que el personal de la OIT se niega a aceptar puede resumirse en los ocho motivos de preocupación siguientes:

- En primer lugar, el hecho de que la OIT no adopte una posición clara ni exponga realmente su opinión en el sistema común, a fin de declarar que se opone y seguirá oponiéndose a la voluntad expresada por la Comisión de Administración Pública Internacional, ciertos gobiernos y algunos organismos que se están quedando atrás y a la voluntad de considerar que el empleo en las organizaciones de las Naciones Unidas no debería entrañar perspectivas de carrera y que los contratos sin límite de duración deberían abolirse. Esa intervención de la Oficina sería tanto más necesaria en la medida en que en una importante reunión intersindical celebrada en Nueva York en diciembre de 2003 todas las delegaciones representadas manifestaron una gran preocupación al respecto en una declaración de principios a la que se suma activamente el Sindicato del Personal de la OIT.
- En segundo lugar, el hecho de que la evaluación del trabajo en la Oficina siga dependiendo de ejercicios subjetivos y esporádicos sin criterios establecidos, sin objetivos individuales y sin

un mecanismo de seguimiento continuo, lo que puede transformar las evaluaciones en una fuente de conflicto entre los funcionarios y sus jefes, cuatro años — sí, cuatro — después de que el Consejo de Administración tomase nota<sup>1</sup> de que «el actual sistema de evaluación se reemplazaría por un sistema anual de planificación del desarrollo del personal», mientras que «la gestión del rendimiento individual [...] se convertir[ía] en una tarea diaria, es decir, que ya no se abordará sólo cada dos años y en ocasiones como un elemento que se analiza por separado y no se tiene en cuenta al medir los logros de los objetivos de la Oficina, los departamentos, los equipos y los funcionarios».

- En tercer lugar, el hecho de que el contenido de esas evaluaciones del trabajo, que adolecen de problemas estructurales, se transmita después a un Comité de Informes sin representación del personal, cuya composición no se divulga, a excepción del dato de que sólo está compuesto por funcionarios superiores nombrados directamente por el Director General; un comité anónimo cuyas deliberaciones se consideran además «secretas». En efecto, esa instancia propia de otra época somete recomendaciones cada vez más draconianas al Director General, que van más allá de lo que preconizan los jefes responsables, acentuado así la sensación de inseguridad profesional para cada vez más colegas, mientras que el personal considera, con toda razón, que la persistencia del funcionamiento feudal del Comité de Informes es una contravención flagrante de los principios del diálogo social, la prevención de conflictos, la justicia y el derecho a ser escuchado y defendido en pie de igualdad ante el superior jerárquico, que caracterizaban antaño las relaciones laborales en la OIT.
- En cuarto lugar, el hecho de que todavía no se haya establecido un mecanismo oficial en la Organización para garantizar que los procesos de reestructuración que afectan al personal, inevitables en una estructura de las dimensiones y el dinamismo de la OIT, se reconozcan como tales y se lleven a cabo de manera oportuna y transparente y no como una rutina burocrática, sino con la plena participación del personal y de sus representantes en todas las etapas, a fin de limitar lo más posible el aumento de los costos sociales y de no tener que enfrentarse a decisiones de última hora en relación con el empleo. La OIT es el organismo de las Naciones Unidas competente en esa esfera, y resultaría paradójico que no supiera aplicar a escala interna los principios que predica con maestría y eficacia para los demás, sobre todo porque algunos ejemplos recientes o actuales han puesto de manifiesto que, con un mínimo de buena voluntad, esos ejercicios de reestructuración podrían realizarse de forma adecuada, tanto en la OIT como en otros lugares.
- En quinto lugar, el hecho de que, a falta de una instancia para celebrar consultas periódicas en el nivel apropiado entre los representantes del personal y el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, los casos que denominamos «individuales» siguen tratándose de forma aislada, cuando el mantenimiento de encuentros periódicos y sistemáticos podría sin duda identificar deficiencias y reflejos inadecuados. Ello propiciaría que se tuvieran en cuenta los intereses comunes generales del personal y de la Oficina y contribuiría incluso a establecer un código de buena conducta entre los interlocutores que están acostumbrados a trabajar juntos y que se preocupan de buscar soluciones antes de que se produzcan conflictos abiertos.
- En sexto lugar, el hecho de que la falta de familiaridad de muchos responsables de unidades con las tradiciones de la Organización, los principios del derecho o de la administración pública internacional, los valores y los principios del diálogo social se traduzca en la práctica, con independencia de los procedimientos adoptados para evitar los conflictos individuales, en situaciones de confrontación en las que las consideraciones de poder, de análisis jurídicos exagerados y de arrogancia jerárquica casi siempre se imponen a los enfoques humanistas y razonables, cuando el Tribunal Administrativo de la OIT precisamente recordó en una sentencia dictada en 2001 contra la Oficina<sup>2</sup> la obligación de toda organización internacional de tratar a sus funcionarios con dignidad y de evitar inflingirles un daño inútil y excesivo.
- En séptimo lugar, el hecho de que nos encontremos en una situación de estancamiento presupuestario prolongada en términos de dólares, la continua debilidad de la moneda de

<sup>1</sup> Documento GB.277/PFA/10, párrafos 14 a 16, marzo de 2000.

<sup>2</sup> Tribunal Administrativo de la OIT, 91.<sup>a</sup> reunión, sentencia núm. 2067, 12 de julio de 2001.

referencia, sobre todo en relación con el franco suizo, la descentralización progresiva de los recursos de la sede hacia las estructuras exteriores, mientras persiste una fuerte tendencia a contratar a personal externo (en 2003 se realizaron 52 contrataciones externas en la categoría de los servicios orgánicos, es decir el 7 por ciento del total de efectivos de esa categoría en un solo año). No se recurre en primer lugar al personal en servicio, incluidos los expertos en cooperación técnica, el personal de las oficinas de correspondencia y los corresponsales nacionales, el personal de los «programas asociados» a la OIT, como el Centro de Turín, la AISS, el Instituto y CINTERFOR, los servicios generales de la sede o de las oficinas exteriores, los funcionarios que, a veces con una formación complementaria, podrían ocupar puestos nuevos o vacantes. Desde entonces, muchos colegas se sienten extraños en su propia casa e inquietos, no ya sólo por una carrera a la que muchos han renunciado, sino por su futuro a corto plazo.

- Por último, el hecho de que la precariedad del empleo siga arraigada en la OIT, a pesar de que o, en cierta medida, debido a que los dispositivos adoptados que se suponía iban a contrarrestar lo que se describía en una circular de 2002 del Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos como una «utilización indebida de los contratos de trabajo».

Se sigue dando con demasiada frecuencia:

- el recurso abusivo a los contratos de colaboración externa (17.000 en 12 meses), cuyo número es tan elevado que el Departamento de Personal — según él mismo reconoce — ya no puede controlarlos, con inclusión de aquellos que permiten una acumulación de salarios/jubilación mediante la elusión de las disposiciones en vigor;
- la alternancia de contratos «legítimos» e «ilegítimos» para, según convenga, soslayar los procedimientos en materia de contratación, reducir el costo presupuestario o intentar eludir las cargas sociales;
- la emisión de contratos de trabajo para cubrir puestos cuya descripción de tareas no ha sido objeto del examen de grado correspondiente;
- negativa injustificada a conceder contratos sin límite de tiempo;
- la sucesión inmediata de un contrato temporal a un contrato de duración determinada, sin tener en cuenta los derechos adquiridos del funcionario ni el contenido de los instrumentos aplicables;
- el envío en misión a zonas peligrosas de miembros del personal que no gozan de una protección legal;
- el efecto de favor que supone la contratación de varios colaboradores en el marco de una misma línea presupuestaria, sin tener en cuenta lo que puede suceder al término de sus contratos respectivos;
- la contratación por períodos no renovables de personal destinado a tareas recurrentes;
- la contratación directa de conocidos o amigos sin tener en cuenta la promoción interna y las normas en vigor.

Como ya he mencionado, el Sindicato ha tomado en consideración las preocupaciones del personal sobre esta diversidad de cuestiones, todas las cuales guardan relación — en grados diferentes — con la seguridad del empleo en la OIT.

De manera responsable, hemos comunicado al mismo tiempo a la administración nuestras propuestas sobre la forma en que se podrían superar estas dificultades:

- *adopción de una postura común* en favor de la seguridad del empleo por los representantes del Director General y los del Sindicato en el seno de las instancias del sistema común, como ocurrió recientemente en relación con los salarios del personal local;
- *reforma del Comité de Informes* mediante la publicación del nombre de sus miembros, la posposición del nombramiento de estos últimos a la consulta del Comité del Sindicato y la limitación de sus intervenciones a la consideración de las recomendaciones formuladas por los supervisores directos, con quienes los funcionarios han tenido ocasión de dialogar;

- *publicación de una guía interna*, accesible a todos, sobre la mejor forma de llevar a cabo una reestructuración (y, ante todo, para dar a conocer en qué consiste una reestructuración);
- *mejora y promoción de la «empleabilidad»* y de la perspectiva profesional de los miembros del personal mediante la generalización de los Planes de Desarrollo Personal, cuya validez ha quedado ampliamente demostrada mediante el experimento que se acaba de realizar en el Sector de Protección Social;
- *reforma exhaustiva del mecanismo de contratación y selección* y recuperación de prácticas más razonables que permitan un control real de lo que ocurre, con el fin de que la Oficina pueda alcanzar con transparencia sus objetivos en materia de gestión de los recursos humanos;
- *establecimiento de un mecanismo permanente de concertación* respecto de los casos individuales que permita identificar las unidades o las prácticas «problemáticas» antes de que las dificultades intuidas se transformen en conflictos individuales o colectivos;
- *puesta en marcha de un nuevo ciclo de incitación al cese del servicio* por consentimiento mutuo que tenga como objetivo contribuir al logro de los objetivos generales de desarrollo de los recursos humanos, especialmente el de la promoción de la mujer, la ampliación del abanico de nacionalidades, la racionalización de la estructura de la clasificación y la incitación a la movilidad profesional;
- *revisión de las disposiciones legales o de las prácticas administrativas* que afectan a las perspectivas de empleo y a la movilidad de numerosos colegas (funcionarios locales de las oficinas exteriores, funcionarios de las oficinas de correspondencia, correspondientes nacionales, expertos de los programas de cooperación técnica y de programas asociados, y jóvenes profesionales), cuya aportación potencial a la renovación y al rejuvenecimiento de los cargos directivos no parece recibir el reconocimiento debido por parte de la Oficina, a pesar de ser uno de los objetivos que ésta dice perseguir;
- *verificación de las competencias de los supervisores directos* en lo que respecta al ejercicio de sus funciones como gestores de los recursos humanos y no sólo de los recursos presupuestarios y de otra índole.

Esperamos que algunos de los elementos que el Director General ha sometido a su examen en esta reunión aporten soluciones parciales a nuestras preocupaciones.

En particular, pensamos que el dispositivo resultante de la *revisión de los mecanismos relativos a las diferencias* permitirá efectivamente dejar un mayor margen en el futuro a la prevención de los conflictos, tanto más cuanto que la obstinación jurídica y la multiplicación de sentencias desfavorables por parte del Tribunal Administrativo de la OIT no puede hacer las veces de política de relaciones profesionales.

Las modificaciones al Estatuto del Personal que les han sido presentadas como anexo al documento GB.289/PFA/18 han sido discutidas de forma efectiva y honesta por los representantes sindicales y los representantes de la administración en el seno del Comité de Negociación Paritaria, que continúa desempeñando eficazmente su función en materia de negociación colectiva — lo que distingue a la OIT de muchos otros miembros de la familia de las Naciones Unidas. El Comité del Sindicato considera que se trata de un buen acuerdo, especialmente en lo que respecta a la prevención de los conflictos y a la protección de nuestros colegas de las oficinas exteriores. No obstante, dado el poquísimos tiempo transcurrido entre la firma de dicho acuerdo y su presentación ante Uds., lamentamos no haberlo podido dar a conocer con el grado de detalle que hubiéramos deseado a todo el personal. Esto ha suscitado en el último momento algunas inquietudes entre nuestros colegas, inquietudes que, aun siendo infundadas en opinión del Comité, tenemos que disipar. Esto podría justificar la reconsideración de esta cuestión por su Comisión en su reunión del próximo mes de noviembre.

Por otro lado, y en lo que respecta al Tribunal Administrativo de la OIT, el Comité del Sindicato hace suyo el análisis realizado por la Oficina, según el cual, una vez llegados a este punto, es necesario proseguir las discusiones con los demás «clientes» del Tribunal para lograr una aceptación más amplia del principio del derecho de intervención directa de los representantes del personal. Esperamos que nuestros colegas de los demás sindicatos y asociaciones logren finalmente convencer a sus respectivas administraciones sobre la base de la denominada «Resolución de Heidelberg», adoptada por todos y cuyo texto puede consultarse en esta sala. Evidentemente, no

deseamos que la adopción de decisiones parciales o precipitadas suponga un riesgo de debilitamiento para el Tribunal.

En el documento GB.289/PFA/18 se muestra que nuestra Administración ya se ha hecho eco de algunas de las preocupaciones a las que he aludido durante esta intervención. En efecto, en dicho documento se hace referencia a lo siguiente:

- la revisión efectuada junto con los superiores jerárquicos y el Sindicato del mecanismo de *evaluación del trabajo*, aun cuando se alude a un estudio comparativo realizado en 2003 del que no habíamos oído hablar anteriormente;
- la revisión del convenio colectivo sobre los procedimientos de *contratación* firmado en 2002, respecto de la cual las consultas con el Sindicato, ya iniciadas, se vieron bruscamente interrumpidas por el Departamento de Recursos Humanos, antes de reanudarse tímidamente en vísperas de la presente reunión del Consejo de Administración;
- la *evaluación de los candidatos* a puestos de dirección, respecto de la cual cabe decir que el hecho de que ésta se prevea de ahora en adelante muestra claramente que dicha evaluación no se llevaba a cabo, y que no queda muy claro por qué motivo ésta debería limitarse a la contratación, o por qué no podría incluirse al personal en este proceso;
- la revisión de los *tipos de contratos*, que podría permitir evitar ciertos abusos o la inobservancia del debido procedimiento o, por el contrario, podría transformarse en un intento de eliminar, bajo la presión del sistema común de las Naciones Unidas, el dispositivo de protección (relativa), que constituyen los contratos de duración indeterminada;
- el examen de los casos pendientes relacionados con los contratos que llamamos «*precarios*» con respecto a los cuales, más allá de los casos individuales, el Sindicato ha entablado discusiones con los representantes de la Administración a fin de proceder a la regularización de determinadas categorías que pueden equipararse a los *trabajadores estacionales* o a los *asalariados intermitentes* con múltiples empleadores, sobre todo en lo que respecta a su protección social. Se trata o bien de colegas a los que se contrata con mucha frecuencia a fin de garantizar el buen funcionamiento de los grandes acontecimientos periódicos que marcan la vida de nuestra Organización, o bien de personas que trabajan de forma casi continua pero sucesivamente para distintas unidades, ninguna de las cuales puede ofrecerles, por separado, un contrato digno de este nombre;
- la *sensibilización de los responsables jerárquicos* a los imperativos de la gestión de los recursos humanos, esto es, una especie de iniciación a unos principios básicos que, para algunos, llegan con mucho retraso.

En el informe no se hace referencia a otros elementos que muestran la envergadura de la labor de persuasión que el Sindicato y el personal, con el apoyo de ustedes, esperamos, deberán seguir realizando ante los representantes de la Administración.

Me refiero, en particular a lo siguiente:

- los *mecanismos de concertación* periódica sobre los casos individuales y las condiciones de trabajo;
- la *transparencia* en la forma de abordar las reestructuraciones y, ante todo, aquellas que se perfilan subrepticamente para los colegas encargados de la promoción del empleo y de las normas internacionales del trabajo, respectivamente;
- la *integración* de todo el personal, y no sólo de una parte del mismo, con exclusión de los servicios de apoyo de la sede y de las estructuras exteriores, en el proceso conjunto de planificación de los recursos humanos;

- los *Planes de Desarrollo Personal* o PDP, instrumentos esenciales para la gestión de los recursos humanos, que han tenido un éxito innegable en los lugares donde se han aplicado por lo que respecta a la racionalización de la formación profesional, la motivación del personal, y la identificación de los candidatos y de las candidatas. El pleno aprovechamiento del potencial de estos Planes permitiría atender del mejor modo posible los intereses bien entendidos de la Organización.

El Sindicato manifiesta su perplejidad y preocupación por la reticencia que sigue teniendo la Administración con respecto a los PDP.

Aunque en el documento GB.289/PFA/18 se enumeran con mucha pertinencia las numerosas ventajas (ya demostradas) de este enfoque, que se ha sometido a una primera evaluación independiente, se esgrime el argumento de la presunta duración prolongada del proceso — sin mencionarse que la fase más larga, y por mucho, fue la de la concepción del plan piloto —, así como el de un costo del que no se nos da más detalles, para dejar presagiar un posible abandono de una iniciativa que cuenta sin embargo con la adhesión del conjunto del personal.

En caso de confirmarse esta orientación — y el hecho de que, a pesar de nuestras repetidas solicitudes, la Administración no haya designado todavía a sus representantes a fin de instaurar un verdadero diálogo en el Consejo Paritario de Formación, que fue no obstante oficialmente creado en agosto de 2001, deja presagiarlo —, la decepción y la desmotivación del personal serían evidentemente proporcionales a las expectativas creadas por los PDP y su puesta en práctica a título experimental en un sector de la sede y una región de las estructuras exteriores.

No dispongo de tiempo suficiente para abordar otras cuestiones que, sin embargo, merecerían ser debatidas por esta Comisión, y tal vez lo sean en el transcurso de las próximas intervenciones.

Se trata, por ejemplo:

- del embrollo que sigue reinando en materia de reconocimiento de los derechos de las *parejas de hecho*, respecto de las cuales la OIT sigue dudando entre adoptar una postura precursora o conservadora;
- de los debates relativos al funcionamiento de nuestra *Caja de Pensiones*, en los que la reacción del Comité Permanente ante los intentos de injerencia de la Asamblea General de las Naciones Unidas no ha sido en modo alguno «oficiosa» como se intenta hacer creer, no se sabe por qué motivo, en el documento GB.289/PFA/19;
- de la *movilidad* de la que quedaban excluidos tanto el personal local como nuestros colegas del Centro de Turín, en virtud de preconceptos que, en nuestra opinión, se remontan a una época en la que, algunas veces, se carecía de imaginación creadora;
- del empleo de las *personas discapacitadas* en la OIT, tema con respecto al cual se han realizado progresos razonables durante estos últimos meses;
- del trato de las cuestiones relativas a la *seguridad y salud en el trabajo*, un ámbito en el cual se están desarrollando relaciones constructivas de confianza entre el Sindicato y la Administración, y ello en todos los niveles de responsabilidad;
- de las *perspectivas de carrera de las mujeres*, un 60 por ciento de las cuales, según el documento GB.289/PFA/18, trabajan en los grados inferiores de la categoría de servicios orgánicos — los servicios generales no se mencionan — y que corren el riesgo de ser las primeras víctimas de lo que en el documento GB.289/PFA/18 se denomina púdicamente «controlar la sobreclasificación y devolver a la Oficina una estructura de clasificación de los puestos equilibrada, racional y justificada». Se trata de otro motivo de preocupación para el personal, al que se añaden los intentos de la Comisión de Administración Pública Internacional de imponer un abandono sustancial de la noción fundamental de remuneración basada en el grado y la antigüedad, en beneficio de variaciones basadas en un mérito cuyas modalidades de evaluación aún no se han definido.



Pero, en mi opinión, se les ha comunicado lo esencial: el personal de la OIT, de toda la OIT, está preocupado por su empleo y por su futuro. Espera algo más que promesas repetidas. Espera que se actúe, que se asuman compromisos rápidamente y que éstos se cumplan puntualmente.

El personal se enorgullece de trabajar para la Organización Internacional del Trabajo, que es el organismo pionero para la defensa y la promoción de los derechos laborales. Por lo tanto, es legítimo que el personal espere que estos mismos derechos, principios y valores presidan sus propias condiciones de trabajo y de empleo.

Sé que el Director General lo sabe, y estoy convencido de que deseará dar las instrucciones necesarias para que se restablezca la serenidad. Esperando que así sea, les doy las gracias por su amable atención.