



OCTAVO 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 propuestas por el Director General.....	1
III. Excepciones al Estatuto del Personal	1
IV. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: Resumen de acontecimientos	1
V. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional.....	9
VI. Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT	9
VII. Otras cuestiones de personal.....	11
Anexo: Declaración del representante del personal	13

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se reunió del 10 al 11 de noviembre y estuvo presidida por el Sr. Séguin (Gobierno, Francia). El Sr. Botha (portavoz del Grupo de los Empleadores) actuó como Ponente.

I. Declaración del representante del personal (Decimocuarto punto del orden del día)

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

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

3. Tras las intervenciones realizadas por el Sr. Botha, en nombre del Grupo de los Empleadores, el Sr. Blondel, en nombre del Grupo de los Trabajadores, y la representante del Gobierno del Reino Unido, en nombre del grupo de los PIEM, y la ronda de consultas celebradas, se decidió retirar el documento en el que figuraban las enmiendas propuestas ¹.

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

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

IV. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: Resumen de acontecimientos (Decimoséptimo punto del orden del día)

5. Al no haber documento sobre las Excepciones al Estatuto del Personal, el Presidente presentó el documento sobre la Estrategia en materia de recursos humanos ², señalando que el punto que requería decisión se encontraba en el párrafo 24.
6. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, se felicitó por los esfuerzos realizados en la gestión del personal y los progresos obtenidos en materia de negociación colectiva. En cambio, se declaró inquieto ante la propuesta de reclasificar los puestos a la baja como se anunciaba en el documento. De ser así, la clasificación tendría que ver más con las personas que con los puestos, de manera que el Grupo de los Trabajadores no podía sino emitir una reserva ante un proyecto que confiaría a funcionarios con calificaciones modestas puestos de gran responsabilidad. Esta evolución no era posible en el caso, por ejemplo, del Servicio de Libertad Sindical, que debía conservar una estructura autónoma y contar con un responsable con un nivel de clasificación determinado.

¹ Documento GB.291/PFA/15.

² Documento GB.291/PFA/17.

7. En cuanto a la cuestión de la contratación, que se iba a plantear de forma aguda puesto que, según el Director General, el 50 por ciento de los funcionarios por encima del grado P.4 iban a abandonar la Organización en los cinco años siguientes, ésta no debería realizarse sobre una base puramente académica. La experiencia laboral debería ser, además del nivel universitario, un criterio de contratación. En ese proceso de renovación también habría que prestar atención especial a la contratación de personal de origen africano, puesto que muchos funcionarios africanos iban a jubilarse. El orador insistió también en la noción de igualdad entre hombres y mujeres, recordando en ese sentido la Resolución adoptada por la anterior reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
8. Por último, en relación con la noción de trabajo decente, el orador preguntó si era compatible con las perspectivas de desclasificación de los puestos de la Oficina. Asimismo, se preguntó si no había una tendencia a multiplicar los contratos de corta duración como parecía extraerse de los numerosísimos contratos de trabajo concedidos por la Oficina el año anterior.
9. El Sr. Botha, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, observó que ni en el documento sobre la Estrategia en materia de recursos humanos ni en la declaración del representante del Sindicato del Personal se abordaban unas cuestiones que se habían planteado en un reciente documento del Sindicato. El Grupo de los Empleadores llevaba solicitando desde hacía tiempo que se revisase dicha estrategia. Algunos elementos de la estrategia inicial ya se habían completado mientras que otros se habían eliminado. Le complacía comprobar que en la reunión de marzo de 2005 de la Comisión, se iba a someter una revisión de la estrategia general en materia de recursos humanos en la que se incluiría una respuesta detallada a cada recomendación propuesta por la auditoría. El Grupo de los Empleadores tomó nota de los progresos realizados en materia de negociación colectiva y de los cambios que se habían introducido, aunque le sorprendía que hubiera necesidad de todo un equipo de investigadores sobre acoso sexual.
10. En relación con la clasificación de los puestos, el Sr. Botha supuso que cualquier reducción del nivel de los grados se basaría en una evaluación y clasificación adecuada de los puestos. Solicitó más información sobre la nueva norma general para la clasificación de los puestos de las categorías profesionales y superiores y recordó la declaración del Sindicato en la que se indicaba que todavía no se había iniciado el proceso de consulta sobre la cuestión.
11. El Sr. Botha tomó nota de que se estaba revisando la utilización de los centros de evaluación. Asimismo, se refirió al Programa especial de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales (YPCEP), que había funcionado entre 2001 y 2002, y que se había interrumpido por cuestiones financieras. De los 20 participantes en el Programa 17 ya se habían integrado en puestos permanentes. Cualquier revisión del programa debería establecer si debía haberse interrumpido, visto el grado de integración logrado. El Sr. Botha se refirió a los cambios en la igualdad de género y elogió a la Oficina por la amplitud y rapidez de los progresos, aunque estimó que seguía habiendo todavía diferencias enormes en ese aspecto. Probablemente, se habían conseguido más logros en los niveles inferiores que en los superiores, pero el Grupo de los Empleadores era consciente de los cambios que se estaban introduciendo y suponía que el mérito seguía siendo un aspecto importante.
12. El Grupo de los Empleadores reconocía la labor realizada en materia de movilidad del personal, no obstante, el Sr. Botha había preguntado en el pasado si el traslado de funcionarios de la sede a las oficinas exteriores era suficiente, ya que las cifras sugerían que las intenciones de traslado de los funcionarios a menudo no se reflejaban en un movimiento real. Su Grupo confiaba en que la nueva política de movilidad animase a los funcionarios a entender mejor cómo funcionaba la OIT en todas sus regiones.

13. El Grupo de los Empleadores reconocía lo delicado de la cuestión de las parejas de hecho, cuestión que no parecía haber cambiado tanto como hubieran deseado. En lo que se refería a la comunicación, el Sr. Botha señaló el gran número de visitas registradas diariamente en la Intranet y se preguntó qué repercusiones tenía para la Oficina. En primer lugar, qué provocaba y, en segundo lugar, qué resultados tenía. Al Grupo de los Empleadores le complacía enormemente que HRD estuviese realizando un estudio sobre los costos y ventajas de aplicar la estrategia inicial en materia de recursos humanos y le instó a que cuando estableciese la nueva estrategia esos costos y ventajas se reflejasen en los documentos.
14. El Sr. Botha tomó nota de la propuesta de someter una revisión general de la estrategia de recursos humanos a la Comisión en su reunión de marzo de 2005 y solicitó más información sobre lo que se iba a presentar. Al orador le gustaría que se hiciese más hincapié en indicadores de resultados y objetivos medibles. Por ejemplo, se estaban realizando esfuerzos considerables en cuestiones como el acoso sexual o la comunicación con el personal que deberían evaluarse y medirse en función de la repercusión que tuviesen en la moral y la satisfacción de los funcionarios. Desde el punto de vista de la gobernanza, el Consejo de Administración y la Comisión PFA deberían tener conocimiento de los objetivos y los plazos previstos para iniciativas como la aplicación de las normas de seguridad y otras iniciativas. Por ejemplo, qué resultados se esperaban y se habían obtenido con el nuevo sitio de Intranet: funcionarios más productivos o una mayor disponibilidad de recursos por el hecho de que los funcionarios no se verían superados por las solicitudes de información. El Grupo de los Empleadores confiaba en que se hiciese más hincapié en ese tipo de medición en el informe de marzo de 2005.
15. El representante del Gobierno de Sudáfrica, en nombre del grupo africano, felicitó a la Oficina por el resumen de acontecimientos relativos a la aplicación de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos. Las cuestiones pertinentes de la estrategia para Africa eran el número de africanos que debían jubilarse, el número de puestos vacantes en Africa, el hecho de que ciertos países estaban subrepresentados o no estaban representados y la falta general de representación de los africanos. Estas cuestiones requerían un enfoque pragmático, estratégico y global. El grupo africano estaba preocupado por la propuesta de suprimir algunos de estos puestos tras la jubilación de sus titulares o de proveerlos en un nivel inferior. El grupo africano deseaba más claridad respecto de las consecuencias de la rebaja de la categoría laboral o la supresión de algunos de estos puestos. La región de Africa se vería muy afectada dado que la mayoría de los africanos que ocupaban altos puestos se retiraban y quedaban puestos vacantes en Africa. El grupo africano tomaba nota de los progresos realizados en materia de contratación y selección del personal. Sin embargo, existían limitaciones para los países en desarrollo en lo referente al acceso a la tecnología. No debían reemplazarse totalmente los medios de comunicación accesibles en el plano local por el sistema electrónico de postulación a un puesto de trabajo, pues ello excluiría a los candidatos de la mayor parte de los países en desarrollo. El grupo africano tomaba nota del comentario respecto de la contratación en países subrepresentados y no representados y consideraba que había candidatos competentes provenientes de dichos países y que era necesario hacer más esfuerzos para atraer a candidatos de los países subrepresentados o no representados. A este respecto, los ministerios de trabajo deberían ser un punto de difusión de informaciones; la Oficina debería tomar medidas activas tendentes a sensibilizar a los países subrepresentados y no representados. Por otra parte, la Oficina debería explorar la posibilidad de dar publicidad sobre los puestos para jóvenes profesionales en las universidades de dichos países y de los países en desarrollo.
16. El grupo africano deseaba que la Oficina proporcionara, en marzo de 2005, estadísticas sobre los jóvenes profesionales en las que se incluyesen los países de origen. El grupo africano tomaba nota con agrado del comentario relativo a la promoción del empleo de las personas discapacitadas. El representante felicitó a la Oficina por tener un papel pionero al

tomar en cuenta este grupo de personas vulnerables. El grupo africano tomó asimismo nota de los progresos alcanzados en materia de equidad de género, y alentaba a la Oficina a que siguiera nombrando a mujeres para ocupar puestos de más alta categoría. Además, tomó nota de los progresos realizados en relación con la aplicación de medidas de seguridad para el personal. Este ejercicio debería reforzarse e incrementarse para lograrlo. El grupo africano hacía nuevamente un llamamiento para que la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos no se hiciera en detrimento de los africanos con la consiguiente marginalización de los mismos en las estructuras de la OIT.

- 17.** La representante del Gobierno del Reino Unido, hablando en nombre del grupo de los PIEM, agradeció al Director del Departamento de Recursos Humanos y a su equipo el último resumen de acontecimientos en materia de estrategia de recursos humanos de la OIT. Tomó nota de la propuesta de la Oficina de revisión de la totalidad de la estrategia de recursos humanos para su discusión en la próxima reunión de marzo. El grupo de los PIEM esperaba que los elementos siguientes figuraran en la versión revisada: procedimientos de contratación y de ascenso cortos y simples basados en los méritos; un sistema eficaz de gestión del rendimiento orientado a una evolución; la gestión del rendimiento insuficiente y, de ser necesario, la terminación del empleo; contratos permanentes únicamente para el personal esencial; la movilidad como una condición real de empleo; el tratamiento adecuado de las cuestiones de género y de diversidad geográfica; la mejora de las consultas con el Consejo de Administración sobre cambios en las estructuras de la alta dirección, y la reducción continua del promedio de grados, incluida la rebaja de categoría de puestos cuando procediera, tras la jubilación de los titulares. El grupo de los PIEM esperaba que estos principios se vieran plenamente reflejados en los objetivos, los puntos de referencia y los indicadores específicos del Programa y Presupuesto para 2006-2007. Era de esperar que esto no tuviera como única consecuencia la elaboración de otra estrategia de recursos humanos, sino un programa mejorado y con la financiación correspondiente para su aplicación en 2006-2007. Dado que el 70 por ciento del presupuesto de la OIT se gastaba en recursos humanos, esta estrategia era fundamental para lograr los objetivos estratégicos de la OIT.
- 18.** El grupo de los PIEM acogía con agrado las explicaciones formuladas por el Director General sobre los puestos de Director Ejecutivo y deseaba una mayor transparencia de tales nombramientos en el futuro. Por lo que atañe a las cuestiones detalladas en la actualización en materia de recursos humanos, el grupo de los PIEM estaba satisfecho por los progresos realizados respecto de las recomendaciones del Auditor Externo y esperaba una actualización completa de los progresos relativos a cada recomendación del auditor en la próxima reunión del Consejo de Administración.
- 19.** En lo referente a la prospección, la contratación y la selección del personal, el grupo de los PIEM celebraba la reducción de las demoras en los nombramientos a un promedio de cinco meses e instaba a que se redujeran aún más. En materia de equidad de género, el grupo de los PIEM tomaba nota de la cifra del 26 por ciento para el personal femenino en los puestos de nivel alto a fines de 2003 e instaba enérgicamente a que se hicieran esfuerzos más importantes para alcanzar la próxima meta del 33 por ciento para 2005. El grupo de los PIEM celebraba los esfuerzos hechos por el Departamento de los Recursos Humanos para desarrollar un marco de movilidad geográfica con el Sindicato del Personal y preguntaba cuándo sería presentado al Consejo de Administración. Por último, en cuanto al examen de la seguridad en el terreno, el grupo de los PIEM observaba que 29 oficinas exteriores, o sea el 70 por ciento, cumplían ahora con las normas mínimas obligatorias de seguridad de las Naciones Unidas y quería saber cuándo se alcanzaría el 100 por ciento.
- 20.** El representante del Gobierno de la Federación de Rusia agradeció a la Oficina Internacional del Trabajo la actualización de la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos y dijo que deseaba recibir el estudio de los costos/los beneficios de la

aplicación de dicha estrategia que debía presentarse en la reunión del mes de marzo de 2005, del Consejo de Administración. El representante tomó nota de los cambios que tenían lugar en la Oficina como resultado de la introducción del sistema IRIS. Habida cuenta del altísimo costo de instalación y operación de este sistema, al parecer la OIT sólo podía hacer economías mediante la reducción de personal, en los casos en que los puestos fueran automatizados. En el sector privado, con la introducción de ese tipo de sistema se suprimirían los puestos, pero esto no era posible en la OIT. El Gobierno de la Federación de Rusia deseaba que en la nueva estrategia de recursos humanos hubiera una sección por separado que tratara de los cambios en materia de personal resultantes de la introducción del sistema IRIS que incluyera, por ejemplo, el aumento de la productividad de los funcionarios, el número de las funciones que debían ser revisadas debido a la instalación de este nuevo sistema y la forma en que los puestos debían redistribuirse en la Oficina.

- 21.** El representante del Gobierno de España apoyó los comentarios del grupo de los PIEM y manifestó preocupación respecto de las declaraciones del representante del Sindicato del Personal. Respecto de las normas de seguridad del sistema común de las Naciones Unidas, España deseaba que la OIT fuese un modelo dentro de la familia de las Naciones Unidas. El sistema común debería establecer normas mínimas, y en este caso, si las normas de la OIT relativas al personal fueran mejores que las de las Naciones Unidas las demás organizaciones de las Naciones Unidas deberían adoptar las normas de la OIT. Existía cierta preocupación también respecto de la jubilación y la cuestión de la clasificación de los puestos de trabajo y de los cambios que se estaban introduciendo. Era necesario tomar debidamente en cuenta las opiniones expresadas por el Sindicato del Personal, lo cual debería hacerse en base a un acuerdo entre ambas partes. Por último solicitó la creación de un grupo de trabajo de los gobiernos y de la Oficina con el fin de establecer unos criterios objetivos para la asignación a cada país de un determinado número de funcionarios de alta graduación. Entre los criterios podría incluirse, además de las aportaciones de cada Estado, el número de convenios ratificados u otros criterios correctores.
- 22.** En lo que respecta a los contratos y a la reestructuración era necesario proceder a una redistribución multicultural al procederse a la clasificación de puestos. Dado que los gobiernos entablaban relaciones bilaterales prácticamente a diario con la OIT, España deseaba que no se mantuvieran secretas las cuestiones relativas al personal. Era necesario mantener un diálogo y debatir con los gobiernos para determinar los principios o los criterios objetivos según los cuales cada Estado, cada gobierno y cada región podían estar representados en la OIT. Uno de estos criterios debía ser la participación económica en relación con el apoyo dado por los países a la OIT. Otros criterios podrían ser el número de ratificaciones de los convenios por país, las ratificaciones y los convenios puestos en práctica. España deseaba que un grupo de trabajo estudiara la cuestión de la reestructuración del personal de la OIT.
- 23.** El representante del Gobierno del Japón, en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, apoyaba enérgicamente la propuesta de que la Oficina preparara un informe detallado sobre la puesta en práctica de la estrategia de recursos humanos para la reunión de marzo del Consejo de Administración y pedía a la Oficina que elaborara una nueva estrategia de recursos humanos relacionada con el Marco de Políticas y Estrategias de la Oficina para el período de 2006 a 2009. El grupo de Asia y el Pacífico consideraba que debía darse alta prioridad a las esferas siguientes: el establecimiento de procedimientos de contratación y ascenso eficaces y transparentes, que comprendieran una estrategia clara para garantizar la representación de género y geográfica en la Oficina con objetivos claros y un calendario para la representación geográfica; la reducción de la tendencia al aumento de los grados de los puestos de trabajo y el desarrollo de un plan concreto con metas claras y un calendario; estimular la movilidad y la flexibilidad con el propósito de apoyar la descentralización y acompañar los cambios necesarios; elaborar un marco claro y funcional para la gestión del rendimiento; considerar la externalización o la subcontratación de ciertas funciones

administrativas, de ser necesario, y determinar y adoptar las mejores prácticas en materia de gestión de los recursos humanos.

24. Además de lo que antecede, el grupo de Asia y el Pacífico destacó la necesidad de: desarrollar y mantener personal de alto nivel en base a una sólida cultura empresarial; lograr una reducción importante de los plazos de contratación; establecer una política justa y transparente en materia de contratación; lograr una mayor flexibilidad de las condiciones de trabajo para permitir un mejor equilibrio entre los compromisos familiares y los compromisos laborales; adoptar enfoques eficaces para la gestión del cambio, incluyendo procesos de comunicación interna más eficaces; reevaluar la eficacia de la estructura organizativa existente en consonancia con el Marco de Políticas y Estrategias; planificar la sucesión y la orientación del personal joven talentoso; aplicar procedimientos integrados, eficaces y económicos para tratar las quejas y los casos de disciplina; adoptar una gestión muy eficaz en materia de relaciones interpersonales y de acoso en el lugar de trabajo; garantizar que la OIT cumpla con todas las normas en materia de seguridad y salud de las Naciones Unidas y estimular el empleo y el mantenimiento en sus puestos de trabajo de los empleados discapacitados.
25. El documento sobre el Marco de Políticas y Estrategias definía varios ámbitos en los cuales la Oficina se proponía mejorar su capacidad en materia de gestión y de estrategia. No obstante, era difícil imaginar cómo se lograría este objetivo dada la falta de un plan de acción claro con metas precisas y un calendario, así como también la falta de recursos apropiados. Las nuevas estrategias en materia de recursos humanos deberían incluir objetivos claros en cada uno de estos ámbitos e indicadores de logro que demostrasen los logros alcanzados a lo largo del tiempo. También deberían asignársele recursos. El grupo de Asia y el Pacífico estaba interesado en la propuesta según la cual el 2 por ciento del gasto de personal de la OIT para 2006-2007 debería invertirse en formación y desarrollo. Sin embargo, esto debería formar parte de una estrategia plenamente integrada que a su vez estuviera estrechamente integrada en el Programa y Presupuesto. Por consiguiente, el grupo de Asia y el Pacífico definirá su opinión final acerca de esta propuesta cuando haya visto la totalidad del Programa y Presupuesto para 2006-2007, con inclusión de cifras detalladas. La estrategia clara antes mencionada permitiría que la OIT estableciera las normas de gestión en materia de recursos humanos para todos los demás organismos de las Naciones Unidas y para los gobiernos de los Estados Miembros.
26. El representante del Gobierno de la República de Corea agradeció a la Oficina el informe presentado. El Gobierno de la República de Corea acogía con beneplácito los esfuerzos de la Oficina por reducir el promedio de los grados, y la creación de una estructura racional y equilibrada, incluida la aplicación de la nueva norma general para la clasificación de los puestos de las categorías profesionales y superiores. Esperaba recibir más informaciones acerca de este ejercicio dado que cerca del 50 por ciento de los funcionarios con puestos de nivel P.5 y de categorías más altas debían retirarse a finales de 2009. Asimismo, solicitó la presentación de una actualización de la gestión de los contratos de corta duración en la reunión de marzo de 2005 del Consejo de Administración. Por último, el orador dijo que el Gobierno de la República de Corea tomaba nota de la parte del informe encabezada con el título «Programa relacionado con el trabajo y la vida: Parejas de hecho». La Oficina indicaba en ella que había un nuevo boletín de las Naciones Unidas (ST/SGB/2004) (*Family status for purposes of UN entitlements*) sobre la situación familiar con respecto a los derechos en las Naciones Unidas. Solicitó a la Oficina que aclarase a qué se refería el nuevo boletín y que lo adjuntara al próximo informe, indicando lo que suponía para la OIT en términos de costo e implicaciones financieras.
27. En cuanto a la contratación y selección de personal, el Gobierno de la República de Corea estaba impaciente por ver un cambio real y sustancial en el actual proceso de contratación y deseaba conocer las metas numéricas establecidas en ese momento para reducir el

número de Estados Miembros que seguían estando poco representados o que no estaban representados en absoluto. El Gobierno de la República de Corea creía firmemente que seguía existiendo un claro margen para la mejora en lo que respectaba a la movilidad entre la sede y las oficinas exteriores y solicitó que, en la siguiente reunión del Consejo de Administración (marzo de 2005), se proporcionara más información sobre la política relativa a la movilidad, con inclusión de indicadores y metas claros. Por último, el Gobierno de la República de Corea se refirió a la sección relativa a las parejas de hecho y solicitó a la Oficina que proporcionara aclaraciones sobre las implicaciones económicas y financieras del nuevo boletín publicado por las Naciones Unidas.

- 28.** El Presidente invitó al Sr. Ng, Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), a responder en nombre del Director General. El Sr. Ng agradeció a todos los delegados sus observaciones, que eran de gran utilidad. En cuanto a la estrategia en materia de recursos humanos revisada, la Oficina había tomado nota de las observaciones enormemente detalladas que habían formulado, en particular el grupo de los PIEM y el grupo de Asia y el Pacífico. A finales de 2004, la Oficina habría aplicado plenamente todas las recomendaciones del Auditor Externo y habría terminado el análisis de los costos y beneficios de los diversos componentes de la estrategia en materia de recursos humanos. Los criterios básicos eran los siguientes: equidad, eficacia, y fortalecimiento de la capacidad de gestión de la Oficina para la aplicación de su programa de trabajo. En las actualizaciones presentadas en anteriores reuniones se había adoptado por lo general el formato de la estrategia en materia de recursos humanos de 1999. Todavía no se disponía de los resultados del análisis de los costos y beneficios, cuyo objetivo era garantizar el conocimiento de los costos y beneficios de la aplicación de cada componente de la estrategia y establecer prioridades en función de los recursos disponibles y de la capacidad de contratación. El Sr. Ng explicó que la cuestión de las parejas de hecho despertaba interés y que la Oficina estaba tratando esa importante cuestión con las Naciones Unidas.
- 29.** En cuanto a la clasificación de los puestos en la Oficina, el Sr. Ng reconoció que el promedio de grados en la OIT debía reducirse. En ese momento, más del 50 por ciento del personal profesional era P.5 o tenía un grado superior. Se tendría la oportunidad en los próximos años de reducir el promedio de grados a raíz de las jubilaciones, pero dicho proceso sería gradual y requeriría una planificación de la sucesión en el nivel departamental. La Oficina debía contratar a personal profesional más joven, previa realización de un análisis adecuado de la organización del trabajo en cada departamento para garantizar la máxima eficacia en la utilización de los recursos humanos disponibles. Era importante contar con personas muy competentes pertenecientes a diferentes grupos de edad, así como mantener siempre la memoria institucional en la Organización.
- 30.** La nueva norma general representaba una mejora. Esa cuestión no se examinaba sólo en la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) sino que se discutía ampliamente en la Red de Recursos Humanos, en la cual estaban presentes todos los directores de los departamentos de recursos humanos de las Naciones Unidas. La norma general estaba relacionada de forma mucho más clara con la gestión del rendimiento y el desarrollo de la competencia.
- 31.** El Director General había decidido destinar el 2 por ciento de los gastos de personal a cubrir las necesidades de desarrollo del personal, y esto quedaría reflejado en la estrategia en materia de recursos humanos. En cuanto a la diversidad nacional, existían en ese momento 7 países que estaban poco representados, y 59 Estados Miembros no estaban representados. HRD colaboraría con los demás departamentos para elaborar planes de sucesión con el fin de identificar posibles vacantes y vincularlas al programa de prospección. Se había alentado a los colegas de las oficinas exteriores a recomendar a candidatos que pudieran tener las calificaciones y competencias necesarias para trabajar con la OIT.

32. La política relativa a la movilidad era parte integrante del examen del personal emprendido por HRD en colaboración con los departamentos técnicos con miras a la planificación de la sucesión. La política se basaba en consultas de muy amplia base, y en su aplicación se habían de tener en cuenta las cuestiones relativas a la vida laboral del personal.
33. En cuanto a la seguridad en el terreno, la Oficina se estaba esforzando al máximo por alcanzar un cumplimiento del 100 por ciento a finales de este bienio. Ello requeriría no sólo el suministro de equipamiento, sino también la formación altamente sistemática e intensiva del personal de la OIT y la colaboración con el Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas sobre el terreno para ayudar a supervisar su aplicación.
34. El orador hizo un balance de los últimos acontecimientos respecto de las reclamaciones relacionadas con el trabajo. El Defensor del Personal se había convertido en mediador. Se había formado a seis investigadores en materia de acoso sexual. Estas personas fueron seleccionadas previo acuerdo entre el Sindicato del Personal y la Administración, teniéndose en cuenta la necesidad de una diversidad cultural en la OIT y los aspectos lingüísticos y de género.
35. En cuanto al gran número de contratos concluidos, entre estos se incluían en contratos por días, contratos de corta duración, contratos especiales de corta duración y contratos de colaboración externa. Los centros de evaluación estaban funcionando de forma más eficaz y evaluaban principalmente a candidatos externos.
36. El orador también confirmó que, aunque el Programa especial de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales — tal y como se había creado — se había suspendido, la Oficina tenía la intención de atraer a jóvenes profesionales a la OIT, ya que, tras el proceso de ajuste de la estructura de grados, habría un mayor número de puestos disponibles para jóvenes. En cuanto a la cuestión de las implicaciones de IRIS para los recursos humanos de la Oficina, esta cuestión se abordaría en las reuniones posteriores dedicadas a IRIS. Por último, en respuesta a una solicitud formulada al respecto, el Sr. Ng dijo que en la reunión de marzo de 2005 del Consejo de Administración se proporcionaría información más detallada sobre el personal.
37. El representante del Gobierno del Japón expresó su apoyo a la declaración realizada por el grupo de Asia y el Pacífico y por el grupo de los PIEM relativa a la estrategia en materia de recursos humanos de la OIT. El Gobierno del Japón estaba firmemente convencido de que la estructura de grados era crucial para revitalizar la Organización mediante la contratación de profesionales jóvenes y de que la mejora de la distribución geográfica también era importante. Por último, Japón expresó su satisfacción por los esfuerzos realizados por mejorar la movilidad del personal y solicitó información concreta sobre los planes en la que se incluyeran metas numéricas y plazos de tiempo claros, así como informes periódicos sobre los avances realizados con respecto a estos tres puntos.
38. ***La Comisión recomienda al Consejo de Administración:***
- a) ***que tome nota de los progresos logrados con respecto a la puesta en práctica de la estrategia en materia de recursos humanos, y***
 - b) ***que solicite un informe más detallado sobre la puesta en práctica general de la estrategia para su reunión de marzo de 2005, incluida una propuesta acerca de su revisión.***

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

39. El Presidente presentó el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional³.
40. En respuesta a una pregunta formulada por el Grupo de los Empleadores, el representante del Director General, Sr. Johnson, informó a la Comisión de que las implicaciones financieras de las decisiones ascendían a 85.000 dólares de los Estados Unidos. Como se indicaba en el documento, se trataba de una cantidad relativamente pequeña que quedaba cubierta con lo previsto en el presupuesto para 2004-2005.
41. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración:*
- a) *acepte las recomendaciones de la CAPI, a reserva de su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en relación con los siguientes derechos:*
 - i) *un incremento del 1,88 por ciento de la escala de sueldos básicos/mínimos, y*
 - ii) *los incrementos correspondientes en la asignación por movilidad y condiciones de vida difíciles, así como en el pago por separación del servicio, para el personal del cuadro orgánico y las categorías superiores, con efecto a partir del 1.º de enero de 2005, y*
 - b) *autorice al Director General a dar curso en la OIT, mediante enmiendas al Estatuto del Personal (cuando sea necesario), a las medidas descritas en el apartado a), a reserva de su aprobación por la Asamblea General.*

VI. Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT (Decimonoveno punto del orden del día)

42. El Presidente dio la palabra al Consejero Jurídico para que informara a la Comisión sobre los últimos acontecimientos relacionados con el Tribunal Administrativo de la OIT.
43. El Consejero Jurídico (Sr. Loïc Picard) recordó que en la 288.^a reunión del Consejo de Administración se había informado a la Comisión de las dificultades con que se habían visto confrontadas ciertas organizaciones que habían reconocido la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT, dificultades que guardaban relación con el reconocimiento del derecho de acción directa de las organizaciones representativas del personal respecto de las decisiones adoptadas por las administraciones.
44. Esa cuestión era de carácter técnico pero revestía una importancia altamente simbólica para la OIT, ya que se trataba del derecho de las organizaciones representativas del personal a entablar una acción.

³ Documento GB.291/PFA/18.

45. A este respecto, parecía haberse alcanzado cierto grado de consenso a favor de reconocer el derecho de las organizaciones representativas del personal a ejercer acciones directas contra las decisiones que afectaban a los derechos que eran propios de dichas organizaciones. No obstante, cierto número de organizaciones internacionales aún tenían reservas importantes en cuanto al derecho de acción directa contra las decisiones de carácter general. Así pues, la Oficina estaba examinando en ese momento el procedimiento de *amicus curiae*, el cual era conocido en los ordenamientos de derecho casuístico y en dos tribunales administrativos internacionales (los de la OCDE y del FMI).
46. Esta solución alternativa se había comunicado al Tribunal, el cual la examinaría en el transcurso de su presente reunión con el fin de que la Oficina pudiera preparar un documento para la 292.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2005).
47. El Grupo de los Trabajadores no deseaba pronunciarse sobre la cuestión antes del mes de marzo, que sería cuando recibiera el texto de la comunicación.

a) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Centro de Asesoría Legal en Asuntos de la OMC

b) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por el grupo de Estados de Africa, el Caribe y el Pacífico (grupo ACP)

48. La Comisión tuvo ante sí dos documentos sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Centro de Asesoría Legal en Asuntos de la OMC⁴ y por el grupo de los Estados de Africa, el Caribe y el Pacífico (grupo ACP)⁵.
49. El Sr. Blondel, tomando la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que acogía con agrado el acercamiento entre la OMC y la OIT en lo que respectaba a las cuestiones administrativas, considerándolo como un signo alentador para las relaciones futuras entre ambas organizaciones. No obstante, su Grupo era conciente de que, según la información disponible, el Centro de Asesoría Legal en Asuntos de la OMC no estaba obligado a aplicar legislación nacional alguna en sus relaciones con sus funcionarios, por un lado, y disfrutaba de inmunidad de jurisdicción en el país de acogida, por otro. Se trataba de una cuestión importante sobre la que había que reflexionar.
- 50. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Centro de Asesoría Legal en Asuntos de la OMC y por el grupo de los Estados de Africa, el Caribe y el Pacífico (grupo ACP), con efecto a partir de la fecha de dicha aprobación.***

⁴ Documento GB.291/PFA/19/1.

⁵ Documento GB.291/PFA/19/2.

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

51. La Comisión tomó nota de que no había cuestiones para tratar en este punto del orden del día.

Ginebra, 16 de noviembre de 2004.

Puntos que requieren decisión: párrafo 38;
párrafo 41;
párrafo 50.

Anexo

Declaración del representante del personal

En la historia, a veces, se producen coincidencias. Al día siguiente de haber nacido quien tiene el honor de dirigirse a ustedes en nombre de todo el personal de la Oficina Internacional del Trabajo, la 9.^a sesión de la 111.^a reunión de su Consejo de Administración ya trataba cuestiones relativas a lo que aún no se denominaba régimen común de sueldos, asignaciones y demás condiciones de empleo de las Naciones Unidas.

El informe de esta reunión contiene una serie de verdades que, aún hoy, merece la pena que se señalen.

Un miembro del Consejo de Administración de la OIT consideraba que en cuestiones de este carácter era conveniente atribuir una gran importancia a la opinión de los miembros del personal, por ser éstos los principales interesados, y se sorprendía de que ciertos miembros de dicho Consejo, que defendían tan enérgicamente el principio de la autonomía de la Organización Internacional del Trabajo, estuviesen dispuestos a renunciar a esa autonomía al tratarse del personal de la Oficina.

Otro miembro del Consejo, perteneciente al Grupo de los Empleadores, decía que la principal objeción que él podía hacer era que el personal de la Oficina quedaría sometido a los reglamentos que las Naciones Unidas considerasen adecuado establecer, que el Consejo de Administración tendría que ajustarse a las decisiones de las Naciones Unidas, y declaraba que para él era un principio fundamental que un empleador conservase la libertad de fijar las condiciones de empleo y de jubilación de sus empleados.

Cincuenta y cuatro años más tarde esas posiciones siguen siendo de actualidad. El personal de la OIT está inquieto por la actitud, que desde hace algunos meses tiene la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) embarcada, con el pretexto de la modernidad, en una empresa sin precedentes de cuestionamiento general de los componentes esenciales del empleo en la función pública internacional.

La CAPI administra en efecto, por cuenta de quienes deciden en la Asamblea General de las Naciones Unidas, la totalidad de las condiciones de empleo y servicio dentro de lo que se ha convenido denominar el «sistema común». Este sistema común es cada vez más invasor, y la CAPI lo utiliza para aplicar en las organizaciones, incluida la OIT, prácticas denominadas «modernas» basadas en la desreglamentación, la flexibilización y, a un plazo previsible, el desmantelamiento del servicio público internacional. También esto es la «Globalización» ...

Sin duda, la Comisión tiene conocimiento regularmente de medidas puntuales adoptadas en el marco del sistema común, relativas a los salarios, las prestaciones, las condiciones de empleo o de servicio. Pero, no estamos seguros de que esas informaciones que reciben ocasionalmente les permitan apreciar en su justa medida la amplitud de los ámbitos para los cuales, de hecho y no siempre de derecho, la Oficina ha, probablemente de manera inconsciente, renunciado a ejercer sus capacidades de decisión en sectores clave para la determinación de las condiciones de empleo y de servicio de sus funcionarios.

Debe saberse que, contrariamente a lo que sucede en la OIT, donde un diálogo constructivo entre representantes de la administración y representantes del personal rige estatutariamente las relaciones profesionales, la aplicación del sistema común se efectúa sobre la base de decisiones adoptadas unilateralmente por un órgano cuyos miembros son nombrados directamente por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y para el cual la única obligación en materia de consulta con los representantes del personal o los jefes del ejecutivo de todo el sistema de las Naciones Unidas, consiste en tomar nota de los «hechos y opiniones» que los unos o los otros desearían comunicar.

El campo de competencias que desea arrogarse la CAPI puede ir hasta incluir — y cito aquí el estatuto de este órgano — «los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio del personal y los métodos por los cuales han de aplicarse los principios; las escalas de sueldos y ajustes; las prestaciones y los beneficios del personal y las condiciones requeridas para tener derecho a tales prestaciones y beneficios; las contribuciones del personal; la clasificación de los lugares de destino; las normas de clasificación de funciones para todas las categorías de personal; las normas de contratación; el desarrollo de fuentes de contratación, incluso el

establecimiento de registros centrales de candidatos idóneos, particularmente en los niveles inferiores de ingreso; la organización de concursos u otros procedimientos de selección; la promoción de las posibilidades de carrera, los programas de capacitación del personal y la evaluación del personal».

Por lo tanto es, si no está alerta, prácticamente la totalidad de las condiciones de empleo y de servicio en la OIT que podrían escapar, no sólo al Director General y a los principios de la negociación colectiva, que para él son tan importantes, sino también al Consejo de Administración y a su composición tripartita.

Por cierto, nada de todo esto es nuevo, ya que hace 30 años la OIT decidió reconocer — qué otra cosa podía haber hecho — la decisión adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de remplazar al cuerpo de expertos independientes encargados desde 1947 de aconsejar a los diferentes jefes de la Secretaría, acerca de la armonización de las condiciones de empleo y de servicio, por un órgano ampliamente decisorio, pero libre de toda obligación de verdadera concertación con aquellos a los que impondría sus decisiones.

Hasta el momento, y con altibajos, las tensiones con la CAPI se habían limitado en lo que se refiere al personal de la OIT, a algunos ámbitos para los cuales, ya sea, diferentes mecanismos alternativos podían desempeñar en definitiva un papel de contrapoder, como el régimen de pensiones, ya sea, la adopción de decisiones efectivas se efectuaba de manera suficientemente descentralizada, para que los organismos pudiesen asumir sus responsabilidades, como por ejemplo en materia de salarios.

Lo que es nuevo, y justifica la inquietud creciente del personal, de la cual me hago aquí eco, es la maniobra de cercamiento a la que se libra la CAPI desde el comienzo del milenio, con una profunda revisión del sistema de sueldos y prestaciones, diseñada — y cito aquí el informe de la Comisión correspondiente al año 2001 — «como instrumento de gestión para que las organizaciones pudiesen administrar sus recursos de forma estratégica y reforzar su capacidad para llevar a cabo una reforma general de la gestión».

Lo que también es nuevo es el contexto general — e iba a decir «mundial», o mejor dicho «global» — de desreglamentación y de liberalización a veces desmedido en el que se sitúa esa profunda revisión. En el sindicato de la OIT consideramos que la manera como la CAPI aborda este ejercicio de gran amplitud, demuestra que existen orientaciones fundamentales que exceden las preocupaciones simplemente vinculadas a la determinación de las condiciones de trabajo y de empleo. En resumen, las dificultades y los conflictos que presentimos, no han de ser de naturaleza esencialmente administrativa o burocrática.

Desde 2001, la evolución de los acontecimientos ha confirmado los peores temores del Comité del Sindicato del Personal de la OIT, experimentados a partir del anuncio de los temas que se habrían de abordar — modo de cálculo de los salarios, limitación de la duración de los contratos de trabajo, institucionalización de una diferencia entre contratos de trabajo «con» y «sin» derecho a la seguridad social, fluctuación de los sueldos en función de los resultados, modificación de la naturaleza de las descripciones de puestos, restricciones a los estímulos a la movilidad, limitación del derecho a las prestaciones familiares, cuestionamiento del sistema de pensiones, etc.

Lo que rápidamente se comprobó es que, con el pretexto de efectuar una «revisión», en el fondo se estaba poniendo en marcha una verdadera tentativa de gran envergadura para hacer fracasar la mayoría, o más bien la totalidad, de los principios que permitieron crear una verdadera función pública internacional, sin la cual ya no existiría la Organización de las Naciones Unidas.

Lo que en efecto tiene previsto lograr la CAPI es el cuestionamiento, a la vez, de la independencia y la protección de los funcionarios internacionales contra la arbitrariedad, de su seguridad de empleo, y de su derecho a la planificación de sus carreras, de la predominación de las reglas del derecho, de la unicidad y la continuidad del servicio prestado, de los principios de la igualdad de trato, de la determinación de los salarios sobre la base de los grados, de la progresión en función de la antigüedad y de las competencias establecidas, del acceso a una protección social garantizada, del ejercicio del derecho de recurso, etc.

Los documentos preparados para el quincuagésimo octavo y el quincuagésimo noveno período de sesiones de la CAPI, indican de manera flagrante la intención deliberada de seguir, sin desviarse, una línea que podría calificarse de «privatización de la función pública internacional». Ello, la Comisión lo justifica diciendo que las diferencias entre los sectores privado y público ya no son tan claras como antes, y que los conceptos de mercado penetran cada vez más en las administraciones

nacionales y en las organizaciones internacionales. De hecho, para que una reforma se lleve a cabo es necesario tener una visión global que concilie las necesidades económicas de las organizaciones con las expectativas de los Estados Miembros en los órganos directores.

Aparentemente, numerosos trabajos llevados a cabo por la CAPI están por lograr su finalidad, por lo menos desde el punto de vista conceptual. Actualmente, en algunos programas u organizaciones se prueban criterios, y no se excluye que en nombre del «sistema común», ciertas propuestas inaceptables — por no decir absurdas — ya presentadas terminen por imponerse en la OIT, incluso contra la voluntad del Director General y del Consejo de Administración.

El Sindicato del Personal de la OIT decidió pues informar a la Comisión el pasado mes de junio acerca de la postura que había adoptado respecto a ciertos elementos clave de la «Revisión global» y consideró indispensable ponerla también en conocimiento no sólo del Director General y sus representantes, sino también, por conducto de ustedes, del Consejo de Administración de la OIT.

También informamos, como era nuestro deber, al personal de la OIT y a los representantes de las demás organizaciones acerca de nuestro análisis y nuestras preocupaciones, y elaboramos con todos ellos algunas iniciativas para aliviar un tanto la presión en algunos aspectos, como los sueldos locales, la duración tolerada de los contratos o la cuantía de las pensiones de los servicios generales y los funcionarios nacionales.

Se han emprendido o se están a punto de emprender otras iniciativas en lo tocante a la remuneración con arreglo a los méritos, las normas de clasificación, la flexibilización de las tareas — así como a la ausencia de consultas genuinas con los interesados, y no hablemos de la negociación colectiva en el ámbito del sistema común.

Reiteraremos pues que el personal de la OIT y, esperamos, el conjunto de los funcionarios internacionales, no tiene intención de aceptar pasivamente que se siga cuestionando el artículo fundamental de la Carta de las Naciones Unidas en cuya virtud «La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad».

El Director General y el Departamento de Recursos Humanos han oído nuestras preocupaciones sobre este particular. Conviene saber al respecto que acordamos intercambiar de manera periódica — es decir, antes y después de cada reunión de la CAPI o de otros órganos del sistema común — impresiones acerca de la evolución de la situación, y acerca de la manera de afrontar, de ser posible todos juntos, las amenazas que pudieran advertirse. Este dato se menciona en el párrafo 4 del documento PFA/17 que se les ha sometido a ustedes para examen.

Las tendencias que subyacen a la gestión perniciosa de la CAPI también surten, por desgracia, efectos en ámbitos que deberían permanecer en la esfera de competencia de nuestra Organización, bajo el control de su Consejo de Administración.

Creemos que el retroceso en lo que, con orgullo, denominamos trabajo decente no es en modo alguno una fatalidad, como parecen atestiguarlo algunos datos que les facilita la Administración sobre la estrategia en materia de recursos humanos.

Sin embargo, todavía estamos lejos de nuestro objetivo, si bien es verdad que se han registrado progresos aunque relativos en ámbitos como:

- la protección de la seguridad del personal fuera de la sede y la incorporación de los representantes sindicales a la discusión de las medidas contempladas, inclusive en lo que respecta a la situación de urgencia que afecta nuevamente a nuestros colegas de Côte d'Ivoire;
- la nueva definición de las responsabilidades en lo referente a la gestión y la administración en el seno del equipo de dirección;
- la puesta en práctica del convenio colectivo sobre prevención y solución de conflictos para la cual se respetan los plazos señalados;
- la contratación de personas discapacitadas aunque los imperativos de seguridad del edificio de la sede en tiempos de precariedad financiera distan de facilitar la entrada en él;
- la elaboración de una nueva política en materia de movilidad — que todavía no beneficia a todas las categorías del personal, por ejemplo a aquel contratado localmente, y la definición clara de los derechos y obligaciones no sólo de los funcionarios, sino también de la Oficina;

- la elaboración de normas de buena conducta en relación con lo que denominamos reestructuraciones, y que la Administración califica de cambios organizativos — la primera de ellas debería garantizar la consulta directa del personal y de sus representantes, y esperamos que se aplique de modo cabal cuando se proceda a la revisión, hoy ineludible, de los procedimientos aplicables durante la celebración de reuniones como la reciente Conferencia Técnica Marítima Preparatoria, en que algunos colegas debieron trabajar hasta 32 horas seguidas — es decir sin pausa ni descanso, lo cual es tan inverosímil como intolerable — para paliar las carencias derivadas de la insuficiencia de medios, agravadas por una organización obsoleta del trabajo;
- la celebración de negociaciones de buena fe en materia de contratación y selección — aunque las divergencias de opiniones son todavía marcadas en algunos aspectos, en particular en relación con la transparencia de los mecanismos y la igualdad de oportunidades entre funcionarios;
- el inicio de un diálogo genuino acerca de la puesta en práctica del proyecto IRIS — sobre el cual también están ustedes informados — diálogo que ha permitido aplacar algunas preocupaciones, aunque todavía alberguemos dudas respecto a las consecuencias que tendrá un aumento continuo de sus costes, a la manera en que el personal de plantilla recibirá la formación pertinente para utilizarlo, a la tendencia a privilegiar la contratación en la OIT de ciertos consultores en vez de actualizar los conocimientos de nuestros colegas, en vista de que se ha optado por subcontratar las operaciones de mantenimiento y deslocalizar algunos equipos clave, al parecer por influencia de intervinientes que en realidad son externos, en condiciones que distan de ser transparentes y bien podrían ir en menoscabo del empleo, la confidencialidad de los datos y la seguridad informática.

Estos progresos generales y el buen funcionamiento de la Comisión Paritaria de Negociación no logran ocultar sin embargo la persistencia de dificultades reales en la elaboración de una estrategia de recursos humanos y diálogo social verdaderamente ajustada a la casa, en vez de calcada sobre medidas contempladas en otro contexto.

En el documento PFA/17 se facilitan, y lo lamentamos, más ejemplos de lo que cabría calificar de negativa a asumir.

A partir del párrafo 5 del documento se adivina cierta tendencia a sustituir las exigencias de la función pública internacional por una suerte de lógica de mercado, al mencionarse que «habrá que reducir o suprimir algunos puestos tras la jubilación de sus titulares», como si el grado debiese depender no ya de las funciones sino del titular del puesto correspondiente. Prefiero no insistir en ello toda vez que en su reunión anterior ya señalé a su atención lo que a nuestro modo de ver es cuando menos una incongruencia.

En el párrafo 6 la Administración parece atrincherarse detrás de «expertos de la CAPI» — ¡otra vez! — como si de una empresa privada se tratase, a fin de «aplicar la nueva norma general para la clasificación de los puestos». Alude a consultas que, según afirma, se están evacuando, concretamente con el Sindicato del Personal, con miras a la elaboración definitiva de ejemplos concretos y específicos de la OIT — debo informarles de que estas consultas no se están celebrando, ya que apenas se acaba de iniciar su planificación.

En materia de formación y desarrollo, parece que en el párrafo 13 se alaba el convenio colectivo concluido en agosto de 2001 sobre los planes de desarrollo personales (PDP), en beneficio de presuntos «principios del nuevo Marco de aprendizaje organizativo de las Naciones Unidas, cuyo contenido queda como ya sabemos muy por debajo de las ambiciones que en la materia han expresado ustedes para la Oficina — aunque se rectifica un tanto el tiro en el párrafo 15, puesto que el Consejo Paritario de Formación está por fin en funcionamiento, tres años después de su creación.

En el párrafo 17 del documento, respecto a lo que ya parece denominarse con pudor «parejas de hecho», se les comunica a ustedes que la Oficina está analizando la incidencia de una circular interna de la ONU — como si ustedes no hubieran adoptado ya sobre el particular una postura clara con ocasión de la 285.ª reunión del Consejo de Administración — es decir, en noviembre de 2002.

En resumidas cuentas, el planteamiento de la Administración en materia de negociación colectiva y de gestión de los recursos humanos nos parece todavía muy a menudo cautivo de influencias exteriores, pese a lo que podrían justificar la situación, inclusive financiera, de nuestra Organización, o las exigencias de una armonización razonable de las condiciones de empleo en el seno del sistema común.

A este respecto nos parece importante que su Comisión y, con ella, el Consejo de Administración, manifiesten claramente la voluntad de la OIT de permanecer dueña de sus decisiones — con arreglo a las prerrogativas del Director General en materia de gestión del personal y a los principios de la negociación colectiva, que la OIT tiene el honor de haber reconocido bajo su propio techo.

Formamos parte de una organización cuyos estudios son autoridad en materia de condiciones de trabajo y de los efectos de las relaciones sociales en el funcionamiento de las empresas. Sobre este particular ha quedado sobradamente demostrado que la flexibilización de los contratos de trabajo y la inseguridad del empleo hacen, a la postre, mella en la eficacia. En consecuencia, el personal, el Director General y el Consejo de Administración tenemos, objetivamente creo yo, un interés común en actuar en aras de la preservación de un marco decente para una función pública internacional eficaz y motivada, y expreso encarecidamente el deseo de que determinemos los medios necesarios para que todos juntos perseveremos en este empeño.

Con esta esperanza agradezco a todos ustedes su paciente atención.