



NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

	<i>Página</i>
I. Declaración del representante del personal.....	1
II. Enmiendas al Estatuto del Personal	1
III. Excepciones al Estatuto del Personal.....	1
IV. Composición y estructura del personal	1
V. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos	3
VI. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)	10
VII. Cuestiones relacionadas con las pensiones	11
a) Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	11
b) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales.....	11
VIII. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT.....	12
a) Composición del Tribunal	12
b) Estatuto del Tribunal.....	12
c) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Agencia de Cooperación y de Información para el Comercio Internacional	13
IX. Otras cuestiones de personal	14
Anexo. Intervención del Presidente del Comité del Sindicato del Personal de la OIT ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, reunión de marzo de 2005	15

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se reunió del 7 al 11 de marzo de 2005 bajo la presidencia del Sr. Séguin (Gobierno, Francia). El Sr. Botha (portavoz del Grupo de los Empleadores) actuó como Ponente.

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

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

II. Enmiendas al Estatuto del Personal

III. Excepciones al Estatuto del Personal (Decimocuarto y decimoquinto puntos del orden del día)

3. La Comisión tomó nota de que no había cuestiones que tratar respecto a estos dos puntos del orden del día.

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

4. La Comisión pasó a examinar dos documentos¹ sobre la composición y estructura del personal.
5. El Sr. Blondel, en nombre del Grupo de los Trabajadores, recalcó la importancia del documento que venía a ser una suerte de radioscopia de la OIT. En lo referente a la igualdad entre hombres y mujeres, se congratuló con moderación ya que el número de mujeres sólo había aumentado en un 0,3 por ciento desde el año anterior pese a los progresos logrados en lo referente a su contratación en puestos de alto nivel. En lo relativo a su contratación en general, las cifras de este año eran menos buenas que las del pasado. El orador lamentó que 62 nacionalidades, correspondientes a países Miembros de la Organización, no estuvieran representadas entre los asalariados. Sin querer establecer una relación entre el pago o el importe de las contribuciones y el número de nacionalidades representadas, los trabajadores pedían que se tuviera en cuenta este problema cuando se procediese a futuras contrataciones.
6. Los trabajadores también pidieron más precisiones sobre los tipos de contratos otorgados por la OIT y una presentación más gráfica de los hechos en el documento. Sin pretender ponerse en el lugar del delegado del personal, se hizo eco de la preocupación de los trabajadores respecto al número de contratos de corta duración y contratos de colaboración externa, y expresó el deseo de adquirir un conocimiento más cabal de todos los tipos de contratos posibles, así como del número de personas contratadas para la Conferencia, por ejemplo en el sector lingüístico. Gracias a este suplemento de información los trabajadores esperaban poder acallar los rumores que acusaban a la Oficina de toda clase de actos de discriminación. El Sr. Blondel concluyó celebrando el hecho de que se hubiera presentado la estructura de la Dirección en forma de organigrama al 1.º de marzo de 2005, presentación esta que consideraba particularmente útil.

¹ Documentos GB.292/PFA/16 y GB.292/PFA/16 (Add.).

7. El Sr. Botha, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, respaldó los comentarios del Grupo de los Trabajadores y pidió información sobre el número de personas con contratos de corta duración, de colaboradores externos y de consultores. Observó el incremento en el número de nacionalidades adecuadamente representadas y preguntó si el número de personas cuyo contrato de corta duración se había transformado en contrato de duración más larga había sido un factor coadyuvante. Aunque la diversidad nacional revestía importancia para el Grupo de los Empleadores, resultaría útil contratar a personas con experiencia como empleadores o en las empresas.
8. El representante del Gobierno del Brasil dio su respaldo a las cuestiones planteadas por el Grupo de los Trabajadores respecto de la representación de las mujeres y pidió que se mejorara la calidad y la claridad de la presentación de los datos proporcionados sobre el punto del orden del día, en particular la información sobre las nacionalidades subrepresentadas, sobrerrepresentadas y bien representadas en la Oficina.
9. El representante gubernamental del Japón pidió a la Oficina que confirmase la trascendencia que en los datos había tenido el Programa Especial de Ingreso a la Carrera para Jóvenes Profesionales (YPCEP), especialmente respecto a los Gráficos VI y VII, y que hallase la manera de contratar a más jóvenes profesionales. También preguntó si se introducirían cambios en el vigente sistema de coste normalizado, al tiempo que se mostró preocupado por la falta de información acerca de los países insuficientemente representados. Albergaba la esperanza de que en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2005 se facilitase más información a fin de que pudiese establecerse una comparación entre los cupos por países y el número real de miembros del personal correspondiente.
10. El representante del Gobierno del Canadá respaldó los comentarios de los oradores precedentes y agradeció a la Oficina el documento que había presentado, toda vez que en él se brindaban unos elementos de referencia y una lista de comprobación esenciales para fundamentar todo debate sobre las cuestiones de personal. Pidió a la Oficina que suministrase una lista de todo el personal, con indicación del grado y nacionalidad de cada uno de sus miembros. Aunque agradecía el organigrama en el que se presentaba la estructura de la dirección, pidió más pormenores al respecto.
11. El representante gubernamental de la Federación de Rusia pidió una lista del personal en que constasen la nacionalidad y el grado de cada uno de sus miembros, similar a la lista facilitada por otras muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. También pidió a la Oficina información acerca de la representación efectiva de cada país con respecto a su cupo.
12. El representante gubernamental de Italia pidió información más detallada sobre la diversidad nacional, amén de explicaciones acerca de la manera de calcular el cupo correspondiente a cada país.
13. El Sr. Ng, Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, declaró que la Oficina ofrecía estudiaría la manera de mejorar tanto la calidad como la presentación de los datos facilitados en el documento. Apuntó que la diversidad de contratos utilizados por la Oficina ofrecía cierta flexibilidad, lo cual permitía realizar las actividades sin necesidad de suscribir nuevos contratos permanentes. El Sr. Ng declaró que el logro de una diversidad nacional era un proceso dinámico y que los distintos grados de representación nacional podían cambiar considerablemente con apenas unos pocos cambios de personal. Recalcó que se pondría más empeño en planificar la sucesión a la hora de determinar los tipos de competencia necesarios y en abordar la cuestión de la diversidad nacional.

14. El Sr. Blondel, en nombre del Grupo de los Trabajadores, manifestó el deseo de que se dejase de aplicar el término «representación» con referencia a los asalariados de la OIT, pues éstos no eran ni representantes ni embajadores de su país. Recalcó que desde 1980 había aumentado el número de Estados Miembros sin nacionales entre el personal de la OIT y que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos debía permanecer consciente del problema, concretamente en el momento de la contratación.
15. El Sr. Botha, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, pidió aclaraciones acerca de la pregunta que formulara sobre el número de miembros del personal empleados en los últimos años con contratos de corta duración.
16. El Sr. Ng, Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, facilitó guarismos respecto a los contratos suscritos en 2003 y 2004. Estas cifras ascendieron a 2.640 y 2.325 respectivamente para los contratos de colaboración externa (EXCOL); a 2.405 y 1.847 respectivamente en el caso de las personas contratadas por días; a 362 y 327 respectivamente para los contratos especiales de corta duración (SST), y a 288 y 307 respectivamente para los contratos de corta duración (ST). El 1.º de marzo de 2005 había 131 miembros del personal con contrato SST o ST. Las listas del personal solicitadas por algunos miembros se facilitarían en la reunión de 2005.

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

17. El Presidente presentó el documento² sobre la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos, e indicó que el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 49.
18. El Sr. Botha, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, expresó su agradecimiento a la Oficina por el documento. El orador lamentaba que el documento sólo incluyera una actualización de las actividades, en lugar de proporcionar una nueva estrategia en materia de recursos humanos. Su Grupo había acogido con satisfacción el nuevo enfoque adoptado en relación con los recursos humanos, presentado en la estrategia original de 1999. Ulteriormente, se les informó de que era demasiado costoso. En 2002-2003, se llevó a cabo una auditoría externa de esta estrategia, en el marco de la cual se recomendó efectuar un examen de los costos y los beneficios de todas las áreas actuales y futuras de la estrategia en materia de recursos humanos, para garantizar que se estableciera un orden de prioridades eficaz. Sin embargo, esta recomendación nunca había llegado a aplicarse. Desde 1999, se habían presentado con frecuencia informes de actividades sobre las diferentes actualizaciones de la estrategia en materia de recursos humanos, y el Grupo de los Empleadores había preguntado sistemáticamente a cuánto se elevaría el costo de dicha estrategia. En primer lugar, al proporcionarse únicamente una actualización, se retrasaba la aplicación de una nueva estrategia. En segundo lugar, la información resultaba confusa para los miembros del Consejo de Administración, ya que los numerosos detalles aportados en la actualización hacían que, para muchos, fuera difícil retenerlos. En tercer lugar, se desviaba la atención de los miembros del Consejo de Administración de un debate adecuado sobre políticas.
19. En lo que se refería a la clasificación de los puestos, el Sr. Botha señaló que la labor del Grupo de Revisión Independiente (GRI), gracias a la cual 58 puestos de 81 se habían reclasificado en una categoría superior, parecía contrarrestar los esfuerzos realizados por la Oficina para examinar las próximas jubilaciones de miembros del personal a fin de reequilibrar la estructura de la clasificación. La Oficina debía desarrollar un sistema de

² Documento GB.292/PFA/17.

clasificación de los puestos que correspondiera a las necesidades de la OIT y, al mismo tiempo, fuera objetiva y aceptable para los empleados de la OIT y su Consejo de Administración. El Sr. Botha pidió a la Oficina que identificara los costos y beneficios al examinar el convenio colectivo sobre la clasificación con el Sindicato del Personal. En cuanto a la política revisada de movilidad del personal, el Sr. Botha preguntó si se contaba con una estrategia para su consecución, así como con una política por escrito que estuviera a disposición de todo el personal. El orador también quiso saber si la Oficina tenía previsto que la adherencia a esa política quedara reflejada en los contratos.

- 20.** En lo que respectaba a la prospección, contratación y selección del personal, el Grupo de los Empleadores consideraba que, si bien se habían obtenido mejoras en cuanto al período de tiempo transcurrido hasta la cobertura de las vacantes, 149 días seguía siendo excesivo. El Sr. Botha lamentaba la desaparición del YPCEP. Ahora bien, le alegraba saber que se hubiera colocado a la mayor parte de los jóvenes profesionales, aunque pedía a la Oficina una confirmación del costo del programa. El orador también tomó nota de la política con respecto a la cuestión del empleo de personas con discapacidades; en concreto, quería saber si existía una estrategia de aplicación al respecto y las implicaciones y el costo de dicha política.
- 21.** En lo que se refería al desarrollo del personal, el Sr. Botha señaló que se había realizado un estudio piloto sobre los planes de desarrollo personal (PDP) pero que, de hecho, muy pocos de estos planes, por no decir ninguno, se habían llevado a la práctica. El orador añadió que un consultor había evaluado el proceso de los PDP y había recomendado que debía existir un vínculo entre dicho proceso y la gestión del rendimiento. Ello parecía contradecir la recomendación del Auditor Externo, en virtud de la cual los planes de desarrollo personal debían diferenciarse de las evaluaciones del rendimiento. El Sr. Botha preguntó el número de evaluaciones del rendimiento que la Oficina había concluido. Con respecto a la cuestión de las parejas de hecho, el Sr. Botha quiso saber cuándo se ultimaría la política. También preguntó si existía una política por escrito, y si el personal tenía conocimiento de la misma. El orador tomó nota de los párrafos referentes a la aplicación de IRIS.
- 22.** En cuanto a la parte consagrada a la puesta en práctica de las recomendaciones del Auditor Externo, el orador expresó su decepción por algunas de las respuestas dadas. En una de las recomendaciones de la auditoría, se indicaba que la Oficina debía tratar de simplificar los actuales procedimientos administrativos y aumentar el número de miembros del personal que recibía formación profesional con miras a ocuparse de cuestiones estratégicas de recursos humanos. El Sr. Botha apoyaba esta recomendación, y subrayó que no debían recortarse las propuestas presupuestarias presentadas en relación con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos.
- 23.** El Grupo de los Empleadores respaldaba la propuesta de revisar la estrategia en materia de recursos humanos. El Sr. Botha indicó que algunos elementos de esta estrategia seguían estando poco desarrollados. También debían aportarse más detalles sobre los vínculos existentes entre varios componentes de la estrategia. Era necesario definir con claridad los plazos y las estimaciones de los costos. Asimismo, era importante garantizar la calidad del personal, para lo cual debía contratarse a las personas más competentes y encontrar un equilibrio entre las contrataciones que se debían a motivos políticos y las realizadas en función de los méritos profesionales. En lo que se refería a la cuestión de la negociación colectiva, se mencionaba que, en algunos casos, ésta había limitado la eficacia de las operaciones relativas a los recursos humanos. El Sr. Botha declaró que su Grupo deseaba más información sobre estas limitaciones. El Grupo de los Empleadores examinaría los pormenores relativos a otras cuestiones que eran motivo de preocupación directamente con el Sr. Ng. En líneas generales, el Grupo apoyaba los puntos que requerían decisión, pero insistía en que era necesario identificar el costo total de la estrategia revisada.

24. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que el documento era importante, ya que tenía que ver con la utilización del 70 por ciento del presupuesto de la OIT. Los trabajadores deseaban dar a conocer su postura, y no usurpar las funciones del Presidente del Sindicato del Personal, el Director General o el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. El Grupo de los Trabajadores se sumaba a las preocupaciones expresadas por el Sr. Botha, y valoraba el carácter dinámico del documento. En lo que se refería a la cobertura de los puestos vacantes (párrafo 7), era necesario evitar una nivelación sistemática hacia abajo, y favorecer más bien la política de rejuvenecimiento y la redefinición de los puestos propuesta en el párrafo 15. El plazo para la cobertura de vacantes, que había pasado de 379 a 149 días, seguía siendo excesivo y, para garantizar el funcionamiento adecuado de la Organización, era necesaria una mayor anticipación y planificación.
25. En lo que atañía al empleo de personas con discapacidades (párrafo 16), la Oficina debía aplicar el Repertorio de recomendaciones prácticas que había publicado en 2001, sin preocuparse de los costos, ya que dicho esfuerzo era ineludible. En lo que se refería a las políticas relativas a las parejas de hecho, la situación seguía siendo ambigua, y la OIT debía desempeñar una función precursora en esta esfera; lo mismo podía decirse de la licencia de paternidad, teniendo en cuenta la autorización dada por la Comisión de Administración Pública Internacional. En cuanto a IRIS, el Grupo de los Trabajadores esperaba que la suspensión del sistema general del presupuesto y las cuentas de la OIT no excedería de la duración prevista.
26. Con respecto al establecimiento del marco integrado de planificación propuesto en el párrafo 37, los trabajadores deseaban mayor diversidad de perfiles entre el perfil de todos los funcionarios de la Oficina, y no sólo entre los de ACTRAV y ACT/EMP. En efecto, era importante contar entre el personal de la Oficina personas con formación universitaria, pero también personas que hubieran adquirido experiencia profesional en un Ministerio de Trabajo o en una organización de empleadores o de trabajadores, además de su formación universitaria. Se acogería con satisfacción toda información estadística sobre el tema. Era necesario velar por que el patrocinio de candidatos por parte de los países donantes no coartara la libertad de la Oficina, y todos los funcionarios debían estar sujetos a la obligación de movilidad. En lo que se refería al párrafo 43, los trabajadores pedían mayor información sobre las nuevas políticas, orientaciones y estrategias de la OIT correspondientes al período 2006-2009. Por último, los trabajadores consideraban que la OIT, que era el punto de mira de otras organizaciones, debía contar con un verdadero servicio de medicina del trabajo, que, entre otras cosas, podría ayudar a influir de manera favorable en las cuestiones de ausentismo. Los trabajadores apoyaban el punto que requería decisión.
27. El representante del Gobierno del Japón, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, acogió con satisfacción la propuesta de revisar la estrategia en materia de recursos humanos. Algunas de las prioridades fundamentales de su grupo, identificadas durante la reunión celebrada por la Comisión en noviembre de 2004, se habían reflejado en la propuesta. La Oficina había recibido el importante mandato de desarrollar una nueva estrategia en materia de recursos humanos, y el orador instaba a la misma a finalizarla y aplicarla rápidamente. El orador expresó su satisfacción por los avances logrados en los campos de la negociación colectiva, los plazos de contratación, el desarrollo del personal y las cuestiones de género, así como por la atención que se estaba concediendo al empleo de personas con discapacidades. Con respecto a este último punto, solicitó mayor información, ilustrada con datos desglosados, sobre la política adoptada. También pidió que se fijaran metas y plazos para mejorar la distribución geográfica. Algunos países del grupo de Asia y el Pacífico se encontraban insuficientemente representados, o no lo estaban en absoluto, y debía existir una representación más adecuada de los Estados Miembros de dicho grupo entre el personal directivo superior. El

grupo de Asia y el Pacífico consideraba que debían realizarse mayores esfuerzos en materia de planificación del relevo profesional, incluida la contratación de jóvenes en vista de las jubilaciones previstas, como medio para reequilibrar el nivel medio de los grados.

- 28.** Una estrategia sólida en materia de recursos humanos debía centrarse en brindar asesoramiento estratégico, y debía ajustarse a los objetivos de la Organización. El grupo de Asia y el Pacífico había solicitado, anteriormente, que se considerara la posibilidad de externalizar las funciones rutinarias del personal, tales como la gestión de las nóminas y de las licencias, y preguntó si ya se había hecho algo al respecto. El orador también deseaba que se le aclarara el motivo por el cual el pleno impacto de los beneficios de IRIS sólo se podría conocer una vez implantado el sistema en las estructuras exteriores. En su opinión, la Oficina debía dejarse guiar por el Consejo de Administración en toda evolución de la estrategia en materia de recursos humanos. Su grupo apoyaba el punto que requería decisión, y pedía que la nueva estrategia se presentara a los miembros dos meses antes de que se celebrara la reunión de noviembre de 2005.
- 29.** La representante del Gobierno del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de los PIEM, expresó su agradecimiento a la Oficina por la última síntesis de la evolución, si bien lamentaba la lentitud de los avances. La oradora invitó al Director General a ejercer una fuerte función de liderazgo para impulsar la reforma en toda la Oficina. Insistió en que la nueva estrategia en materia de recursos humanos se presentara a la Comisión en su reunión de noviembre de 2005, de ser posible aprobada por el Auditor Externo, y sin que se contemplara ningún otro plazo. En la presentación, debía incluirse un calendario de la aplicación. La oradora deseaba reiterar algunas de las esferas prioritarias que eran motivo de preocupación, a saber: unos procedimientos de contratación y promoción breves, simples y transparentes, basados en el mérito; la gestión eficaz del rendimiento, vinculada a las perspectivas de carrera, y la gestión del rendimiento insuficiente o, en caso necesario, de la terminación del empleo; de conformidad con las orientaciones brindadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), seguir avanzando en una política sobre el número de tipos de contratos y la utilización de los mismos, incluido el mantenimiento de un equilibrio entre los contratos de duración determinada y los contratos permanentes, reservándose estos últimos solamente para el personal esencial; la política en materia de movilidad; la diversidad de género y geográfica; la mejora de las consultas con el Consejo de Administración y la aprobación por parte del Consejo de Administración de la estructura del personal directivo superior; la reducción continua del promedio de grados, y la mejora de la planificación del relevo profesional. La oradora pidió que la Dependencia Común de Inspección (DCI) realizara una comparación independiente de la estructura de clasificación de la OIT y la de otras organizaciones de las Naciones Unidas. Deberían fijarse metas concretas para resolver la cuestión de la sobreestimación de los grados y poner el porcentaje de personal en los niveles P.5 y superiores en un nivel más cercano al promedio de las organizaciones de las Naciones Unidas. Esto permitiría conseguir ahorros de varios millones de dólares durante un bienio.
- 30.** En lo que respectaba a la formación y el desarrollo de las capacidades, el grupo apoyaba la opinión de la Oficina, basada en la recomendación del Auditor Externo, según la cual era necesario dar mayor importancia a la formación, y ello con los actuales recursos. La oradora reiteró la petición hecha por los PIEM en la reunión de noviembre de 2004 para que se definieran con mayor claridad las funciones, las responsabilidades y los conductos de presentación de informes en el caso de los dos directores ejecutivos nuevos. Los PIEM acogían con satisfacción el organigrama sobre la estructura del personal directivo superior y la información adicional facilitada por la Oficina. Los PIEM consideraban que incumbía a los órganos rectores de todas las organizaciones de las Naciones Unidas desplegar esfuerzos para asegurar unas buenas prácticas de gestión. Anteriormente, los PIEM habían señalado a la atención la resolución núm. 51/241 de la Asamblea General de las Naciones

Unidas relativa a la limitación de los mandatos de los jefes ejecutivos. Desde entonces, la mayoría de los organismos de las Naciones Unidas han adoptado la limitación de los mandatos. Por lo general, el Secretario General de las Naciones Unidas designaba a los jefes de los fondos y programas para dos mandatos. Si bien en el Consejo de Administración existían opiniones divergentes sobre esta cuestión, los PIEM consideraban que la mayoría de los Estados Miembros reconocían que la limitación de los mandatos era un ejemplo de una práctica óptima en materia de gestión. Los PIEM recalcaron su permanente confianza en el actual Director General de la OIT.

- 31.** Los PIEM esperaban que, en el futuro, se darían respuestas mucho más detalladas a las recomendaciones del Auditor Externo, incluidas indicaciones claras de los avances logrados, y que las tareas se realizarían puntualmente. El grupo apoyaba la recomendación del Auditor Externo, en virtud de la cual debía efectuarse un examen de los costos y los beneficios de todas las áreas de la estrategia en materia de recursos humanos, para garantizar que se estableciera un orden de prioridades eficaz. En cuanto a la igualdad de género, el grupo alentaba a que se consagraran mayores esfuerzos para alcanzar la meta del 33 por ciento de mujeres en los grados P.5 y superiores a finales de 2005. Además, pedía una explicación sobre el motivo por el que se habían fijado metas separadas en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007 en lo que se refería a los grados P y D. En lo relativo a la movilidad del personal, los PIEM deseaban saber cuándo se presentaría al Consejo de Administración el marco aprobado por el Equipo de Dirección.
- 32.** El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de Africa, dio las gracias a la Oficina por el documento y recordó que, para su grupo, las cuestiones pertinentes eran la representación, la igualdad de género y la elaboración de una política de recursos humanos con la que se promoviera y aumentara la productividad y la democracia en el lugar de trabajo, especialmente porque la OIT, en su calidad de custodio de los derechos de los trabajadores, debía dar ejemplo al respecto. El grupo de Africa tomaba nota del contenido del cuadro 1 y consideraba que el rejuvenecimiento del personal no debería realizarse en detrimento de la promoción de candidatos internos idóneos, por un lado, ni del aumento de la representación africana en la OIT, por otro. El grupo de Africa tomaba nota de las razones que justificaban el nombramiento de funcionarios procedentes de países excesiva o adecuadamente representados, pero no estaba convencido de que se estuvieran realizando los esfuerzos suficientes por respetar la distribución geográfica. Para el grupo, no estaba claro que esta cuestión fuera un indicador de logro para el personal directivo. El grupo reiteró su llamamiento a que se recurriera a los ministerios de trabajo como vía de entrada directa a los efectos de la contratación. El grupo también consideraba que la igualdad de género debería utilizarse como indicador de logro para el personal directivo y que se deberían realizar más esfuerzos por aumentar el número de mujeres que ocupaban puestos de dirección. En noviembre de 2004, el grupo había solicitado a la Oficina que facilitara estadísticas sobre los jóvenes profesionales en las que se especificaran sus países de origen, y esperaba que dicha información se les proporcionara en esa misma reunión. El grupo de Africa se adhería a la propuesta de presentar, en noviembre de 2005, una estrategia revisada de recursos humanos en la que se incluyeran objetivos e indicadores, siempre que dicha estrategia garantizara el bienestar general del personal de la OIT, aumentara la productividad y contribuyera a poner en práctica el Programa de Trabajo Decente en el ámbito nacional.
- 33.** El representante del Gobierno de Noruega hizo suya la declaración de los PIEM e indicó que la principal prioridad de su Gobierno era el equilibrio de género. Aunque se habían realizado progresos, el proceso debía acelerarse, teniendo en cuenta que el número de mujeres en puestos de las categorías P.2 y P.4 también era importante. Esperaba que el Director General respondiera al mensaje del Consejo de Administración al respecto. La igualdad de género debería ser uno de los elementos centrales de la nueva estrategia de RH y, además, servir para la medición del rendimiento de los superiores jerárquicos.

34. La representante del Gobierno de Nueva Zelandia apoyó las declaraciones de los PIEM y del grupo de Asia y el Pacífico. Dijo que el elevado número de jubilaciones que se iban a producir en un futuro cercano constituía una buena oportunidad para que la Oficina emprendiera una reestructuración en la que tuviera en cuenta especialmente a los jóvenes profesionales. Debería elaborarse una estrategia general de relevo profesional. Su Gobierno apoyaba todas las iniciativas relacionadas con la diversidad y esperaba que se tuvieran más en cuenta la distribución geográfica y la igualdad de género en todos los niveles, eligiéndose siempre al mejor candidato para cada puesto. Estos deberían ser los principios clave por los que deberían regirse la estrategia de RH y las políticas de personal.
35. El representante del Gobierno del Canadá expresó su apoyo a la declaración de los PIEM y señaló que, dado que el 68 por ciento del presupuesto de la OIT se destinaba a los costos de personal, era importante que todos los puestos estuvieran ligados a los objetivos y metas de la Organización. El orador valoró positivamente los calendarios indicados en el documento sometido a discusión, en los cuales se deberían realizar ajustes adicionales antes de la reunión de noviembre de 2005. Consideraba que el resumen de las medidas adoptadas para poner en práctica las recomendaciones del Auditor Externo se debería seguir incluyendo en futuros informes. También se mostró a favor de dar a conocer en un anexo al documento, las diversas políticas que se habían desarrollado — incluidas las relativas a la gestión de rendimiento y a la movilidad del personal — en aras de una transparencia general.
36. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia indicó que se había solicitado un análisis de los costos y beneficios de la estrategia de RH. Hasta la fecha no se tenía constancia de que se hubiera obtenido beneficio alguno de los 5 millones de dólares de los Estados Unidos gastados en los dos últimos años. No creía que la estrategia fuera demasiado ambiciosa, pero consideraba que se tenían que definir prioridades, como el restablecimiento del equilibrio en la estructura de grados, la formación de los superiores jerárquicos e IRIS. A las demás cuestiones se les debería dar una prioridad menor. Su Gobierno consideraba que el incremento solicitado era exagerado, pero estaba dispuesto a revisar su decisión previa presentación de datos convincentes.
37. El representante del Gobierno de Malawi apoyaba la declaración del grupo de Africa y consideraba que los ministerios de trabajo deberían seguir sirviendo de vía de entrada a los efectos de la contratación, incluida la del personal de los proyectos — el cual, en ocasiones, era seleccionado sin que se consultase a los mandantes en el ámbito nacional. Por otro lado, reiteró que los anuncios de vacantes de la OIT se recibían bastante tarde o que, en ocasiones, ni siquiera se recibían. Pidió a la Oficina que proporcionara asistencia para garantizar que la documentación relativa a las vacantes se facilitara de forma oportuna, con el fin de que los eventuales aspirantes tuvieran tiempo de presentar su candidatura.
38. El representante del Gobierno del Japón manifestó su adhesión a las declaraciones de los PIEM y del grupo de Asia y el Pacífico y valoró positivamente la labor del Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y de su personal. Estaba de acuerdo con la opinión de la Oficina de que las jubilaciones inminentes supondrían para ella la oportunidad de establecer una organización más adecuada, eficiente y eficaz, y señaló que la Oficina necesitaba del compromiso del Director General y del de todos los cargos superiores para alcanzar dichos objetivos.
39. El representante del Gobierno de la India hizo suya la declaración del grupo de Asia y el Pacífico y solicitó que se tomara en consideración la mejora de la representación de las regiones, la contratación de jóvenes profesionales en la sede y en las oficinas exteriores, y el establecimiento de un sistema de contratación transparente y basado en los méritos que favoreciera a los candidatos procedentes de los países en desarrollo. También le

preocupaban la igualdad de género, la movilidad del personal y la evaluación del rendimiento.

40. El representante del Gobierno de la República de Corea expresó su apoyo a la declaración del grupo de Asia y el Pacífico. Solicitó que se le proporcionaran ejemplos de cómo se reduciría el promedio de la clasificación de los puestos y de qué incentivos disponían los superiores jerárquicos para lograrlo. La representación insuficiente de algunos países era una cuestión que se había de abordar de forma prioritaria. Era necesario establecer objetivos claros y plazos para aumentar la diversidad nacional.
41. En cuanto a la fijación de cuotas de países, el Sr. Ng, Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, explicó que la previsión relativa al número ideal de funcionarios en la categoría de servicios orgánicos y en categorías superiores se modificó a principios del decenio de 1990 para tener en cuenta el aumento del número de Estados Miembros. En ese momento, 27 países estaban excesivamente representados. Era menester intensificar la labor de prospección en los países no representados o subrepresentados. El orador consideraba que la Oficina había realizado progresos razonables respecto de la cuestión del género y que, a este respecto, aventajaba a muchas otras organizaciones de las Naciones Unidas. El Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales (YPCEP) también había contribuido al incremento de la presencia de mujeres y al aumento de la diversidad nacional. El Sr. Ng reconoció que todavía quedaba trabajo por hacer respecto de la revisión de la estrategia de RH con miras a garantizar la rentabilidad de su aplicación. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos continuaría colaborando con los superiores jerárquicos y con el Comité del Sindicato del Personal. El Sr. Ng insistió en que la estrategia estaba destinada a aumentar la capacidad del personal respecto de la puesta en marcha de los programas de la OIT mediante el aumento de la responsabilidad en materia de rendimiento y gestión.
42. En cuanto a la clasificación de los puestos, el Sr. Ng manifestó que 61 funcionarios habían sido ascendidos a la categoría de P.5 en virtud del procedimiento de base y que los reajustes llevarían tiempo. No obstante, el Departamento estaba colaborando con los sectores en el establecimiento de estructuras de grados apropiadas en los niveles departamentales, y ello en el marco de la elaboración de planes de gestión en materia de RH. La Oficina no podía reclasificar en categorías inferiores todos los puestos que quedaban vacantes a raíz de jubilaciones, ya que algunos estaban clasificados correctamente en niveles superiores. Aseguró a la Comisión que el procedimiento de reclasificación de puestos se llevaría a cabo en consulta con el Sindicato del Personal. Reconoció la necesidad de mejorar los mecanismos de evaluación del rendimiento y de elaborar una estrategia de recompensas y de reconocimiento del rendimiento. La Oficina había iniciado un proceso transparente de contratación, de conformidad con lo estipulado en el convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación. La política en materia de discapacidad se estaba finalizando, y la relativa a las parejas de hecho, desarrollada en el marco de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), también se estaba examinando. Por último, el Sr. Ng confirmó que, por un lado, ya se habían establecido las prioridades y que, por otro, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos había colaborado estrechamente con el Auditor Externo para determinar los costos de la aplicación de la estrategia de RH, los cuales, según las estimaciones, ascendían a 3.200.000 dólares como gastos excepcionales y a 5.200.000 dólares como costos permanentes anuales.
43. El Consejero Jurídico Adjunto (Sr. Raimondi) facilitó informaciones precisas sobre las nuevas formas legales de unión (en inglés, «domestic partners»). De momento, el sistema común de las Naciones Unidas no había adoptado posición alguna. El Secretario General publicó un boletín — aplicable únicamente a la Secretaría de las Naciones Unidas — por el que se reconocía a los cónyuges y a las parejas legalmente reconocidos por la legislación

del país de procedencia del funcionario o funcionaria; este reconocimiento no generaba derechos respecto de la Caja Común de Pensiones. La cuestión se estaba examinando en el marco del sistema común con miras a la aplicación del enfoque del Secretario General al conjunto de las instituciones especializadas, incluso en lo que respectaba a las pensiones. A los efectos del Estatuto del Personal y de la Caja del Seguro de Salud (CAPS), el Estatuto del Personal de la OIT sólo reconocía como cónyuges a las personas que eran consideradas como tales por la legislación del país de procedencia del funcionario o funcionaria. Así pues, las uniones legales distintas del matrimonio no podían reconocerse, a menos que se adoptara una decisión al respecto en el marco del sistema común o que el Consejo de Administración decidiera modificar por sí mismo el Reglamento del Personal.

44. La Comisión recomienda al Consejo de Administración que:

- a) *oriente a la Oficina respecto de las propuestas formuladas para revisar la estrategia de recursos humanos;*
- b) *solicite que, en noviembre de 2005, la Oficina presente, para su aprobación por la Comisión, una estrategia revisada de recursos humanos en la que se incluyan objetivos e indicadores relacionados con cada uno de sus componentes principales, y*
- c) *pida que se presente un informe sobre la aplicación de la estrategia en noviembre de 2006 y cada año a partir de esa fecha.*

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

- 45. El Presidente presentó el documento³ relativo a las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional, y señaló que el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 21.
- 46. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, apoyó el punto que requería decisión. También preguntó si el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos estaba en condiciones de facilitar la cifra correspondiente al número de licencias de paternidad otorgadas para África y Asia.
- 47. El representante del Grupo de los Empleadores, Sr. Botha, apoyó el punto que requería decisión e indicó que discutiría con el Sr. Ng la cuestión del cuadro ejecutivo superior.
- 48. El Sr. Ng proporcionó datos sobre la licencia de paternidad por región.
- 49. **La Comisión recomienda que el Consejo de Administración:**
 - a) *refrende las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y autorice al Director General a dar efecto en la OIT a esas decisiones (relacionadas con nuevos niveles de subsidios de educación, la licencia de*

³ Documento GB.292/PFA/18.

paternidad, y una nueva escala de sueldos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores), mediante la introducción de enmiendas en el Estatuto del Personal, según sea necesario, y

- b) *autorice al Director General a determinar los detalles administrativos de la aplicación en la OIT de las disposiciones de licencia de paternidad revisadas.*

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

a) Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

50. El Presidente presentó el documento ⁴ sobre las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.
51. La Comisión tomó nota de que el documento de la Oficina se había presentado con fines de información. No hubo comentarios.

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

52. El Presidente presentó el documento ⁵ sobre el informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales, y señaló que los puntos que requerían decisión figuraban en los párrafos 4 y 5.
53. El portavoz del Grupo de los Empleadores preguntó cuáles eran las implicaciones financieras de la enmienda del mandato del Fondo que se proponía.
54. Un representante del Director General explicó que se preveía un número muy reducido de casos y que se esperaba poder cubrir los gastos adicionales sin sobrepasar la asignación presupuestaria normal. Indicó además que, dado que los gastos se comunicarían anualmente al Consejo de Administración, éste tendría la oportunidad de revocar la enmienda en el caso de haber gastos imprevistos.
55. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, hizo llegar sus felicitaciones a las personas que serían nombradas y apoyó los puntos que requerían decisión.
56. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración nombre a la Sra. Stoikov y al Sr. T. Montant como miembros de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales.*

⁴ Documento GB.292/PFA/19/1.

⁵ Documento GB.292/PFA/19/2.

57. La Comisión recomienda que el Consejo de Administración:

- a) *enmiende el mandato del Fondo de Pagos Especiales, a partir del 1.º de abril de 2005, a fin de proporcionar pagos graciabiles, sin que ello implique ningún derecho contractual, a antiguos funcionarios de la OIT (o a sus cónyuges supervivientes), independientemente de su edad, siempre y cuando sean beneficiarios de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, hayan trabajado por lo menos diez años en el sistema de las Naciones Unidas, y hayan trabajado los últimos cinco años en la OIT;*
- b) *autorice a la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales para que efectúe los pagos a los antiguos funcionarios de la OIT y a los cónyuges supervivientes mencionados en el apartado a) supra, y*
- c) *considere que esta enmienda ha de ser objeto de un examen anual, a fin de garantizar que no implique gastos imprevistos importantes.*

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

a) Composición del Tribunal

58. La Comisión tuvo ante sí un documento⁶ sobre las cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT. El Presidente explicó a la Comisión que se trataba de un documento para información, y presentó excusas en nombre de la Oficina por la distribución tardía del documento relativo a la composición del Tribunal. Se acordó aplazar el examen de este documento sobre la composición del Tribunal hasta el miércoles 23 de marzo de 2005.

b) Estatuto del Tribunal

59. La Comisión tuvo ante sí un documento⁷ relativo a las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT en el que se reflejaban los resultados de las nuevas discusiones celebradas desde que se examinara esta cuestión por última vez.

60. El Sr. Blondel, en nombre del Grupo de los Trabajadores, observaba que parecía haberse llegado a un acuerdo entre las organizaciones que habían aceptado la jurisdicción del Tribunal, pero que esta oportunidad también entrañaba problemas. Preguntó si las propuestas iban dirigidas a permitir que las asociaciones representantes del personal pudieran solicitar reparación ante el Tribunal en lugar de las personas concernidas. Dicho esto, el Tribunal podía decidir de manera selectiva si deseaba atender a las solicitudes que formularan las asociaciones de personal para poder presentar observaciones. El Grupo de los Trabajadores se preguntaba con inquietud si el personal de la OIT y de las demás organizaciones obtendría la reparación debida cuando ello se justificara. Dado que, al parecer, las propuestas respondían al fondo de lo que el Sindicato del Personal había

⁶ Documento GB.292/PFA/19/2.

⁷ Documento GB.292/PFA/20/2.

solicitado, no tendría objeciones en dar su apoyo al párrafo 12. Dicho esto, si otras personas necesitaban disponer de más tiempo para poder examinar las propuestas, los trabajadores se mostrarían dispuestos a aceptar una solicitud en este sentido.

61. El Sr. Botha, en nombre del Grupo de los Empleadores, declaró que el documento planteaba cuestiones complejas, con varios interrogantes que suscitaban inquietud y que seguían sin resolverse. Concretamente, los empleadores no habían tenido oportunidad de examinar en su integridad las posibles repercusiones que tendrían las enmiendas propuestas en el ámbito de la negociación colectiva en la OIT. Además, los empleadores creían que, en una cuestión tan importante, todas las organizaciones que habían aceptado la jurisdicción del Tribunal deberían haber expresado sus puntos de vista. Propuso que se aplazara la decisión y que se volviera a examinar la cuestión en la 294.^a reunión del Consejo de Administración.
62. El Consejero Jurídico indicó que una decisión de aplazamiento pospondría el examen de la cuestión por la Conferencia Internacional del Trabajo al menos hasta 2006.
63. Tras tomar nota de las consecuencias en términos de plazos, la Comisión aplaza la decisión hasta la 294.^a reunión del Consejo de Administración.

c) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Agencia de Cooperación y de Información para el Comercio Internacional

64. La Comisión tuvo ante sí un documento ⁸ sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Agencia de Cooperación y de Información para el Comercio Internacional (ACICI).
65. El Sr. Blondel, en nombre del Grupo de los Trabajadores, aprobó el punto que requería decisión y se felicitó por el hecho de que fueran ahora 46 las organizaciones internacionales que se habían sometido al Estatuto del Tribunal. No obstante, se lamentó de que se sometieran con tanta frecuencia casos relativos a la OIT al Tribunal y que, para colmo, la Oficina los perdiera, lo cual no dejaba de ser paradójico por la imagen social de la Organización.
66. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo por la Agencia de Cooperación y de Información para el Comercio Internacional (ACICI), con efecto a partir de la fecha de dicha aprobación.*

⁸ Documento GB.292/PFA/20/3.

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

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

Ginebra, 21 de marzo de 2005.

Puntos que requieren decisión: párrafo 44; párrafo 57;
párrafo 49; párrafo 66.
párrafo 56;

Anexo

Intervención del Presidente del Comité del Sindicato del Personal de la OIT ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, reunión de marzo de 2005

Señor Presidente,

Señoras y señores miembros de la Comisión,

Señor Director General,

¿Es el efecto del cambio de estación o, más prosaicamente, la necesidad que tiene nuestra Administración de poder alegar resultados en citas como ésta, donde el representante del personal tiene el honor de dirigirse a ustedes y conciencia de ser escuchado?

En todo caso, el Sindicato se complace en observar que, a medida que se acercan las reuniones del Consejo de Administración, recobran impulso procedimientos que estaban aletargados.

Así es como, en vísperas de la reunión de marzo de 2005, pudieron aportarse conclusiones satisfactorias a expedientes como el de la identificación de buenas prácticas en materia de reorganización, el empleo de las personas con discapacidad o la utilización de pasantes, en los que parecía imperar un estancamiento permanente. Se retomó la discusión, después de un largo silencio, en torno a una política de movilidad en la que no deben excluirse ni Turín ni el personal de contratación local. Se está planteando seriamente el establecimiento de modalidades para el examen conjunto de las dificultades sistémicas, que a menudo se ponen de manifiesto por casos concretos. La Administración comunicó a la parte sindical sus primeras propuestas escritas respecto de la revisión del acuerdo sobre gestión del personal y procedimientos de contratación, y cabe esperar que pueda instaurarse, al fin, un diálogo sobre las cuestiones de fondo, después de prolongados aplazamientos. El tren de la formación está, prácticamente, en vías cuya existencia e interés han sido reconocidos. Quisiera hablar de los Planes de Desarrollo Personal y de los Consejos Paritarios de Formación. Incluso la Estrategia en materia de recursos humanos propuesta fue objeto de consultas, breves y tardías, pero, al fin y al cabo, serias y constructivas, con los representantes del personal.

Es, pues, en un clima relativamente marcado por el diálogo social, al que no podemos más que desear un desarrollo duradero, en el que centraré esta intervención en torno a algunos temas que representan otros tantos momentos intensos de su trabajo — y subrayan, a fin de cuentas, la importancia de la estrategia en materia de recursos humanos que tienen ante ustedes.

Se trata de las *reestructuraciones*, surjan de las propuestas de Programa y Presupuesto o del proyecto IRIS, de los procedimientos de *provisión de puestos*, de la *tramitación de las reclamaciones* en el trabajo, de las *cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres*, de la situación de nuestros colegas de *Abidján* y de la situación de nuestra *Caja del Seguro de Salud*.

Todo esto teniendo como fondo el sistema común y los intentos de injerencia de la Comisión de Administración Pública Internacional en las actividades cotidianas de las organizaciones internacionales, injerencia a propósito de la cual les habían sido comunicadas las inquietudes del personal el pasado mes de noviembre — y que es objeto de una acción constante de nuestro Sindicato, junto con los demás representantes del personal del sistema de las Naciones Unidas y en estrecha consulta, me complace subrayar, con los representantes del Director General de la OIT.

Las reestructuraciones

Sin entrar en detalles sobre los diferentes componentes de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007, no se sorprenderán de saber que la reacción de conjunto del personal, cuando se enteró de estas propuestas, fue, en primer lugar, la de preguntarse cuáles podrían ser sus consecuencias en el empleo — no solamente en términos cuantitativos, sino también desde el punto de vista de la calidad del empleo que la OIT podría ofrecer en un contexto como ése.

En efecto, hay motivos para preocuparse. Un estudio estadístico parcial, referido al año 2004, realizado por el Sindicato confirmó que, por una parte, el Departamento de Recursos Humanos no tenía ni los medios ni el enfoque necesarios para detectar los abusos de manera eficaz — mientras que los datos brutos permitían identificar fácilmente múltiples casos de situaciones concretas en las que la combinación de subcontratación o de trabajo a través de «tâcherons», de contratos de corta o muy corta duración y de pasantías no remuneradas o muy mal remuneradas permitía, de hecho, ocuparse de tareas recurrentes fuera de las normas habituales en materia de relaciones laborales. No es que careciésemos de mecanismos reglamentarios — es que, simplemente, éstos son pasados por alto, objeto de abuso o eludidos.

Una reunión sindical que dedicamos a la actitud de la Oficina respecto de determinados abusos manifiestos en materia de empleo — pasantes que trabajaban sin remuneración, abuso de procedimiento en los contratos de colaboración externa, interrupción arbitraria del contrato para evitar las cargas sociales, empleo temporal de larga duración en puestos vacantes, contrataciones que no respetaban los procedimientos establecidos... — atrajo, por esto, una enorme atención, e hizo que se desplazasen muchos colegas.

La Administración, desde entonces, les ha hecho llegar su intención de entrar en materia a propósito de la revisión de una circular de 2002 sobre «la utilización impropia de los contratos de trabajo», cuyas disposiciones tuvieron tiempo de demostrar su falta de adecuación para hacer frente a situaciones que podrían calificarse de «nueva precariedad». En las discusiones que pudimos mantener sobre la estrategia en materia de recursos humanos propuesta, pudieron aclararse con nuestra Administración determinados puntos referidos, sobre todo, a la preeminencia de las estructuras organizativas y las funciones en todo procedimiento de clasificación.

Sin embargo, las incertidumbres relativas al nivel final de recursos disponibles; el importante peso de determinadas acciones, consideradas aparentemente indispensables, pero en las que no intervienen las competencias internas; la ausencia de un mecanismo de control central y paritario para evitar todo abuso en materia de contratación; la tentación creciente, con las restricciones presupuestarias y las facilidades ofrecidas a los gestores, de hacer malabarismos con los distintos tipos de contrato; la ausencia total de concertación respecto de determinadas operaciones de reorganización de importancia capital, sin embargo, para el funcionamiento de la Oficina y sus funcionarios y la falta de seguimiento de los resultados de la amplia concertación llevada a cabo por el Departamento de Recursos Humanos a través de toda la estructura de la Oficina para definir una nueva política de movilidad hacen que muchos de nuestros colegas vean ahora su futuro profesional con, digamos, un gran escepticismo.

No obstante, son factibles otros enfoques, participativos, estimulantes para el personal, eficaces para la acción de conjunto de la Oficina — y el Sindicato no deja de utilizar su fuerza de propuesta para hacer avanzar las cosas. Y, a veces, basta con muy poco para que estas cosas avancen.

Seguramente, al leer con atención las propuestas de Programa y Presupuesto y, en especial, sus anexos, se habrán percatado de que la reducción de los costos salariales se efectuaba, sobre todo, a través de reorganizaciones realmente considerables, que afectaban prácticamente a todos los sectores de la sede. A este respecto, disponemos de ejemplos recientes que ofrecen imágenes contrastadas en los trámites seguidos, lo cual, para un Sindicato que escucha a sus afiliados, resulta particularmente instructivo.

En uno de los casos, en el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, una reestructuración llevada a cabo por un nuevo responsable a través de consultas completas y de la elaboración participativa de todos los detalles de una nueva organización no solamente aceptada sino, en apariencia, asumida por todos. Esto llevó varias semanas especialmente bien empleadas.

En el otro caso, en el Sector del Empleo, se decidió una reorganización de la estructura en varios tiempos, sin concertación con el personal de base, cuyos resultados son, antes que nada, de frustración — también para aquellas y aquellos cuyos planes de desarrollo personal se convierten, de repente, en papel mojado a consecuencia de una circular. En apariencia, resulta, sin duda, más rápido — pero ahora todo está por hacer en lo que se refiere a la operacionalización, la definición de las tareas individuales y la transición entre dos formas de organización — con la dificultad de tener primero que justificar la forma del molde elegido.

En el documento PFA/17 se les informa, mediante un solo apartado, el i) del párrafo 29, de que «el flujo de información y de comunicaciones entre la dirección, el Sindicato del Personal y el personal debe mejorarse, en particular en situaciones de reestructuración de los servicios, de

reorganización del trabajo y de las políticas o cuando se apliquen otras iniciativas que impliquen cambios importantes».

Con este espíritu, en varios meses, las dos partes en la Comisión Paritaria de Negociación elaboraron juntas unas directrices sobre la gestión de los cambios y los procesos de reestructuración a las que determinados responsables ya han querido ajustar sus actividades, antes incluso de cualquier comunicación oficial — y quisiera precisar aquí que, además del ejemplo del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, esto concierne igualmente al Departamento de Relaciones Oficiales, cuya nueva estructura está en proceso de elaboración, en el marco de un proceso con el que el Director competente ha querido, desde el principio, vincular a los representantes del personal.

Este reflejo de concertación con la parte sindical, afortunadamente, se está haciendo más frecuente a medida que pasa el tiempo — y el Comité se permite creer que sus capacidades de intervención, su representatividad y la calidad de sus propuestas tienen algo que ver en ello.

El proyecto IRIS

Las vicisitudes, suertes y desgracias del proyecto IRIS ponen de manifiesto también una preocupación no sólo por informar, sino también por escuchar a los representantes del personal. El Sindicato ya está representado en el Comité de las Partes Interesadas (Stakeholders' Committee), donde sigue estando alerta en relación con el establecimiento del proyecto. Su representante en este Comité ha intervenido, sobre todo, en las cuestiones de formación, las transiciones de un sistema a otro, las repercusiones en las regiones y el conjunto de la estructura exterior. Está previsto un encuentro de los delegados de servicio con la Directora Ejecutiva responsable del proyecto en la etapa actual, en el que nuestros colegas expresarán las inquietudes y expectativas del personal.

Existen contactos directos a intervalos regulares entre la responsable general del proyecto y la dirección del Sindicato, y la mejor comprensión de determinadas dificultades expuestas por el personal comienza a dar sus frutos — especialmente, en materia lingüística y de estrategia de formación a medio plazo, pero también para no volver a invocar sistemáticamente las limitaciones del proyecto como justificación del estancamiento en materia técnica, de la inercia administrativa o de la degradación solapada de aspectos enteros de las condiciones de trabajo.

Este enfoque constructivo, sin embargo, no puede responder a preocupaciones más fundamentales, como lo son las nuestras, y que guardan relación sobre todo, ustedes lo saben, con los costos inmediato y recurrente del proyecto, con el hecho de dejar de lado determinados servicios centrales de la Oficina en el momento de la definición inicial de las cadenas y de los procedimientos y con una práctica de subcontratación principalmente informática que, en definitiva, podrían, los tres juntos, contribuir a transformar el IRIS de una herramienta en un yugo, cuyas exigencias acabarían suponiendo otros tantos límites estrictos a los márgenes de maniobra de la OIT.

Una especie de CAPI informática sin la legitimidad del sistema común, de alguna manera...

Nosotros sabemos que su Comisión está especialmente atenta a estos aspectos, y que es consciente de los riesgos. Sepan ustedes que también el personal permanece alerta y vigilante.

Solución de conflictos

De la misma forma, seguimos alerta y vigilando lo que ocurre con la prevención y la solución de conflictos.

El documento sobre la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos que tienen ante ustedes presenta ciertos progresos en la puesta en aplicación de los nuevos procedimientos negociados hace ya un año, progresos que son reales.

Como estaba previsto, se están estableciendo mecanismos más eficaces, más centrados en la prevención, que se aplican de forma generalizada a toda la estructura de la Organización en vez de estar reservados a una elite ginebrina o internacional. Se ha designado a una serie de facilitadores en la sede, así como en las regiones, y su formación está prevista para el mes de abril. Los investigadores de casos de acoso sexual ya han recibido formación. Se ha nombrado a los tres presidentes de la Junta Mixta de Apelaciones, y pronto se publicará un folleto de divulgación sobre los nuevos mecanismos. El Sindicato se ha procurado los servicios de un consejero jurídico que continúa ayudando con éxito a los colegas en dificultad a resolver sus problemas — se trata de un

jurista cuya reputación se conoce ya más allá de nuestra Organización... lo que esperamos no tenga que ver con los retrasos que seguimos sufriendo para regularizar su situación administrativa.

Entretanto, la administración continúa perdiendo ante el Tribunal casos que sin duda alguna podían haberse evitado con una discusión serena con los superiores jerárquicos a menudo ignorantes de las normas jurídicas. Sin duda, son las secuelas de un sistema que privilegiaba el conflicto sobre la concertación, y cuya reforma se llevó a cabo felizmente hace sólo un año.

Siempre me ha sorprendido que esta Comisión no sea informada de la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OIT en los casos que afectan a la Oficina. Uno de los objetivos que se ha marcado el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos para el próximo bienio es disminuir en un 30 por ciento el número de conflictos que deben tratar los órganos internos; esperemos que ese resultado no se deba a que tales órganos se han desistido en favor de una actuación directa del Tribunal — una política a lo Poncio Pilatos, en suma — o al efecto negativo de otras medidas que integran esa estrategia en materia de recursos humanos, comenzando por los procedimientos de contratación y selección.

Contratación y selección

Ya he mencionado el hecho de que las negociaciones, no siempre fáciles, siguen su curso en este ámbito. Las dos partes reconocen que el escollo principal es la existencia, o no, de un órgano central de supervisión o control. En efecto, cabe señalar que el carácter aparentemente arbitrario de algunas contrataciones y promociones, y la ausencia correlativa tanto de una política de carrera como de un seguimiento operativo de la aplicación de los grandes principios de gestión figuran en el primer lugar de los conflictos que se someten al Sindicato.

La gran libertad concedida en materia de contratación a los superiores jerárquicos desde hace ahora más de cinco años ha tenido efectos negativos, inclusive en materia de movilidad — ¡cómo es posible postular a un puesto si las posibilidades no se publican!, ¡cómo aceptar alegremente partir de Ginebra cuando es aquí, cerca de quienes toman las decisiones, donde se juegan realmente las oportunidades de carrera!

Para quien sepa leerlo, el documento GB.292/PFA/16 sobre la Composición y estructura del personal es particularmente interesante. El número de contrataciones no ha cambiado nada; cuando en 2004 se contrata a 31 funcionarios de la categoría profesional en puestos no lingüísticos, de los que 19 son hombres y 12 mujeres, y sólo diez proceden de países subrepresentados, no es de extrañar que no se consigan avances reales en la búsqueda por alcanzar los grandes objetivos del equilibrio entre nacionalidades y género.

Querer justificar esos resultados mediocres con la regularización de las situaciones de precariedad o los ascensos del cuadro nacional al internacional no es serio. El ascenso de la categoría de servicios generales a la categoría orgánica se produce en rarísimas ocasiones — y la regularización de los contratos precarios se terminó en 2003.

Se trata ciertamente de una falta de control total, y es ahí donde reside la clave de la negociación en curso.

Paridad entre hombres y mujeres

Esta cuestión concierne directamente a la paridad entre géneros. No voy a detenerme en el comentario al cuadro que figura en el documento GB.292/PFA/17 en el que se habla de «búsqueda de un equilibrio general entre hombres y mujeres», cuando las cifras muestran que entre 2003 y 2004 la representación de las mujeres disminuyó en todos los grados de P.2 a D.2.

Creemos que el éxito de una política de paridad no puede basarse en operaciones puntuales en materia de contratación en los grados más elevados, por mucho que esas decisiones se justifiquen plenamente, como ocurre en la OIT.

De lo que estamos convencidos, y la auditoría sobre paridad que la Unidad de cuestiones de género ha realizado a petición del Sindicato así lo confirma, es de que una política en la materia debe abarcar todos los ámbitos de las condiciones de empleo y de trabajo — incluyendo los que tienen que ver con la seguridad del empleo, la planificación de la carrera, la movilidad, la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, el acceso a la formación y la identificación precoz del talento ya sea en las oficinas exteriores como en la sede.

Es por eso por lo que para no ser los únicos en tratar de transformar este análisis en acciones prácticas hemos solicitado que la cuestión se aborde en su conjunto en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación y estamos trabajando, tanto en el marco del sistema común como en la OIT, con el 55 por ciento de mujeres y el 45 por ciento de hombres que constituyen el efectivo sindical.

La situación en Abidján

En Abidján, el Sindicato cuenta con 55 afiliados, de los que 32 son mujeres. Mientras que la situación sigue sin calmarse en Côte d'Ivoire, crece la inquietud por la suerte de muchos de los colegas contratados localmente.

Desde hace casi tres meses, algunos de ellos permanecen fuera de su lugar de contratación por motivos de seguridad y, como es lógico, se preocupan por la continuidad de su relación laboral con la Oficina. Para una treintena de miembros del personal local, que hacen posible que la Oficina Regional siga funcionando, sus contratos finalizan el 31 de marzo sin que por ahora se les haya comunicado ninguna medida sobre la renovación de sus contratos, y eso mientras el equipo técnico multidisciplinario y buena parte de los servicios de apoyo se han instalado, según parece, con visos de duración fuera del país.

El Comité del Sindicato y su Vicepresidente para las Regiones, elegido este año titular de Africa, siguen evidentemente esta cuestión muy de cerca, en estrecha colaboración con los representantes de la administración y en contacto directo con nuestros colegas en el terreno. Ni que decir tiene que no faltaremos a la obligación de vigilancia y solidaridad a la que nos debemos — incluido el respeto escrupuloso de los procedimientos y de los derechos de todos nuestros colegas de la Oficina Regional y la Oficina Subregional de Abidján.

Seguro de salud

De la misma forma, continuaremos velando con especial atención por la calidad de los servicios prestados por nuestra Caja del Seguro de Salud del Personal.

El documento sobre el Programa y Presupuesto llama indirectamente la atención sobre la necesidad de prever medidas indispensables para salvaguardar la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT y la UIT.

Hay que decir que este pilar de protección social de los funcionarios existe desde 1922, lo que sin duda hace que sea una de las cajas de salud más antiguas del mundo. Los principios de solidaridad y mutualidad del riesgo entre funcionarios y entre personal en activo y jubilados, la universalidad de la cobertura, la libre elección y la participación en los gastos según los medios de cada uno, demuestran su robustez a lo largo de los decenios.

Nuestra Caja sigue siendo extremadamente razonable en términos de costo, ya que la tasa global de cotización — la parte correspondiente al trabajador y la parte correspondiente al empleador — sigue siendo desde hace 15 años del 5,6 por ciento para el personal activo y del 8,4 por ciento para los jubilados. La inflación de los gastos de salud, no obstante, nos afecta de forma especial, ya que la mayoría de los gastos de la Caja se producen en Ginebra donde el tipo de cambio desfavorable al dólar genera gastos de manera casi automática, debido a que los umbrales de las prestaciones están expresados en la moneda de referencia.

Incluso con el aumento previsto de la cotización — que representa un monto del 0,7 por ciento sobre la remuneración o la jubilación, y un esfuerzo paralelo por parte de la Oficina — nuestra Caja continuará estando lejos, muy lejos de las tarifas practicadas por los seguros médicos suizos — punto de referencia obligado, ya que el 80 por ciento de los gastos se producen en la región de Ginebra —, con unas prestaciones que indiscutiblemente son superiores y mucho más solidarias.

El Comité de Administración de la Caja del Seguro de Salud del Personal está examinando diversas medidas estructurales que implican plenamente la representación sindical. Como se indica en el documento sobre propuestas de Programa y Presupuesto dichas medidas deben combinar un planteamiento basado en los ingresos con una estrategia de reducción de los gastos, sin que ello afecte los elementos fundamentales de nuestra Caja a la que el conjunto del personal y los antiguos funcionarios se sienten muy unidos, como ustedes comprenderán.

Los debates sobre las reformas estructurales continúan a buen ritmo — y obtendrán ciertos resultados que esperamos desde hace tiempo — como la auténtica negociación de tarifas con los proveedores de servicios de salud, lo que en nuestra opinión deberían hacer en Ginebra no sólo la OIT y la UIT sino también el conjunto de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la participación más equitativa en función de los medios de cada uno al costo de la cobertura social y el mejor control de la excesiva protección que algunos pueden disfrutar y del riesgo inherente a ciertas suscripciones tardías al seguro voluntario.

Pero en todo caso, para evitar que la Caja continúe en números rojos, lo que sería fatal para unas reservas que van disminuyendo, es indispensable que se realice un ajuste razonable de las tasas de las cotizaciones. Eso es lo que los asegurados, reunidos en gran número hace unos días a invitación del Sindicato, declararon estar dispuestos a aceptar y es por eso por lo que el Director General solicitó su acuerdo.

Con la esperanza de que respondan favorablemente a este doble llamamiento para preservar un elemento capital de nuestras condiciones de empleo y de trabajo: una Caja digna de la Oficina Internacional del Trabajo, permítanme agradecerles la atención que me han prestado.