



## NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informes de la Comisión de Programa,  
Presupuesto y Administración****Segundo informe: Cuestiones de personal****Parte 1. Puntos presentados para decisión****Enmiendas al Estatuto del Personal**

(Sexto punto del orden del día)

1. La Comisión tuvo ante sí un documento <sup>1</sup> relativo a las enmiendas al Estatuto del Personal. El Presidente presentó el documento, señalando que el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 12.
2. El Sr. Blondel, expresándose en nombre de los trabajadores, recordó que la negociación respecto de la situación del personal correspondía al Sindicato del Personal de la OIT, y no al Consejo de Administración. Se felicitaba de la resolución de algunas cuestiones a través de la negociación, y alentó a las partes a seguir con sus esfuerzos en este sentido. Celebró igualmente que, por primera vez, un documento permitiera valorar el nuevo sistema IRIS. Indicó que apoyaba el punto que requería decisión.
3. El Sr. Barde, expresándose en nombre de los empleadores, también consideró que la negociación de estas cuestiones correspondía al Sindicato. Dicho esto, solicitó aclaraciones respecto de la fecha en que entraría en vigor la terminación del contrato de trabajo en el contexto de las medidas propuestas en relación con la licencia especial. En lo relativo a los procedimientos de prevención y solución de reclamaciones, se mostró de acuerdo con las modificaciones propuestas, pero se preguntó si el texto del apartado 1 del artículo 12.2 que proponía la Oficina era lo suficientemente claro.
4. La directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos explicó que la separación del servicio después de la licencia especial entraba en vigor al término del período de licencia especial.
5. ***La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el anexo I.***

<sup>1</sup> Documento GB.295/PFA/6.

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

6. La Comisión tuvo ante sí un documento<sup>2</sup> relativo a las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional.
7. El Sr. Blondel, expresándose en nombre de los trabajadores, apoyó el punto que requería decisión, que figuraba en el párrafo 12 del documento, quedando entendido que en noviembre de 2006 la Oficina presentaría a la Comisión un informe completo sobre las decisiones de la Asamblea General.
8. El Sr. Barde, expresándose en nombre de los empleadores, señaló que se trataba de anticipar una decisión que la Asamblea General aún no había tomado, con el fin de evitar consecuencias retroactivas. Observó que estos cambios no entrañaban un aumento de los costos, pero manifestó el deseo de conocer las distintas consecuencias de esta decisión para los funcionarios. Expresó su apoyo al punto que requería decisión.
9. *Previo aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas de las propuestas que figuran en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) para 2005, con las modificaciones que corresponda, la Comisión recomienda que el Consejo de Administración autorice al Director General a poner en práctica en la OIT dichas decisiones mediante enmiendas al Estatuto del Personal, según proceda.*

**Cuestiones relacionadas con el Tribunal  
Administrativo de la OIT**  
(Noveno punto del orden del día)

**Reconocimiento de la competencia del Tribunal por la  
Organización Internacional de la Viña y el Vino (OIV)**

10. Se sometía a la Comisión un documento<sup>3</sup> relativo al reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Organización Internacional de la Viña y el Vino (OIV).
11. El Sr. Barde recordó en nombre del Grupo de los Empleadores que, a pesar de algunos problemas relacionados con su funcionamiento, el Tribunal parecía responder a las necesidades de las 47 organizaciones que, además de la OIT, habían reconocido su competencia y contribuían a sufragar los gastos del mismo. En consecuencia, se mostró de acuerdo con el punto que requería decisión.
12. El Grupo de los Trabajadores se felicitó por la buena reputación del Tribunal, que honraba a la OIT. Expresó su apoyo al punto que requería decisión. Además, tras recordar las discusiones relativas a las posibles modificaciones del Estatuto y la competencia del Tribunal en materia de acciones colectivas, solicitó que se prosiguieran los esfuerzos

<sup>2</sup> Documento GB.295/PFA/8.

<sup>3</sup> Documento GB.295/PFA/9/1.

desplegados a fin de encontrar una solución aceptable para el conjunto de las organizaciones que habían reconocido la competencia del Tribunal.

- 13. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Internacional de la Viña y el Vino (OIV), con efecto a partir de la fecha de tal aprobación.***

### **Composición del Tribunal**

- 14.** La Comisión tuvo ante sí un documento relativo a la composición del Tribunal Administrativo<sup>4</sup>.
- 15.** El Sr. Barde, portavoz de los empleadores, lamentó el hecho de que no hubiera habido tiempo suficiente para consultar a la Mesa del Consejo de Administración acerca de los nombramientos propuestos e indicó que esperaba que, en el futuro, las consultas se llevaran a cabo con arreglo a la práctica habitual.
- 16.** El Sr. Blondel, portavoz de los trabajadores, se sumó a la observación formulada por el Sr. Barde.
- 17.** La Consejera Jurídica de la OIT aclaró que las consultas no habían podido realizarse a pesar de que la labor de preparación hubiera concluido mucho antes de iniciarse la reunión del Consejo. Expresó su esperanza de que se hiciera todo lo necesario para permitir a la Mesa del Consejo estudiar las propuestas de la Oficina antes de que terminara la reunión del Consejo, con miras a la preparación en el momento oportuno del documento para la reunión de la Conferencia.
- 18. *La Comisión recomienda:***
- a) al Consejo de Administración y, por su conducto, a la Conferencia Internacional del Trabajo, que expresen al Sr. James K. Hugessen su más profundo aprecio por los servicios prestados a la comunidad internacional a lo largo de los nueve últimos años;***
  - b) al Consejo de Administración que autorice a su Mesa a someter en su nombre directamente a la Conferencia Internacional del Trabajo una propuesta sobre la renovación del mandato del Sr. Seydou Ba y los nombramientos para cubrir los dos puestos vacantes.***

## **Parte 2. Otras cuestiones**

### **Declaración del representante del personal** (Decimosexto punto del orden del día)

- 19.** La declaración del representante del personal se reproduce en el anexo II del presente informe.

<sup>4</sup> Documento GB.295/PFA/9/2.

## **Excepciones al Estatuto del Personal**

(Séptimo punto del orden del día)

20. La Comisión tuvo ante sí un documento <sup>5</sup> en el que se informaba acerca de las excepciones al Estatuto del Personal aplicadas en 2005.
21. El Sr. Barde, expresándose en nombre de los empleadores, manifestó su inquietud por la situación de la oficina de Abidján, habida cuenta de la dureza con que el Sindicato se expresara acerca de la gestión de esta cuestión el año pasado. Los empleadores deseaban saber si esta oficina había sido trasladada con carácter definitivo y, de ser así, en qué situación habían quedado los 16 funcionarios que se encontraban aún en ella. En lo relativo a los 12 funcionarios de esta oficina que habían sido asignados a otros lugares de destino, preguntaron si seguían recibiendo un salario y una indemnización. También deseaban obtener explicaciones respecto de las indemnizaciones recibidas por tres de los 12 funcionarios asignados a otros lugares de destino. Solicitaban que se facilitaran más detalles en relación con las indemnizaciones concedidas por razones humanitarias a las 17 personas despedidas.
22. El Sr. Blondel, expresándose en nombre del Grupo de los Trabajadores, tomó una nota del documento. Tras alentar las consultas entre la administración y el Sindicato del Personal, se felicitó por la celebración de negociaciones y los consiguientes resultados. Por otra parte, los trabajadores se preguntaban si la OIT tenía intención de mantener su presencia en Addis Abeba de manera definitiva, o si se consideraba la posibilidad de regresar a Abidján.
23. La Directora Ejecutiva del Sector de Gestión y Administración, que representara a la Administración durante las negociaciones con el Sindicato del Personal en relación con el personal de la Oficina Regional de Abidján, recordó que la información que figuraba en el documento reflejaba los resultados de tales negociaciones. La Oficina tuvo que hacer frente a una situación muy difícil, que implicaba a miembros del personal con escasas perspectivas de reasignación o que tenían responsabilidades familiares muy pesadas. Entre el personal que seguía en Abidján figuraban seis verificadores, así como el número mínimo de personas necesario para garantizar las actividades básicas y la seguridad de la oficina. Expresó su deseo de rendir tributo al personal que seguía trabajando en la oficina de Abidján.
24. En respuesta a otras preguntas formuladas, la directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos confirmó que el traslado de la Oficina Regional a Addis Abeba seguía considerándose como una reubicación temporal. Todos los pagos realizados al personal se correspondían en términos generales con las disposiciones del Estatuto del Personal en materia de terminación de los contratos de trabajo, con algunos pagos adicionales realizados para tomar en consideración las circunstancias excepcionales del caso. En el documento presentado se indicaban los pagos realizados a tres miembros del personal que habían sido reasignados a Addis Abeba y para los que se había considerado apropiado proceder a pagos especiales.

## **Composición y estructura del personal**

(Decimoséptimo punto del orden del día)

25. La Comisión examinó un documento <sup>6</sup> sobre la composición y la estructura del personal.

<sup>5</sup> Documento GB.295/PFA/7.

26. El Sr. Blondel, expresándose en nombre de los trabajadores observó que, en su declaración, el Presidente del Sindicato había denunciado el número elevado de contratos de trabajo de corta duración. Indicó que estaba preocupado por esta tendencia que cundía particularmente en las oficinas exteriores. Observó también que en 2005, y a pesar de la solicitud de los trabajadores, ningún contrato de duración determinada se había convertido en contrato de duración indefinida. Confiando en que no se trataría de una política deliberada de precarización del trabajo en la OIT, el orador solicitó, no obstante, explicaciones. Por otra parte, los trabajadores comprobaron que el número de funcionarios financiados con cargo a fondos extrapresupuestarios aumentaba mucho más rápidamente que el número de los funcionarios financiados con cargo al presupuesto ordinario, y lamentaron, una vez más, que 60 países Miembros, situados en particular en Africa, el Pacífico y Europa Oriental, siguieran sin estar representados en la composición del personal. Los trabajadores solicitaban que se realizara un esfuerzo al respecto y se felicitaban de que las estadísticas indicaran que a partir de 1995 el crecimiento del número de mujeres era relativamente estable. No obstante, la proporción de mujeres había aumentado, sobre todo en los cargos elevados. Habría que procurar que ese crecimiento fuese más homogéneo. Los trabajadores observaron una erosión considerable del grado P.5, y advirtieron acerca de una práctica que consistiría en reemplazar sistemáticamente los grados P.5 que se jubilan por grados P.3.
27. El Sr. Barde, expresándose en nombre de los empleadores, lamentó que en el documento no se indicara el número de funcionarios con experiencia empresarial. Declaró que éstos eran muy poco numerosos, y ello pese a que la Oficina se ocupaba del mundo del trabajo. Los empleadores declararon que estaban satisfechos con el documento e insistieron en afirmar que el primer criterio de contratación debía de ser la competencia de la persona para la función que deberá desempeñar y, en la medida de lo posible, su conocimiento de la empresa.
28. El representante del Gobierno de Sudáfrica, expresándose en nombre del grupo de Africa y apoyado por los representantes de los Gobiernos de Kenya y Nigeria, señaló que según el cuadro III del documento, durante 2005 sólo se había contratado a ocho mujeres, mientras que durante el mismo período se había contratado a 14 hombres. Ninguna mujer había sido contratada para los puestos lingüísticos. El orador consideró que el número de nacionalidades no representadas era motivo de gran preocupación, en particular por el hecho de que 14 de las 60 nacionalidades enumeradas eran de la región de Africa. Observó que la información en IRIS estaba organizada de manera diferente y confiaba en que en el futuro se dispusiera de mayores detalles y la precisión fuera mayor.
29. El representante del Gobierno de Kenya señaló asimismo que las estadísticas suministradas daban resúmenes con arreglo a diversos criterios. No obstante, el orador deseaba ver el cuadro I más desglosado para que el personal con contrato de duración indefinida y el personal con contrato de duración determinada aparecieran por grados y nacionalidades, al igual que por su localización. Observó que el párrafo 3 del documento indicaba que IRIS mejoraría la información en el futuro. Expresó su deseo de ver cómo evolucionarían las estadísticas, con el tiempo. La región de Africa seguía estando subrepresentada y el orador solicitó una explicación acerca del criterio utilizado para determinar la distribución geográfica. Indicó asimismo que todas las vacantes debían cubrirse por concurso.
30. La representante del Gobierno de Nigeria elogió a la Oficina por los esfuerzos realizados en la contratación de mujeres. En ciertos niveles de puestos no lingüísticos las mujeres eran más del 50 por ciento del personal, lo cual para ella era una situación mejor que la de

<sup>6</sup> Documento GB.295/PFA/17.

las Naciones Unidas, e incluso el porcentaje de mujeres en puestos lingüísticos era más elevado.

- 31.** El representante del Gobierno de los Países Bajos también celebró la mejora del equilibrio en lo que se refiere a género, y alentó a la Oficina a que perseverase en sus esfuerzos a ese respecto. Observó la modesta disminución del número de personal de grado P.5, pero expresó preocupación por el aumento del promedio de edad. Observó asimismo un crecimiento leve del número de personal de grado D comparando con la situación de 2004. Pidió más información acerca de las medidas actuales y previstas de la Oficina para equilibrar la situación mediante el reemplazo del personal jubilado con personal más joven. El orador preguntó si la Oficina podía recurrir a concursos nacionales para contratar al personal joven, y solicitó información para el futuro sobre el número de vacantes en la Oficina. Compensar el descenso en el número de puestos P.5 y el aumento de la edad media mediante la contratación de jóvenes en puestos P.2.
- 32.** El representante del Gobierno del Japón observó que, según el cuadro IV, *b*), el volumen de personal de grado P.5 había disminuido, en razón sin duda de las recientes jubilaciones, pero que el número de personal de grado P.3 también había mermado. En su opinión esto reflejaba probablemente la preocupación de los superiores jerárquicos de que su producción descendiese con la sustitución del personal más antiguo por personal recién incorporado a la institución. Contaba con que la Oficina liderada por el Director General, tratase este problema, especialmente mediante la formación de los jóvenes funcionarios. También animó a la Oficina a que contratase a jóvenes competentes del mayor número de países posible para sustituir a los funcionarios más experimentados que se jubilaron.
- 33.** La Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos agradeció a la Comisión sus comentarios. Indicó que la Oficina examinaría las diversas solicitudes cursadas a fin de atenderlas de la mejor manera posible. Gracias al aumento de funcionalidad que se esperaba lograr con IRIS en el futuro, la Oficina estaría en condiciones de producir datos no sólo más detallados y precisos, sino con una facilidad mucho mayor. Señaló que ello iba a permitir producir análisis e informes más variados que los que los miembros de la Comisión habían pedido. Al mismo tiempo, la Oficina seguiría respondiendo a las solicitudes individuales de información adicional. En respuesta a diversos comentarios formulados, la oradora previno contra el hecho de analizar los datos de solamente dos años consecutivos, ya que las tendencias sólo podrían percibirse si el período de tiempo considerado fuese más prolongado. No obstante, la Oficina iba a seguir analizando las estadísticas anuales producidas con miras a evaluar sus consecuencias para la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos y determinar los ajustes necesarios. En respuesta al comentario del Grupo de los Trabajadores, la oradora indicó que el ejercicio para otorgar contratos de duración indefinida en 2005 se había retrasado por razones administrativas y no debido a cambios de política. Añadió que el ejercicio de 2005 se había puesto en aplicación en febrero de 2006, y que las cifras correspondientes se notificarían a la Comisión en el próximo documento.
- 34.** Con respecto a las 60 nacionalidades no representadas, la Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos admitió que los progresos habían sido realmente lentos pero que ello se había debido a diversas razones, entre ellas de carácter sistémico. La Oficina estaba elaborando un criterio más sólido para ampliar la distribución geográfica de su personal a esas regiones y subregiones que no estaban representadas, o que estaban significativamente subrepresentadas. A ese respecto, resultaba fundamental establecer una colaboración fuerte con los gobiernos y los interlocutores sociales para ayudar a la Oficina a determinar cuáles eran los candidatos calificados que podían participar en un proceso de concurso. También era importante la colaboración con los superiores jerárquicos que asumirían cada vez más la responsabilidad de ayudar a la Oficina a alcanzar este importante objetivo de su política. La Oficina también procuraba aprovechar la experiencia

de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Con respecto a los comentarios sobre equilibrio de género, declaró que se había tomado nota de esos puntos, pero nuevamente señala que las comparaciones deberían efectuarse para períodos más prolongados y no solamente entre dos años consecutivos. Dijo que si bien se habían realizado ciertos progresos, aún quedaba mucho por hacer ya que las mujeres seguían representando sólo el 39 por ciento del personal de las categorías de los servicios orgánicos y de los grados superiores. Las próximas jubilaciones, principalmente de hombres que ocupan cargos de grado P.5 proporcionarán oportunidades suplementarias para contratar a personal femenino. Con respecto al rejuvenecimiento del personal, dijo que los progresos también eran lentos. No obstante, las jubilaciones mencionadas *supra* iban a brindar la oportunidad de contratar a personal más joven. De los 21 concursos externos celebrados en 2005, un tercio de los contratados tenían menos de 35 años de edad y la mitad menos de 45. Con respecto a los comentarios formulados por el Grupo de los Empleadores en cuanto a la necesidad de poseer experiencia de empresa y elevado nivel de competencia, la oradora dijo que esos atributos eran sumamente apreciados tal como podía comprobarse en el documento sobre la estrategia en materia de recursos humanos. La competencia era, y seguirá siendo, la consideración principal. Con respecto a la solicitud de información para el futuro relativa al número de vacantes, la oradora preguntó si no sería más conveniente para la Comisión recibir un informe oral durante la sesión a fin de suministrarle cifras actualizadas.

**Informe de actualización preliminar relativo  
a la aplicación de la estrategia revisada  
en materia de recursos humanos  
(Decimoctavo punto del orden del día)**

35. La Comisión tuvo ante sí un documento<sup>7</sup> de actualización preliminar relativo a la aplicación de la estrategia revisada en materia de recursos humanos.
36. El Sr. Blondel, en nombre del Grupo de los Trabajadores, encomió los esfuerzos desplegados por la Oficina para reducir los plazos de contratación, favorecer la candidatura de las personas discapacitadas y diversificar la procedencia geográfica del personal. También suscribieron las iniciativas tendentes a favorecer la contratación de personas procedentes del mundo sindical y del mundo de la empresa en respuesta a las solicitudes reiteradas de los dos Grupos e invitaron a la Oficina a que reflexionara sobre la posibilidad de proceder a adscripciones del personal. Los esfuerzos destinados a reequilibrar la estructura jerárquica eran encomiables pero debían someterse a consultas y no deberían realizarse en detrimento de las condiciones de vida y de trabajo del personal ni de la eficacia interna de la Oficina. Por último, respecto a la declaración del Presidente del Sindicato, insistieron en la necesidad de que se entablaran discusiones y negociaciones entre la Administración y el Sindicato del Personal, como mejor medio de evitar situaciones de tensión en el seno de la Oficina, e incluso el eventual ejercicio de otros derechos sindicales, como el derecho de huelga.
37. El Sr. Barde, tomando la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, pidió a la Oficina que proporcionara un cierto número de informaciones complementarias, en particular, sobre la evolución de la situación de los directores de las unidades (y más concretamente respecto al fortalecimiento de su función y responsabilidades), los plazos de contratación y de despido demasiado largos, la política de movilidad, la seguridad, la aplicación del nuevo convenio colectivo sobre prevención y solución de conflictos, y las consecuencias que tendría el nuevo acuerdo concertado con el Centro de Turín para el

<sup>7</sup> Documento GB.295/PFA/18.

personal de las dos instituciones. El Grupo de los Empleadores pidió información sobre el estadio de la discusión con el personal respecto a las sesiones informativas y a las negociaciones en curso, cuando se oyen rumores entre el personal. Los empleadores celebraron los esfuerzos anunciados tendentes a favorecer la contratación de personas procedentes del mundo de la empresa, pero advirtieron de las repercusiones que tendrían las posibles adscripciones de personal en las pensiones, habida cuenta en particular de que no existe un traspaso automático al sistema de previsión para la vejez de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Asimismo, señalaron que una política de reducción sistemática de grados podía ser contraproducente en términos de motivación del personal si no respondía a una necesidad real. Expresaron su preocupación por las últimas decisiones del Tribunal Administrativo de la OIT y pidieron a la Oficina que proporcionara informaciones precisas al respecto, concretamente a causa de las indemnizaciones cada vez más cuantiosas que la Oficina debe pagar. Por último, el Grupo de los Empleadores quiso conocer la situación en cuanto a la financiación de la nueva estrategia y volvieron a expresar su preocupación por el aumento de la burocracia en el seno de la OIT.

- 38.** El representante del Gobierno de los Países Bajos, expresándose en nombre del grupo de los PIEM, manifestó su agradecimiento por el documento claro, conciso e informativo de la Oficina y dijo que esperaba con interés la presentación de un informe más detallado en la reunión de noviembre de 2006, que desarrollaría algunos de los ámbitos esbozados en el documento que tenían ante sí. El documento de noviembre debería incluir una visión general de la aplicación de los distintos elementos de la estrategia en materia de recursos humanos, incluidos los niveles de prioridad relativos, así como un calendario y las implicaciones financieras. Remitió a la Comisión a anteriores declaraciones del grupo de los PIEM sobre esta cuestión y en particular destacó la importancia de establecer vínculos entre la estrategia de recursos humanos y otros instrumentos de la gestión basada en los resultados. Recomendó también que la Oficina observara la recomendación formulada por el Auditor Externo en 2004 en relación con el ejercicio económico 2002-2003<sup>8</sup> para que se llevaran a cabo exámenes de los costos y los beneficios de todas las áreas actuales y futuras de la estrategia en materia de recursos humanos, a fin de establecer un orden de prioridades respecto de los recursos asignados. Alentó a la Oficina a que siguiera prestando la misma atención a la aplicación de un sistema de gestión del rendimiento del personal y al desarrollo de mecanismos de formación, y pidió que se confirmara que los fondos que se proporcionaran incluyeran la formación en materia de gestión basada en los resultados. También pidió que se proporcionara información sobre las actividades de la Oficina en lo que respectaba a la seguridad e instó al Director General a que movilizara los recursos administrativos existentes para que la Oficina pudiera llevar adelante la estrategia de recursos humanos.
- 39.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos añadió que su Gobierno acogía con agrado la estrategia destinada a aumentar la implicación de los responsables. La delegación y transferencia de poderes, así como la prestación de apoyo a los superiores jerárquicos en las oficinas exteriores, eran medios adecuados para lograr una gestión basada en los resultados. Consideró que una base de datos de prospección ofrecía muchas posibilidades y preguntó si formaría parte de IRIS y si se financiaría con los recursos existentes. Preguntó por qué la meta de reclasificación del grado P.5 se había fijado en un 33 por ciento y recomendó que se evaluaran debidamente las funciones para garantizar una clasificación en el grado adecuado. Apoyó la labor con la Dependencia Común de Inspección y expresó su esperanza de que dicha labor proporcionaría una información comparable sobre los tipos de contratos de personal, en particular sobre la utilización de los contratos sin límite de tiempo en la OIT frente a otras organizaciones de las Naciones Unidas.

<sup>8</sup> Documento GB.292/PFA/4.



40. La representante del Gobierno de Filipinas, hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico y secundada por el representante gubernamental de Corea, agradeció la atención prestada a la contratación y prospección, así como a la gestión del rendimiento. Alentó a la Oficina a que redefiniera las funciones y responsabilidades de todo el personal como parte de la labor de clasificación de los puestos de personal. Encomió la colaboración con la Dependencia Común de Inspección para facilitar los análisis comparativos. Declaró que esperaba con interés que se sometiera un informe más sustancial sobre la estrategia de recursos humanos en la reunión de noviembre de 2006. Además, el representante del Gobierno de Corea encomió la labor realizada por la Oficina en relación con la contratación, colocación y progresión profesional. Solicitó que se facilitara más información sobre cómo se establecería la base de datos de prospección y pidió que se aclarara el párrafo 15, que versaba de la revisión del convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación y selección.
41. El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, apoyó los esfuerzos desplegados para lograr la implicación de los superiores jerárquicos. Expresó su satisfacción porque se podía aplicar la estrategia con el presupuesto existente y se sentía alentado por la colaboración continua con el Sindicato del Personal. También felicitó a la Oficina por su labor encaminada a mejorar la contratación de personas con discapacidades y por sus esfuerzos de prospección a fin de mejorar la representación de género y geográfica. Apoyó la formación destinada a las mujeres y la labor que se había de proseguir sobre seguridad y protección. El grupo africano pidió que se estableciera una meta específica de contratación para los jóvenes y pidió que se facilitara un desglose por regiones de los miembros del personal que se jubilarían antes de 2009.
42. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia observó que muchas de las preocupaciones que había expresado su Gobierno anteriormente se habían tratado, por ejemplo en lo que respectaba a los objetivos en relación con los grados para todas las categorías del personal. Apoyó las actividades de formación en materia de gestión y destacó la importancia de establecer vínculos con la gestión basada en los resultados. Reconoció los esfuerzos desplegados para aumentar las medidas de seguridad y reiteró la necesidad de una contratación basada en las competencias.
43. Sumándose a las declaraciones formuladas por el grupo de los PIEM y el grupo de Asia y el Pacífico, el representante del Gobierno del Japón se felicitó por la intención manifestada por la Oficina de fijar en el mes de noviembre metas en relación con todos los grados en la sede a fin de reequilibrar la estructura de grados, y también solicitó que se fijaran cuanto antes metas para las oficinas exteriores. Apoyó también la creación de una base de datos de prospección y animó a la Oficina a que continuara colaborando con la Dependencia Común de Inspección a fin de recabar datos comparables para los principales componentes de la estrategia de recursos humanos. Pidió que el informe de noviembre incluyera un informe de análisis de costos y beneficios.
44. La Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos dio las gracias a la Comisión por sus comentarios. Observó que la reforma había sido un tema común en las discusiones de la actual reunión de la Comisión PFA, y destacó el papel fundamental de la gestión de los recursos humanos en el proceso de reforma. Aseguró a la Comisión que la Oficina era consciente de la importancia de la estrategia de los recursos humanos para impulsar y apoyar el proceso de reforma y crear en la OIT una cultura basada en los resultados, y que continuaría reforzando sus vínculos con otros ámbitos de la gestión basada en los resultados, en particular en lo que respectaba a la gestión del rendimiento y al desarrollo del personal. Dio las gracias a los gobiernos que habían ofrecido su apoyo en relación con la gestión del rendimiento y confirmó el compromiso de la Oficina de seguir avanzando en ese frente. Informó a la Comisión de que los fondos reservados para el desarrollo del personal incluían un componente para la formación a fin de apoyar la

gestión basada en los resultados. Esto era indispensable para que la Oficina pudiera promover mejor un tipo de responsabilidad gerencial y rendición de cuentas compatible con la gestión basada en los resultados. En respuesta a un comentario formulado por los miembros trabajadores sobre la estructura de grados, aseguró que la Oficina estaba procediendo con mucho cuidado y cautela, al ser consciente de la necesidad de llevar a cabo el proceso de reequilibrio de forma que responda a las necesidades de la Organización pero conservando al mismo tiempo los incentivos para el desarrollo profesional del personal. Destacó la importancia que otorgaba la Oficina al diálogo social, no sólo a nivel de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) sino también en las actividades diarias.

45. La Directora Ejecutiva del Sector de Gestión y Administración respondió a las preguntas planteadas en relación con la renegociación de los convenios colectivos. En cuanto a la contratación y selección, se habían realizado importantes esfuerzos por ambas partes y se había llegado a un buen entendimiento en relación con los objetivos generales de mejorar la transparencia, la eficacia y la equidad. Sin embargo, el Sindicato del Personal había decidido que no estaba en condiciones de proseguir las negociaciones pero la Administración estaba dispuesta a retomarlas en cualquier momento a fin de ultimar la revisión de ese importante convenio. En cuanto a la prevención y solución de conflictos, era demasiado pronto para llevar a cabo una evaluación detallada de los procedimientos revisados, algunos de los cuales sólo se habían empezado a aplicar en octubre de 2005, pero estaba previsto llevar a cabo un examen en una fecha ulterior en 2006. También informó a la Comisión de que se había designado recientemente a un mediador, en consulta con el Sindicato del Personal.

### **Cuestiones relacionadas con las pensiones** (Decimonoveno punto del orden del día)

46. La Comisión tomó nota de dos documentos relativos al Informe de la 188.<sup>a</sup> reunión (julio de 2005) del Comité Permanente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (UNJSPB)<sup>9</sup> y al Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales<sup>10</sup>.

Ginebra, 28 de marzo de 2006.

*(Firmado)* M. Blondel,  
Ponente.

*Puntos que requieren decisión:* párrafo 5;  
párrafo 9;  
párrafo 13;  
párrafo 18.

<sup>9</sup> Documento GB.295/PFA/19/1.

<sup>10</sup> Documento GB.295/PFA/19/2.

## Anexo I

### Enmiendas al Estatuto del Personal

(El texto añadido figura subrayado y en negrita, mientras que el texto que se propone suprimir aparece tachado.)

#### ARTICULO 3.17

##### *Fecha efectiva de la aplicación o supresión de derechos dimanantes de un cambio de la situación familiar*

Los cambios en la situación familiar que modifiquen los derechos dimanantes de los artículos 3.1, 3.9, 3.10, 3.11, 3.12 y 3.13 del presente Estatuto se tendrán en cuenta a efectos de dichos artículos a partir ~~del primer día del mes siguiente~~ de la fecha del cambio.

#### **ARTICULO 11.2bis**

##### **Terminación del contrato de trabajo tras una licencia especial**

**1. Todo funcionario que goce de una licencia especial de conformidad con el artículo 7.7 puede proporcionar, durante el período de licencia autorizado, un aviso oportuno por escrito de su intención de no retomar el servicio al expirar el período de licencia. Tras aceptación por parte del Director General, dicho aviso dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.**

**2. El incumplimiento por parte de un funcionario que goce de una licencia especial de conformidad con el artículo 7.7 de presentarse al trabajo en la fecha prevista de expiración del período de licencia autorizado dará lugar, en ausencia de una justificación debidamente formulada y aceptada por el Director General, a la terminación del contrato de trabajo.**

**3. Tras la terminación del contrato de trabajo de conformidad con las disposiciones del presente artículo, se abonarán al funcionario en cuestión los pagos previstos en caso de renuncia de conformidad con el artículo 11.2.**

#### ARTICULO 12.2

##### Procedimiento para la aplicación de sanciones

1. Antes de aplicar a un funcionario cualquier sanción que no sea la de advertencia, se le comunicará, por duplicado, una propuesta que exponga las razones para aplicarla. El funcionario interesado pondrá sus iniciales en uno de los ejemplares y lo devolverá dentro de ocho días a contar desde su recepción, agregando las observaciones que desee formular.

2. A reserva de las disposiciones del artículo 12.8 del Estatuto del Personal, y salvo en el caso de advertencia o de amonestación, el funcionario tendrá derecho a remitir la propuesta, **junto con cualquier observación formulada de conformidad con el párrafo 1 supra**, a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones dentro del plazo de un mes a partir de la recepción de la propuesta, período que incluye los ocho días mencionados en el párrafo 1 *supra*. **Además**, la propuesta no será puesta en conocimiento de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones si así lo consiente el funcionario interesado.

3. La decisión de aplicar una sanción deberá comunicarse, por duplicado, al funcionario interesado y éste devolverá un ejemplar con sus iniciales. En el caso de una advertencia, el funcionario puede, si así lo desea, añadir sus observaciones.

ANEXO IV

Procedimiento de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones

1. Todo caso que se someta a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones deberá presentarse a su Secretario mediante la forma que se prescriba a tal efecto, en ~~cuatro~~ **seis** copias, en cualquiera de los tres idiomas oficiales de la Oficina. Toda comunicación relacionada con el caso que se dirija al funcionario deberá estar escrita en el idioma utilizado por el funcionario o en cualquiera de los idiomas oficiales que pueda comprender. El funcionario puede designar a un representante, que deberá ser un antiguo miembro del personal o miembro en activo de la Oficina, de las Naciones Unidas o de un organismo especializado, o un representante del Sindicato del Personal, para que actúe en su nombre durante el procedimiento ante la Junta.

(...)

5. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos deberá enviar sus comentarios sobre el caso, en ~~cuatro~~ **seis** copias, al Secretario de la Junta en el plazo de un mes a partir de la fecha de recepción de la notificación del Secretario. **El Secretario comunicará copia de los comentarios del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos al funcionario o al representante del funcionario.**

**xx. Toda comunicación escrita de la Junta con una de las partes será transmitida mediante copia por la Secretaría de la Junta a la otra parte.**

**xx. En cualquier momento antes de que el Grupo de expertos inicie sus deliberaciones sobre el caso, las partes pueden decidir suspender, durante un tiempo específico, el examen del caso mediante notificación escrita dirigida a la Secretaría de la Junta. De no tomar ninguna medida el funcionario o el representante del funcionario tras el período específico de suspensión, la Junta puede considerar el caso retirado.**

**xx. El funcionario o el representante del funcionario puede retirar el caso, de forma definitiva, en cualquier momento antes de que el Grupo de expertos notifique la remisión del informe mediante la presentación de un escrito dirigido a la Secretaría de la Junta en el que se notifique la intención del funcionario de retirar el caso.**

## Anexo II

### **Declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT**

Sr. Presidente,

Miembros de la Comisión,

Director General,

En noviembre pasado, cuanto tuve el honor de dirigirme a Uds., me extendí ampliamente sobre la cuestión de la ausencia de diálogo social en el seno del sistema de las Naciones Unidas, la degradación constante de las condiciones de trabajo (debida esencialmente a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) a la Asamblea General de las Naciones Unidas) y la falta de coherencia entre dichas recomendaciones y los principios de la Carta de las Naciones Unidas y del código de conducta de los funcionarios internacionales, lo que afecta a la calidad y capacidad de independencia de los funcionarios.

En la última Asamblea General del Consejo de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones del Personal de las Naciones Unidas (CCISUA), federación a la que pertenece el Sindicato del Personal de la OIT, se hizo patente este estado de degradación: un diálogo social escaso o nulo, un sistema interno de justicia inicuo, y una gestión del personal y de las prestaciones regida por la arbitrariedad más que por la aplicación estricta de métodos y procedimientos, los cuales, si bien es cierto que pueden mejorarse, han resultado eficaces en el pasado.

Esta situación ha llevado a nuestros colegas de la OMS a utilizar el arma de la huelga en diciembre pasado con el fin de preservar las condiciones contractuales, a pesar de las amenazas de despido realizadas por la dirección en caso de que esta arma legítima llegara a utilizarse. Asimismo, en febrero, nuestros colegas del Sindicato de las Naciones Unidas reunieron a más de 700 personas para responder a las provocaciones deliberadas de la dirección de dicha organización.

Todo esto sucede con la reforma de las Naciones Unidas como trasfondo. ¡Inmenso desbarajuste esta reforma! ¡Son tantos los discursos sin contenido, tantas las palabras que hacen referencia a cuestiones ideológicas más que a la simple gestión eficaz de una gran administración! El futuro de las Naciones Unidas es presa de juegos políticos externos a su propia existencia. Ustedes tienen ciertamente más pericia para debatir sobre ello.

La cuestión de las pensiones pone en evidencia este juego político. En la próxima reunión de esta Comisión se discutirá una propuesta de reducción del número de miembros del Comité Mixto. Mediante esta propuesta, que con toda seguridad se convertirá en una recomendación en la Asamblea General de las Naciones Unidas, se reducirá considerablemente el derecho al uso de la palabra y el derecho de voto de las pequeñas organizaciones miembros de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y se aumentará el poder de dicha Organización. De hecho, el papel de la OIT, cuyo mandato abarca la cuestión de la seguridad social, se verá mermado en ese supuesto. Los miembros de nuestro Comité de Pensiones se han esforzado siempre con tesón por que los principios de los convenios pertinentes se apliquen a la Caja Común de Pensiones del

Personal de las Naciones Unidas. Tenemos razones suficientes para temer que tales principios no se van a tener más en cuenta por motivos puramente ideológicos.

Todo esto ocurre sobre un trasfondo de declaraciones contradictorias de la alta dirección de las Naciones Unidas acerca de la gestión de las inversiones de la Caja de Pensiones. Algunas declaraciones apuntan a la introducción de reformas que desbrocen el camino para la transformación de nuestra Caja en un fondo de ahorro. La reunión del mes de julio y las decisiones de la Asamblea General de las Naciones que se sucederán serán esclarecedoras.

Una cosa es segura: la defensa de las prestaciones de la Caja de Pensiones ha sido siempre un elemento unificador de los funcionarios. En efecto, estos últimos años, la mayoría de nuestros colegas se han unido para defender este componente fundamental de nuestras condiciones de trabajo.

¿Es la OIT mejor en materia de diálogo social? ¿Cuál es la situación en nuestra Organización?

En lo que respecta a la cuestión — primordial en nuestra opinión — de la precariedad de los contratos que se ofrecen a colegas que ejecutan tareas regulares de la Organización, no se ha realizado avance alguno. Según la información de que disponemos, la cifra de aproximadamente 400 colaboradores externos que trabajan cada día para la Organización sigue vigente. Esta cifra permite suponer que la gran mayoría de estos colegas realizan tareas ordinarias de la Organización, con frecuencia sin un sueldo decente y sin protección social. Numerosos directores hacen caso omiso, con total impunidad, de algunas circulares introduciendo procedimientos que se han de respetar en la materia. Esta impunidad es resultado de la incapacidad o de la falta de voluntad de nuestra administración para luchar contra este fenómeno persistente. Un ejemplo entre otros: se nos ha informado del caso de un colega que tenía un contrato de corta duración. El director, tras agotar esta posibilidad, transformó el contrato en uno de colaboración externa y, posteriormente, en su empeño por poner en práctica su política de ahorro, ofreció al trabajador un contrato de prácticas incluso peor remunerado. ¡Todo ello por realizar el mismo trabajo! También se nos ha informado de que esta práctica se extiende a los proyectos de cooperación técnica. De hecho, más de 200 personas trabajan en dichos proyectos sobre el terreno sin ninguna protección social. ¿Debemos hablar de «empleo» cuando nos referimos a esa situación de explotación? ¿Acaso el trabajo se ha convertido en una mercancía en la OIT? Tal situación repercute negativamente en la reputación y los intereses de la Organización.

Por lo visto, está bien hablar de trabajo decente para el mundo entero, pero no cuando se trata de nuestros colegas.

¿Dónde está ese personal que tiene la suerte de trabajar con un contrato de verdad? Desde HRD, se notificó al Sindicato que los planes de desarrollo del personal no se aplicarían a las demás regiones y departamentos. Nos estamos refiriendo al programa instaurado como experiencia piloto en América Latina, en el Sector de Protección Social. Según la información con la que contamos, se trata de un instrumento que permite a directores y funcionarios poner en funcionamiento las actividades de formación necesarias para que los objetivos de la unidad de que se trate se adecuen a los objetivos que tenga el funcionario en relación con su carrera.

Esa herramienta fue acogida con gran entusiasmo por parte de los funcionarios. HRD esgrime ahora como único motivo de su suspensión el coste que entraña para el Departamento proseguir con el programa. Es éste un argumento que nos cuesta aceptar, por el hecho mismo de que este programa estaba descentralizado hacia las unidades que lo utilizaban y, máxime, cuando no se nos ha proporcionado ninguna cifra que respalde esa afirmación.

Aún no hemos decidido con los representantes de la administración qué haremos con el acuerdo colectivo en el que se enmarca la referida prestación, acuerdo que, para nosotros, sigue siendo un objetivo en términos de calidad.

Ustedes saben bien que en el presupuesto para el bienio en curso le fueron asignados a cada departamento fondos destinados a la formación. Nos pusimos de acuerdo con HRD para que se elaborase una guía que ayudara a nuestros colegas, a todos los niveles jerárquicos, a utilizar esos fondos.

La última vez que intervine ante esta Comisión, teníamos muchas esperanzas de que pronto se aprobase una revisión del acuerdo colectivo sobre gestión de personal y procedimientos de contratación. Sin embargo, las propuestas que discutimos con los representantes de la administración el pasado mes de diciembre quedaban tan lejos de las que habíamos tenido sobre la mesa de negociación en septiembre de 2005 que, a nuestro parecer, no se están respetando los principios de transparencia y equidad necesarios para garantizar un procedimiento que permita contratar o designar a un personal de calidad que esté motivado para llevar a cabo su trabajo.

Por otra parte, las intervenciones de HRD, como departamento que se ocupa de la cuestión a título profesional, han sido mínimas a lo largo de todo el proceso, y puedo afirmar que los directores, en su conjunto, tienen poca experiencia a este respecto.

El acuerdo actual no es conveniente por los mismos motivos de fallas en el respeto de los principios de transparencia y equidad. Más grave aún es que, desde hace algún tiempo, estemos siendo testigos de una desvirtuación creciente del sistema a causa de consideraciones políticas que no tienen cabida en un proceso de carácter técnico. Ilustra esta circunstancia un ejemplo reciente que es absolutamente representativo de los puntos flacos que tiene hoy día el sistema. En 2003, se celebró un concurso para cubrir un puesto que había quedado vacante en una oficina exterior. Fue seleccionado un colega que trabajaba en Ginebra, quien sería entrevistado para que, al final, la recomendación del jurado fuese la de declarar desierto el concurso. Todo ese procedimiento para que, tres años más tarde, en 2006, se haya vuelto a aquella decisión y nombrado a ese mismo colega, después de que el puesto haya permanecido vacante durante todo este tiempo. Y no estamos hablando de un puesto de director que tenga implicaciones políticas de alto nivel... no, se trata de un puesto de grado P4. ¿Debemos dejar que sea la política la que guíe nuestros pasos en decisiones de tipo técnico? Esa flexibilidad que tanto piden algunos directores más parece una crema para la tortícolis que un ejercicio de yoga ágil y armonioso.

Este aspecto del funcionamiento del procedimiento reviste, en nuestra opinión, una importancia capital, tanto más cuanto que, en la reunión que celebraron ustedes el pasado mes de noviembre, examinaron un documento de HRD en el que se daba cuenta de la existencia de 188 puestos vacantes en el cuadro orgánico y 69 en los servicios generales. Tenemos toda la razón de estar preocupados por ello y preguntarnos si no nos encontramos acaso ante una maniobra que permite financiar otras obligaciones de la Organización.

Vemos que la vida sindical de las regiones está cobrando intensidad, sobre todo en relación con temas como los que se han mencionado antes. Por otro lado, para nuestros colegas, la cooperación técnica es uno de los instrumentos clave de la Organización. Permite, principalmente, prestar a los mandantes servicios concretos, movilizar recursos financieros complementarios y velar por que la Oficina no pierda el contacto con las realidades existentes en las oficinas exteriores. La calidad de la cooperación técnica depende, antes que nada, de la calidad de los conocimientos especializados que la Oficina esté en condiciones de aportar a los proyectos. En este sentido, la gestión de los recursos humanos resulta una cuestión de especial importancia en el caso del personal de cooperación técnica. Antes bien, el estatuto de este personal adolece en la actualidad de

numerosas discriminaciones que están creando *de facto* «ciudadanos de segunda clase» en el seno de la Organización. Por lo tanto, es importante que rápidamente se inicien discusiones al respecto para que haya correspondencia entre la prioridad que se dice conceder a la cooperación técnica y la realidad de la gestión del personal interesado.

Contratos precarios, falta de herramientas con las que gestionar las carreras profesionales, un procedimiento de contratación y selección que llama al equívoco. Todo esto da la imagen de un diálogo social que no funciona en la empresa OIT.

Es en este contexto precisamente en el que se está recurriendo cada vez más a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (JJAB, por sus siglas en inglés), y en el que nuestros colegas están ganando cada vez más recursos ante el Tribunal Administrativo de la OIT. En los últimos tres años, se han ganado todos los recursos ante el Tribunal que el Sindicato ha respaldado.

Antes me referí a un diálogo social que no funcionaba. Lo que ocurre, más bien, es que no se comprende lo que quiere decir «negociación», esto es, «intercambio de opiniones que da lugar a un consenso que satisface en general a las partes y permite evitar los conflictos».

Si me lo permiten, les daré algunos ejemplos adicionales. Hace más de un año, el Secretario General de las Naciones Unidas modificó el reglamento interno en materia de licencia parental, de tal forma que este reglamento resulta más favorable a los funcionarios que el vigente en la OIT. Pese al correo enviado en 2004 y a otro correo de 2005, no hemos recibido ninguna respuesta, aun cuando sería sencillísimo tomar la única decisión que, a todas luces, se hace necesaria, es decir, la de adaptarse a la norma más favorable. ¿Estamos ante un caso de letargo o es que no se dan por enterados en temas que afectan al entorno laboral de quienes trabajan por los objetivos de esta Organización?

En este mismo orden de cosas, encontramos el expediente del consejero jurídico de nuestro Sindicato, para el que son inadmisibles las respuestas ofrecidas a nuestras reivindicaciones. ¿Resulta que ahora una manera de negociar consiste en proponer al interlocutor elementos que, de antemano, se sabe que va a rechazar, para luego hacer recaer en él la culpa de que hayan fracasado las discusiones? Esta es una vía demasiado fácil, y en ella está ausente el espíritu de conciliación, incluso de mera escucha, lo cual es grave. Estamos hablando aquí de una función que se ha vuelto esencial para la buena marcha de los acuerdos colectivos. Su utilidad está reconocida, entre otros, por colegas de HRD.

Pese a todo lo que acabo de decir, puedo confirmarles que en la OIT se sigue dialogando y ello, a través de la Comisión Paritaria de Negociación, del Consejo Paritario de Formación y de otros contactos directos que representantes del Sindicato tienen con los representantes de la administración. Sigue habiendo, pues, motivos para la esperanza.

Es mi cuarto año como responsable sindical, y esta ausencia de progresos en temas tan básicos me deja perplejo, además de que parece apuntar a que sólo una relación de fuerza permitiría avanzar en los ámbitos del mundo del trabajo en esta Organización, que debería ser su templo. En vista de lo anterior, en nada debería sorprender a su Consejo que, en un futuro próximo, mis colegas reaccionasen de manera más enérgica que con un solo discurso ante su Comisión, no se dejasen torear con promesas vagas y dejasen de aceptar procedimientos dudosos o la ausencia de procedimientos transparentes y precisos para cuestiones que afectan a su relación contractual con nuestro empleador, su carrera y su formación.

Gracias por su atención.