



## OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

	<i>Página</i>
I. Declaración de la representante del personal .....	1
II. Composición y estructura del personal.....	1
III. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional .....	4
IV. Cuestiones relacionadas con las pensiones.....	5
a) Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.....	5
b) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales .....	6
V. Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT.....	6
a) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Centro para el Desarrollo de al Empresa (CDE).....	6
b) Composición del Tribunal.....	7
Anexo .....	9

## I. Declaración de la representante del personal (Decimoquinto punto del orden del día)

1. La declaración de la representante del personal se reproduce en el anexo del presente informe.

## II. Composición y estructura del personal (Decimoctavo punto del orden del día)

2. La Comisión tuvo ante sí un documento <sup>1</sup> sobre la composición y la estructura del personal. El Presidente informó a la Comisión que el documento se había presentado para información.
3. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, manifestó su satisfacción por que el hecho de que, por segunda vez, las informaciones contenidas en el documento procedían del sistema IRIS. En cuanto a la puesta en práctica de IRIS en las oficinas exteriores, esperaba que se hubieran adoptado todas las precauciones necesarias en materia de infraestructura y en particular de formación del personal. Habida cuenta de la mala prensa que al parecer seguía teniendo el sistema en la sede, convendría asegurarse de que se disponía efectivamente de los medios financieros necesarios para asegurar su aplicación en el terreno. A este respecto, los trabajadores deseaban conocer el monto del presupuesto previsto para la operación, así como los términos y condiciones.
4. En cuanto al diálogo social, al orador le sorprendió la declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato de que IRIS todavía no era muy eficiente para producir informaciones sobre los movimientos de personal en la sede y en el terreno destinadas a los representantes de los funcionarios.
5. La cuestión de la igualdad de género en la Oficina parecía progresar, como lo demostraban los cuadros II y IV. Cabía felicitarse de que el porcentaje de mujeres de la categoría de servicios orgánicos hubiera pasado de 38,9 por ciento a 40,5 por ciento, aun cuando todavía quedaba mucho por hacer, en particular en materia de contratación (gráficos VI y VII).
6. Por lo que se refería al cuadro IV *b*), los trabajadores deseaban poner en guardia a la Comisión contra los efectos perversos que podría engendrar la racionalización de la estructura jerárquica de la OIT. La reclasificación de algunos puestos en un grado inferior no debía producir un aumento de las tareas de ciertos funcionarios de grado más bajo. Para evitar un deterioro de las condiciones de trabajo, la racionalización de la estructura jerárquica debía hacerse en consulta con el Sindicato del Personal, sobre la base de criterios transparentes.
7. Como lo señaló la representante del personal, habría que velar por que la participación en la unificación de las Naciones Unidas no afectara las ventajas adquiridas del personal de la OIT ni sus competencias en materia de tripartismo ni las especificidades de su formación.

<sup>1</sup> Documento GB.298/PFA/18.

8. Los trabajadores desaprobaron la baja representación de Africa entre los miembros del personal, y pidieron una vez más a la Administración que, durante la fase de contratación, actuara de manera que cada país estuviera representado por lo menos por un funcionario en el conjunto del personal.
9. Había que proseguir con la política de contratación de jóvenes, no tanto para multiplicar el número de cursillistas, sino para prever la renovación de los funcionarios.
10. Refiriéndose a los contratos, los trabajadores eran conscientes de que la diversidad de tipos de contrato era algo ineluctable, y que, habida cuenta de los diversos tipos de necesidades y actividades, todos los trabajadores de la institución no podían beneficiarse de un contrato permanente. Sin embargo, pusieron en guardia contra una política sistemática, que por cierto practicaban otras instituciones, y que consistía en conceder lo que se daba en llamar contratos «de movilidad», la cual constituía simplemente una forma de externalización del personal. En este campo, la OIT tenía que dar el ejemplo y no copiar lo que hacían las demás instituciones.
11. Por último, el Sr. Blondel pidió que se proporcionaran al Grupo de los Trabajadores las estadísticas relativas a los trabajadores con discapacidad de la OIT, en particular aquellos que tenían dificultad para desplazarse.
12. EL Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, declaró que la principal preocupación de los empleadores en relación con el documento era el número muy bajo de contrataciones de personas procedentes del medio empresarial, en una organización que se preocupaba ante todo del mundo del trabajo. Por otra parte, los empleadores no eran favorables a la imposición de contingentes mínimos para personas discapacitadas entre el personal, debido a que estimaban que los contingentes desvalorizaban a las personas que se beneficiaban de esa política.
13. El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, dio las gracias a la Oficina por el documento presentado, que había sido elaborado por segunda vez por medio de IRIS, lo cual había dado como resultado una mayor precisión en la presentación de informaciones relativas al personal basado en la sede y al personal internacional del cuadro orgánico asignado a las oficinas exteriores. Señaló que en 2006 se había contratado a un número mayor de hombres que de mujeres, y que hacían falta esfuerzos adicionales para contratar a personas de países poco representados o que no estaban representados. También pidió información sobre las medidas adoptadas para contratar a personas con discapacidad y sobre el número de puestos vacantes debido a jubilaciones de funcionarios que probablemente habría que cubrir hasta 2009.
14. El representante del Gobierno de Francia dio las gracias a la Oficina por este importante documento. Hubiera preferido que el documento sobre la estrategia de recursos humanos se hubiese incluido en las discusiones sobre el Programa y Presupuesto. Pidió más información sobre el número de puestos vacantes y que la Oficina examinara el impacto que tendrían algunas de las informaciones indicadas, por ejemplo, si la reducción del personal a finales de 2006 formaba parte de una tendencia, o que explicara qué impacto tendría para el futuro el hecho de que una cuarta parte del personal era mayor de 55 años. También consideraba que había que reducir el número de colaboradores externos. Para concluir, declaró que la revisión de la estructura de las oficinas exteriores y la reforma iniciada en las Naciones Unidas causaría incertidumbre a todo el personal y también a la Oficina. A este respecto, señaló que sería útil contar con una gestión cuidadosamente planificada de los puestos y los cargos.
15. El representante del Gobierno de la República de Corea agradeció a la Oficina por el documento que había presentado, y dijo que tomaba nota de la reducción de personal en

los grados P5 y superiores, así como de una pequeña reducción en los grados inferiores a P5. Elogió asimismo los esfuerzos desplegados por la Oficina a ese respecto. No obstante, señaló su preocupación respecto del hecho de que el 48 por ciento del personal de la categoría de servicios orgánicos y superiores tuviese grado P5 o superior, y de que el 68,3 por ciento del personal de esa categoría tuviese más de 46 años de edad. Instó pues a la Oficina a proseguir sus esfuerzos para reequilibrar la estructura de grados. Solicitó también aclaración respecto del número total de miembros del personal y pidió a la Oficina que preparase un plan para seguir mejorando la distribución geográfica del personal.

16. La representante del Gobierno de Japón agradeció a la Oficina por el documento que había presentado y señaló que la información proporcionada con respecto a la diversidad regional y a la estructura de grados eran elementos importantes de la estrategia en materia de recursos humanos. Dijo asimismo que consideraba que la reducción del número de funcionarios en el nivel P5 demostraba el compromiso de la Oficina con miras a lograr el equilibrio en materia de grados y que esperaba poder comprobar en la reunión de noviembre de 2007 que las mejoras habían proseguido.
17. El Sr. Marc Levin, Jefe del Servicio de Actividades y Desarrollo en materia de Recursos Humanos (HR/OPS), agradeció a la Comisión por las útiles ideas y sugerencias planteadas durante la discusión, y expresó su satisfacción por la precisión de los informes relativos a los recursos humanos generados ahora mediante IRIS. Indicó a la Comisión que el documento sobre los progresos realizados en cuanto a la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos, que se presentaría en la reunión de noviembre de 2007, ofrecería una oportunidad para presentar los progresos realizados en una serie de aspectos de la estrategia.
18. En cuanto a las cuestiones relativas a la contratación, el Sr. Levin informó a la Comisión de que se seguía trabajando para ampliar la diversidad geográfica e indicó que el número de nacionalidades no representadas se había reducido aún más hasta situarse en 58. Se estaba utilizando ahora una base de datos de prospección que comprendía ministerios de trabajo y organizaciones de empleadores y trabajadores, a la que se recurría para notificar con regularidad las vacantes a los mandantes de los países subrepresentados. Por lo que atañe a la estructura de grados, señaló que la Oficina estaba procurando sin descanso reequilibrar su actual estructura de grados. Explicó que esto se estaba llevando a cabo mediante la clasificación técnica apropiada de los puestos vacantes, lo cual incluía los grados correspondientes a cada puesto vacante, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad, la dificultad del trabajo y el contexto del mismo. Con respecto a la representación de las nacionalidades africanas en el conjunto del personal, dijo que, desde el punto de vista de la Oficina, África en su conjunto estaba adecuadamente representada, y lo que ocurría era que ciertos países africanos no estaban en absoluto representados. Confirmó, al respecto, que la Oficina seguía esforzándose por corregir esa situación. En cuanto al «rejuvenecimiento» del personal, señaló que la Oficina preveía un número considerable de jubilaciones en los próximos años. Indicó, asimismo, que las tres cuartas partes de las personas recientemente contratadas tenían menos de 45 años de edad. Si se contrataba personal mucho más joven se corría el riesgo de poner en entredicho la exigencia de que el personal que tendría que proporcionar asesoramiento a los mandantes a nivel internacional contara con experiencia suficiente. Informó a la Comisión de que la Oficina desplegaba constantes esfuerzos para contratar personas con discapacidad adecuadamente calificadas, y también para proporcionar locales adecuados para las personas con discapacidad que trabajan actualmente en la OIT. Añadió que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos estaba trabajando al respecto en estrecha colaboración con el Servicio Médico.

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

19. 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. El Presidente de la Comisión informó a la misma de que el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 22.
20. El Sr. Barde, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, declaró que éstos tomaban nota de las repercusiones financieras de las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, y que respaldaban el punto que requería decisión.
21. El Sr. Blondel, expresándose en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que, en lo que atañe a la revisión a la baja de la duración de la prestación por movilidad prevista en las propuestas de la CAPI aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, estimaba oportuno que la Oficina tuviese presente que, habida cuenta de que la prestación por movilidad estaba precisamente destinada a fomentar dicha movilidad, habría que procurar contrarrestar el impacto de la decisión adoptada.
22. En relación con el párrafo 11 del documento, cabía esperar que el nuevo examen de la política de la OIT en materia de contratación, llevado a cabo por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, reforzaría la lucha contra la precarización de las funciones, y que no se pondrían en tela de juicio los avances logrados por la OIT para garantizar la observancia de las normas.
23. Los trabajadores se mostraron dispuestos a respaldar el punto que requería decisión que figuraba en el párrafo 22.
24. El representante del HRD informó a la Comisión de que el grupo de trabajo mixto compuesto por representantes de la administración y del Comité del Sindicato del Personal, bajo los auspicios de la Comisión Paritaria de Negociación, seguía trabajando de forma constructiva en la política de contratación. Aseguró a la Comisión que se habían tomado medidas para mejorar el proceso de control del uso de contratos de colaboración externa, y que el HRD había celebrado una reunión informativa con el personal directivo y los funcionarios responsables de las autorizaciones financieras en torno a esta cuestión. Se habían celebrado debates con el personal directivo con objeto de hallar soluciones contractuales alternativas en los casos en que se hubieran suscrito contratos inadecuados.
25. En cuanto a la movilidad, era consciente de que algunos colegas habían permanecido en su lugar de destino en la estructura exterior durante un período superior a la duración que pudiera considerarse adecuada. Se seguía trabajando para trasladar a estos colegas a la sede o bien a otra oficina exterior. El orador señaló que la puesta en marcha en 2007 del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) sentaría las bases para una mayor movilidad.

<sup>2</sup> Documento GB.298/PFA/19.

*26. La Comisión recomendó que el Consejo de Administración tomara nota de las disposiciones adoptadas por el Director General para dar curso a las medidas aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y en particular que refrendara las propuestas que figuraban en los párrafos 6 y 9.*

#### **IV. Cuestiones relacionadas con las pensiones**

##### **a) Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (Vigésimo punto del orden del día)**

27. La Comisión tuvo ante sí un documento<sup>3</sup> relativo a las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, presentado para información.
28. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, se felicitó de las excelentes noticias comunicadas en el párrafo 2 en lo que respectaba al excedente de ingresos procedentes de las inversiones de la Caja y a la posibilidad de revisar unas prestaciones que se habían visto afectadas por el déficit actuarial de los años ochenta.
29. En lo que respectaba al párrafo 4 y, más concretamente, a la admisión por parte del Comité Mixto de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) como nueva organización afiliada a la Caja, al orador le hubiera gustado poder afirmar, en relación con dicha organización, que su labor se inspiraba directamente en las normas de la OIT por las que se brindaba protección a los trabajadores migrantes. Sin embargo, ello no era así, y el orador deploraba que determinadas organizaciones que no formaban parte del sistema de las Naciones Unidas y que no tenían intención alguna de someterse a su autoridad trataran, no obstante, de obtener algún beneficio de su participación en la coordinación del sistema.
30. En cuanto al párrafo 7, el orador expresó su preocupación por la prevalencia, en lo que respectaba a las inversiones de la Caja, de la opinión del representante del Secretario General de las Naciones Unidas y de los expertos en materia de inversiones. En opinión del orador, era preferible que este tipo de decisión fuera adoptada por aquellas personas en las que recaería la responsabilidad política el día de mañana.
31. La representante del Gobierno de Nigeria respaldó las observaciones del Sr. Blondel en cuanto a la admisión de la OIM a la Caja de Pensiones, y puso en guardia contra el peligro de admitir a cualquier tipo de organización internacional o no gubernamental, ya que algunas de estas organizaciones podían no respetar los valores y las normas de la OIT o del sistema de las Naciones Unidas.
32. El representante de HRD explicó que la Caja ya contaba con organizaciones que no pertenecían al sistema de las Naciones Unidas entre sus miembros. Ahora bien, todas las organizaciones debían adoptar las escalas de salarios y de remuneración pensionable antes de afiliarse a la Caja.

<sup>3</sup> Documento GB.298/PFA/20/1.

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

33. La Comisión tomó nota sin comentarios de un documento <sup>4</sup> presentado para información.

**V. Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT**  
(Vigésimo primer punto del orden del día)**a) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Centro para el Desarrollo de la Empresa (CDE)**

34. La Comisión tuvo ante sí un documento <sup>5</sup> sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Centro para el Desarrollo de la Empresa (CDE).

35. El Grupo de los Trabajadores se felicitó de que las nuevas organizaciones manifestaran su interés por reconocer la competencia del Tribunal. Ahora bien, el Grupo de los Trabajadores se preguntaba si el CDE reunía todos los criterios previstos por el Estatuto del Tribunal, sobre todo en lo que respectaba a la noción de organización internacional, habida cuenta de que el Centro estaba financiado exclusivamente por la Unión Europea, así como en lo que se refería al carácter permanente de sus funciones, ya que el Acuerdo de Cotonú había entrado en vigor el 1.º de abril de 2003 por un período de 20 años. El Grupo de los Trabajadores se preguntaba asimismo qué consecuencias tendría para la carga de trabajo del Tribunal el reconocimiento de su competencia por parte de otras organizaciones.

36. El Grupo de los Trabajadores subrayó que la carga de trabajo del Tribunal no guardaba una relación directa con el número de organizaciones que hubieran reconocido su competencia, sino con la manera en que cada organización administraba a su personal, incluido en lo que respectaba al sistema interno de solución de conflictos. Con respecto a la competencia del Tribunal, el Grupo de los Trabajadores pidió información sobre todo avance logrado en relación con la cuestión de la posibilidad de que un sindicato presentara una reclamación colectiva ante el Tribunal en nombre propio.

37. El Consejero Jurídico Adjunto explicó que, en el anexo del Estatuto del Tribunal, se preveían determinadas condiciones para que una organización que no tuviera claramente carácter interestatal pudiera aspirar a reconocer la competencia del Tribunal. Según la Oficina, el Centro reunía esas condiciones, y su carácter internacional había sido confirmado asimismo por el Servicio Jurídico de la Comisión Europea. Esta opinión jurídica formaba parte integrante del expediente preparado por la Oficina en relación con la petición del CDE. En respuesta a la pregunta del Grupo de los Trabajadores, el Consejero Jurídico explicó que todavía no se había podido llegar a un consenso sobre esa posibilidad con las demás organizaciones que habían reconocido la competencia del Tribunal.

**38. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Centro para el Desarrollo de la Empresa (CDE), con efecto a partir de la fecha de esa aprobación.***

<sup>4</sup> Documento GB.298/PFA/20/2.

<sup>5</sup> Documento GB.298/PFA/21/1.

## b) Composición del Tribunal

39. La Comisión tuvo ante sí un documento<sup>6</sup> sobre la composición del Tribunal Administrativo de la OIT, en el que se recomendaba la renovación del mandato de los jueces Gordillo y Rouiller, así como el nombramiento del Sr. Patrick Frydman (Francia) en sustitución del Sr. Michel Gentot, quien abandonaba el Tribunal por haber llegado a la edad máxima de 75 años.

40. El Grupo de los Trabajadores quiso expresar su agradecimiento por la independencia y la competencia del Sr. Gentot.

41. *La Comisión, mediante el proyecto de resolución que figura más abajo:*

a) *recomienda al Consejo de Administración y, por su conducto, a la Conferencia que transmita al Sr. Gentot su agradecimiento por los servicios que ha prestado a la labor del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo durante los 15 últimos años como Juez, Vicepresidente y, finalmente, Presidente del mismo, y*

b) *recomienda al Consejo de Administración que proponga a la 96.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo:*

i) *la renovación del mandato del Sr. Gordillo y del Sr. Rouiller por un período de tres años, y*

ii) *el nombramiento del Sr. Frydman por un período de tres años.*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo,

a) expresar su agradecimiento al Sr. Michel Gentot por los servicios que ha prestado durante los 15 últimos años a la labor del Tribunal Administrativo como Juez, Vicepresidente y Presidente del mismo;

b) renovar el mandato del Sr. Agustín Gordillo (Argentina) y del Sr. Claude Rouiller (Suiza) por un período de tres años, y

c) nombrar al Sr. Patrick Frydman (Francia) por un período de tres años.

Ginebra, 22 de marzo de 2007.

*Puntos que requieren decisión:* párrafo 26;  
párrafo 38;  
párrafo 41.

<sup>6</sup> Documento GB.298/PFA/21/2.

## Anexo

### **Alocución de la representante del Sindicato del Personal ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración de la OIT** Marzo de 2007

1. Director General, estimados y estimadas miembros del Consejo de Administración, colegas de las diferentes unidades, compañeros y compañeras todos. Es con enorme placer que, en mi calidad de funcionaria al servicio de esta Organización desde hace más de 18 años, de hispana y de mujer, aunada ahora a la de Presidenta del Sindicato, me permito dirigirme a ustedes.
2. En esta sesión, además de los temas técnicos, propios de nuestro mandato, tienen ante Uds., inscritos en sus ordenes del día, cuestiones centrales para el desarrollo de la Organización, tales como el Programa y Presupuesto para el próximo bienio, las propuestas de trabajo como agencia especializada en el marco de la reforma de las Naciones Unidas, o la presentación de los avances en relación con las nuevas estrategias de recursos humanos (que buscan adaptarse a los nuevos criterios de gestión y a la racionalización del uso de los recursos existentes), temas todos ellos que muestran a la OIT como organización moderna dentro del sistema, y por tanto atenta a las necesidades del mundo actual. En este contexto, el Comité del Sindicato del Personal se suma a considerar del máximo interés estas proposiciones, y se permite dar su modesta opinión, desde el punto de vista de los que cada día intentan poner en práctica este mandato, nuestros funcionarios y funcionarias. Permítanme por tanto, ser su portavoz.
3. La reforma de las Naciones Unidas, esbozada ya en las alocuciones de mis predecesores, sigue planteándose como punto central de interés y de acción por nuestro Director General, ante la evidencia, expresada por nuestros mandantes en diversos foros, de un cambio necesario en un nuevo contexto de la Organización. Sin embargo, poco sabemos del impacto que dicha reforma puede acarrear en el personal (¿se está discutiendo?) la difundida idea de «una sola Naciones Unidas» genera numerosas inquietudes en el terreno, y en particular en nuestros colegas que prestan servicios en los países piloto. ¿Será necesario modificar nuestra Constitución?, ¿será obligatorio revisar nuestro Estatuto de personal y modificar de modo radical nuestros derechos y obligaciones, para adaptarnos a los otros?, ¿pueden afectar las reformas nuestros estatutos y modificar nuestros propios derechos adquiridos? Estas son sólo algunas preguntas sin respuesta en torno a este tema. El Comité del Sindicato piensa que es necesario despejar la incertidumbre y generar la confianza que permita avanzar sin miedos y sin incógnitas, e insta a la dirección a facilitar las respuestas. El personal quiere saber y no se le puede hacer esperar, creemos que este es un tema prioritario.
4. Pero hay también otras incertidumbres, más cercanas y evidentes que se discuten aquí en estos días y que reiteran la tardanza en obtener respuestas, mostrando algunas de las lagunas de aplicación interna de ciertas de las decisiones tomadas a nivel central, en el marco de las Naciones Unidas, en particular por la Comisión de la Administración Pública Internacional (CAPI). El documento presentado ante ustedes, GB 298/PFA/19, revisa las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difícil de nuestro personal, llevando a la práctica las propuestas de la mencionada Comisión. Dicha medida tiende, según se desprende del documento, a racionalizar y mejorar los beneficios de los funcionarios internacionales, en razón de su movilidad, que es propia de esta función. No cabe duda acerca de los beneficios para nuestros colegas del ACNUR o de la Cruz Roja, pero ¿es este el caso en la OIT?
5. La circular serie 6 núm. 658, es cierto, establece medidas específicas sobre la movilidad en la OIT. Pero ¿se está aplicando?, ¿con qué alcance? Hoy en nuestras oficinas del terreno,

hay personal internacional que ha permanecido por más de seis años en el mismo destino, a pesar de sus pedidos reiterados para ser enviados a otras oficinas. Me permito recordar que la mencionada circular en su párrafo 7 establece que las afectaciones en el terreno duran entre tres y cinco años, lo que implica conforme a lo ya aquí avanzado una cierta contradicción. Son estos mismos funcionarios, los perjudicados por una medida que concede beneficios ligados a la movilidad y los que se ven, a su pesar, inquietados con pérdidas salariales evidentes, que sólo tienen base en la falta de aplicación de una política racional de transferencias y cobertura de puestos. En el terreno también, y consecuencia de las disposiciones comunes, el problema de la metodología del cálculo del salario del personal local queda pendiente, y las eventuales consecuencias económicas de su aplicación sigue siendo una de las preocupaciones recurrentes de nuestro personal. El Director General se dirigió a los sindicatos de las Américas manifestando su interés, y en este sentido estamos a la espera del seguimiento.

6. El mismo documento se refiere a las nuevas disposiciones contractuales, de nuevo decididas por la CAPI, en aras a una llamada racionalización del sistema. Sobre la base del diálogo, en el que creemos firmemente, un grupo de trabajo sindicato-administración, dentro del marco de la Comisión Paritaria de Negociación, intenta desde hace algunos meses buscar respuestas y conseguir resultados, que hasta ahora son escasos, para aplicar, sin afectar al personal, las medidas previstas a nivel general. Sin embargo es difícil actuar en una nebulosa de falta de claridad en los datos (según se nos informa fruto del gran culpable IRIS), de insuficiente control y de una precariedad fundada sobre una tendencia manifiesta en algunos sectores, a otorgar contratos impropios que no respetan la naturaleza de la relación de trabajo subyacente y que no permiten a los afectados gozar de los beneficios sociales que debían corresponderles.
7. Para la Administración, la precariedad es el control para que los contratos de corta duración no superen los 364 días (loable por respeto a la regla, pero insuficiente). Para el Comité, siguiendo la concepción tradicional del derecho del trabajo, precariedad es la existencia de un número permanente de contratos de colaboración externa, ajenos al control del HRD, utilizados sin respeto a la norma, sin control efectivo y como forma evidente de eludir el contrato de duración determinada, que si bien es más costoso, otorga los beneficios que todo funcionario merece. A ellos se suman en el terreno los contratos de servicios que con base similar a los de colaboración externa facilitan mano de obra barata y desprotegida en el marco de la cooperación técnica. Las cifras son imprecisas, pero no por ello los indicios menos alarmantes, cerca de 400 contratos de servicios en el terreno y un promedio de 3-5 contratos de colaboración externa dudosos en cada una de las unidades de la sede, son nuestros datos. Estamos negociando, y seguiremos negociando pero es necesario el verdadero control.
8. El futuro una vez terminados nuestros servicios como funcionarios también pesa en la lista de incertidumbres. El documento GB.298/PFA/20/1 facilita explicaciones en relación con las inversiones de la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas. Sin embargo, el párrafo 7 del documento, presenta a nuestro entender cierta información inexacta en cuanto a que los representantes del personal no se han opuesto a la gestión del portafolio de los activos norteamericanos en modo pasivo, sino que desearon que esa opción se hiciera a la luz de los resultados de un estudio de gestión de los activos pasivos y después de realizarse una clara proyección que demostrara los posibles inconvenientes y ventajas de ese modo de gestión. No obstante, esto no se produjo en la forma descrita y la Asamblea General decidió sólo tomar nota del cambio, y no intervenir sobre la cuestión, lo que no era el consejo del Comité Consultivo en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de las Naciones Unidas (CCAAP).
9. Como ven, el contexto es incierto, pero el Comité del Sindicato sigue en su mejor disposición y en una clara vía abierta al diálogo. Varios grupos de trabajo paritarios, intentan avanzar en la reforma de dos convenios colectivos en vigor, el de selección y contratación, y el de formación y desarrollo del personal, mientras otros grupos de igual composición, además del ya mencionado sobre uso de los contratos, intentan progresar en

una política de racionalización del trabajo y la vida personal, y en una clara reforma del sistema de revisión de las clasificaciones, fuente del 40 por ciento de los casos en el sistema de solución formal de conflictos.

10. Nos felicitamos de este acercamiento y de algunos de los logros. Una sala para lactancia materna que facilite la vida de nuestras colegas madres, el reconocimiento de las prestaciones debidas a las parejas del mismo sexo (aunque creemos que debemos avanzar en el reconocimiento de los derechos de las parejas legales sea cual sea su orientación sexual para evitar discriminaciones), así como un primer acuerdo marco para la revisión del procedimiento de contratación y selección base del convenio. En este sentido es necesario recordar que el Sindicato, busca que los principios de transparencia y equidad sean respetados en todo proceso, y que la selección se realice en torno a criterios de capacidad técnica y excelencia en todos los grados, y que considera que para ello el concurso es la mejor solución.
11. A estos avances se suma nuestro reconocimiento al funcionamiento mejorado de los mecanismos de solución de conflictos, en particular de la Oficina del Mediador y de la Junta de Apelación, que, consecuencia del trabajo conjunto de base y el buen hacer de los que hoy están a su cargo, está recogiendo frutos merecidos, y que tienen impacto evidente en el personal y en el desarrollo de las relaciones laborales. El Sindicato se felicita de haber participado junto con la Administración en la consolidación del proceso.
12. Logros, avances, sí, pero insuficientes, sobre todo si consideramos que existe una enorme confusión entre los derechos de información, consulta y negociación con el personal en todo este contexto. Tomemos el ejemplo del PDP, ¿lo recuerdan? Concluido un acuerdo colectivo sobre la formación y los planes de desarrollo y aplicado en sus primeras fases piloto, fue dejado de lado (como nuestras normas internacionales), sustituyéndose por medidas dictadas por la Administración y sólo consultadas (no negociadas por el personal) con aún un Convenio vigente, si bien es cierto inaplicado. La situación sin valorar su efectividad no deja de ser confusa en el marco de la interpretación de los derechos colectivos. Recientes acuerdos paritarios en el marco del CPN parecen tender a aclarar la situación, y la revisión de un nuevo convenio se avista como lógica respuesta, pero la situación de fondo no deja de ser confusa, al menos desde el punto de vista del personal.
13. El trabajo como ven es lento, ya que la toma de decisiones se retarda a veces de forma excesiva. Además, una vez concluido un acuerdo, la aplicación efectiva se hace eterna, a menudo, burocráticamente imposible. Déjenme darles algunos ejemplos. En el año 2005 cerca de 1.000 jubilados solicitaron a la Administración la emisión de un certificado que reconociera la existencia de un impuesto anticipado sobre su salario a fin de evitar la doble imposición nacional sobre sus jubilaciones. Desde entonces y ya hace más de dos años, aun reconociendo la necesidad de dar respuesta a una demanda racional, ésta se desplaza de unidad en unidad sin que se reciba respuesta. ¿Que pasó con la movilidad y cómo se liga con el desarrollo de carrera? Ambos temas ya han sido mencionados previamente, pero es obvio que son ejemplos de una lentitud real en la toma de decisiones.
14. El Programa y Presupuesto presentado ante ustedes para su consideración, en su capítulo de *Gobernanza, apoyo y gestión* propone la mejora de los recursos humanos de manera eficaz y efectiva, nada que nos importe más y en lo que estemos más de acuerdo, pero en su párrafo 324 se nos propone la lógica utilización de IRIS en el terreno para integrar las funcionalidades apropiadas, alegando los beneficios de ahorro de tiempo y recursos que conlleva. Permítanme recordarles el costo humano cuando se instaló en la sede. ¿Se han previsto medidas para evitar las repercusiones y garantizar un tránsito adecuado?, ¿se ha hecho un análisis efectivo costo-efecto de su aplicación? Hemos de considerar en este contexto que el documento GB.298/PFA/ITC/2, en su párrafo 29, establece un Grupo de Trabajo para extender IRIS a las oficinas exteriores, aunque desgraciadamente y a pesar de la experiencia en el forum de utilizadores, el Sindicato se encuentra ausente en sus deliberaciones. El estrés y las condiciones de trabajo, en todos los ámbitos, así como la seguridad y la salud nos preocupan (por ejemplo, el documento GB.298/PFA/BS/2 renueva

nuestra preocupación por la presencia de amianto, y esperamos que las medidas propuestas sean efectivas) y buscamos que se aplique una política coherente en estas materias y que abarque los temas de la prevención.

15. Nos congratulamos al comprobar que el Programa y Presupuesto propuesto, propone acortar los lapsos de tiempo del proceso de contratación (entre el anuncio de la vacante y la recomendación) a 90 días. Esperemos que en marzo de 2008 podamos felicitar al HRD por este resultado tan favorable para todos, aunque nuestra experiencia en estos temas nos hace ser recelosos al respecto. Además nada se menciona del período anterior a tal anuncio, olvidando que con frecuencia es más dilatado que el propio proceso de selección. ¿Es ésta medida una mejora?
16. La situación, como ven, es una clara nebulosa. Por un lado, avances en el diálogo, en el contacto directo, reuniones periódicas, relaciones cordiales que yo calificaría de constructivas, y por otro, discrecionalidad en algunas decisiones (las famosas excepciones a las reglas) y a menudo una clara falta de control de la aplicación de las mismas, que provocan el aumento relativo de los casos personales, situaciones de estrés, incluso colectivas, y de la ya mencionada incertidumbre general. Ahora se maneja un nuevo concepto «accountability» de los gestores (incluido como resultado 2.1 en el Programa y Presupuesto relativo a la Gobernanza, como evaluación de los gestores con un mecanismo, que de momento desconocemos), que nadie nos define específicamente y que nos preocupa, pues si ya antes los gestores evitaban tomar decisiones para no enfrentar problemas, si van a ser juzgados por ello, nos tememos que el remedio puede ser peor que la enfermedad. Como Sindicato, estamos de acuerdo en la eficacia administrativa y apoyamos al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos para que ejerza una gestión eficaz, y un verdadero control, pero algo queda «suelto» en este proceso que impide una eficacia real. Quizá, y permítanme señalarlo, la eficacia pasa por reforzar con personal y con medios el trabajo de nuestros colegas. Estamos convencidos que sin recursos y medios, los fines, por más modestos que sean, no se pueden conseguir.
17. Por último, y no por ello menos importante, me permito llamar de nuevo su atención sobre temas recurrentes en los últimos años a los que todavía falta respuesta. ¿Será posible algún día que el Sindicato pueda ejercer la acción colectiva legal como se preveía en sus acuerdos colectivos (y que es propio de todo sistema de relaciones laborales) y que pueda darle un estatuto adecuado a su Consejero Jurídico con el apoyo de la Oficina? El tema no es nuevo pero aún no tiene respuesta, muestra de nuevo de la dilación en la toma de decisiones.
18. Me permito terminar, garantizando nuestra disponibilidad, apertura y espíritu constructivo de trabajo. Queremos ayudar a progresar, convencidos de los fines de la Organización, pero necesitamos garantías del respeto a cabalidad de los derechos de nuestros colegas. Agradezco su paciencia y atención.