



DUODECIMO 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 (Decimosexto punto del orden del día).....	1
II. Estrategia en materia de recursos humanos: informe anual (Decimoséptimo punto del orden del día).....	1
III. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Decimooctavo punto del orden del día).....	5
IV. Otras cuestiones de personal (Decimonoveno punto del orden del día)	6
a) Estudio de sueldos del cuadro de los servicios generales en Ginebra	6
b) Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT	7
Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Tribunal Permanente de Arbitraje (TPA)	7
c) Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT	8
Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Centro del Sur	8
Anexo: Alocución de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (noviembre de 2007)	9

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

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

II. Estrategia en materia de recursos humanos: informe anual (Decimoséptimo punto del orden del día)

2. La Comisión tuvo ante sí un documento ¹ relativo a la Estrategia en materia de recursos humanos (en adelante, la Estrategia). El Presidente hizo notar que se trataba de un documento presentado para información.
3. El Sr. Barde, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, dijo que en el documento se debía evitar el término «meta», que ya no se empleaba en el Programa y Presupuesto. Los empleadores lamentaban que la importante función de los directores de los departamentos ya no fuera una prioridad, y deseaban conocer el sistema de evaluación de los responsables. Los empleadores se felicitaban de que se hiciera hincapié en los resultados. La Oficina debía dotarse de los medios necesarios para evaluar el rendimiento de sus funcionarios. En lo que respectaba a la duración media de la contratación, el resultado era cada vez peor, lo que ponía de manifiesto la ausencia total de una gestión provisional. Si bien la meta de 90 días seguía siendo demasiado elevada, la Oficina debía como mínimo tratar de cumplirla, a menos que esos retrasos fueran deliberados y tuvieran por objetivo utilizar los fondos ahorrados para otros fines.
4. Los empleadores deseaban conocer el número de puestos vacantes, tanto en la sede como en las regiones. Se preguntaban si la reclasificación de los puestos había facilitado la contratación o si sólo había servido para ahorrar. Los empleadores reiteraban su deseo de que se contratara a personal que tuviera experiencia en la empresa. En lo que respectaba a la diversidad, estimaban que las competencias eran más importantes que los criterios regionales. Los empleadores pedían que la Oficina pensara seriamente en contratar a personas discapacitadas. En lo que se refería a la movilidad, deseaban que se procediera a una evaluación, además de saber cómo habían reaccionado los departamentos. En cuanto a la formación, la Oficina no parecía muy ambiciosa, y los empleadores se preguntaban si disponía de un programa para que su personal pudiera adaptarse a las nuevas tecnologías. En general, hubieran deseado que se realizara una evaluación de la incidencia de esta Estrategia en el funcionamiento de la Oficina.
5. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre de los trabajadores, se felicitó de la mejora de las relaciones entre el Sindicato del Personal y la dirección, del acuerdo-marco firmado en materia de contratación y de la negociación en que, cada vez más, se basaba la política de seguridad y salud en el trabajo adoptada a escala de la Oficina. En relación con el documento, el Sr. Blondel se felicitó de la mejora del equilibrio entre hombres y mujeres, y estimó que la situación en lo que respectaba a la contratación y la selección también había evolucionado. El orador tomó nota de la introducción del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos, sobre el que deseaba tener información más detallada. En relación con el párrafo 14, debían celebrarse más consultas con el Sindicato del Personal.

¹ Documento GB.300/PFA/17.

6. El orador se felicitó de los progresos realizados en materia de diversidad regional. Al igual que a los empleadores, a los trabajadores les preocupaba el reequilibrio de la estructura jerárquica ¿Tenía en cuenta este reequilibrio el equilibrio entre hombres y mujeres? El Sr. Blondel no estaba convencido de que la contratación en puestos rebajados de grado tuviera efectos positivos en las competencias del personal. En lo que respectaba a la gestión del rendimiento del personal, había que dedicar el suficiente tiempo a las consultas internas y externas. Los trabajadores aprobaban las iniciativas de formación en gestión, y consideraban primordial que el personal directivo integrara esos conocimientos en su trabajo cotidiano y creara redes para que la información que poseían pudiera transmitirse a los demás miembros del personal. A los trabajadores les preocupaba el tema de la formación en gestión en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas. Antes o después, esa reforma haría caer en la tentación de normalizar la situación del conjunto de los funcionarios de las organizaciones del sistema. Habida cuenta de que la OIT era la única institución internacional que respetaba a su Sindicato del Personal, ésta debía conseguir que las demás organizaciones se alinearan con ella, y no a la inversa.

7. En relación con el párrafo 68, los trabajadores deseaban conocer las recomendaciones formuladas por el consultor externo sobre la realización de una auditoría de calificaciones. En el marco de la movilidad del personal y del perfeccionamiento profesional, deseaban saber si la Oficina disponía de una estrategia para facilitar la formación que permitía pasar de la categoría de servicios generales a la categoría de servicios orgánicos. Los trabajadores apoyaban la capacitación de los coordinadores de la formación, así como la de los directores. En cuanto a la formación sobre IRIS, subrayaban la necesidad de prever formaciones y materiales didácticos en los tres idiomas oficiales de la OIT. En lo que respectaba a las iniciativas de formación en curso, los trabajadores deseaban disponer de información sobre su frecuencia y su incidencia ¿Se había procedido a una evaluación de las iniciativas emprendidas en colaboración con el Centro de Turín? Los trabajadores deseaban disponer de más información sobre el Consejo Paritario de Formación, así como sobre la manera en que se habían gastado los 8,5 millones de dólares de los Estados Unidos asignados a las actividades de formación. El Sr. Blondel se felicitó de la instauración de una política de seguridad y salud en el trabajo a escala de la Oficina. Asimismo, se felicitó de la manera en que se había resuelto el problema del amianto, y deseó que la Oficina pudiera servir de modelo a las demás organizaciones a este respecto. Por último, el Sr. Blondel volvió a pedir información sobre la situación de los pasantes de la OIT y sus contratos.

8. El representante del Gobierno del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo constituido por 38 países industrializados con economías de mercado (PIEM), consideraba que el documento que se presentaba a la Comisión para información debía presentarse al Consejo de Administración para discusión. Los gastos de personal representaban aproximadamente el 70 por ciento del presupuesto de la Oficina y, por lo tanto, las cuestiones relativas a la dotación de personal debían ser una de las principales responsabilidades del Director General. Así pues, debía alentarse al Consejo de Administración a dar su punto de vista sobre la marcha de la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos. Ello era especialmente importante, habida cuenta de la pertinencia que tenían las cuestiones de recursos humanos para otras discusiones celebradas en la Oficina, incluidas las relativas al fortalecimiento de la capacidad de la OIT y a la evolución del entorno externo, en las que predominaba el tema del programa de reforma de las Naciones Unidas. El orador recordó que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos tenía ante sí metas que, aunque planteaban desafíos, eran mensurables, y permitían a la Comisión supervisar los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos, que era digna de elogio. Ahora bien, en su reunión del mes de marzo de 2007, la Oficina también había prometido proporcionar un documento con visión de futuro en materia de recursos humanos, y lamentaba que no lo hubiera hecho.

9. El orador indicó que, si bien se habían logrado avances importantes en la consecución de las metas relacionadas con la igualdad de género y los procedimientos de contratación de personas discapacitadas, en otras esferas no se había avanzado tanto. Citó el ejemplo de los procedimientos de contratación y selección revisados, inicialmente previstos para marzo de 2006, e indicó que éstos no se presentarían al Consejo de Administración hasta noviembre de 2008. Instó a la Oficina a intensificar sus esfuerzos para lograr una representación más equilibrada de su personal, sobre todo en lo que se refería a las nacionalidades no representadas o insuficientemente representadas.
10. En lo que respectaba a la gestión del rendimiento del personal, el orador puso de relieve los lentos avances que consideraba se habían logrado en la consecución de esa meta, e indicó que los ejercicios piloto sólo habían comenzado en octubre de 2007. Si bien reconocía que la introducción de un nuevo sistema era compleja, y que merecía la pena invertir en otras consultas, hizo hincapié en la necesidad de actuar con urgencia, habida cuenta de su importancia para el fortalecimiento de la gestión basada en los resultados. Del mismo modo, en relación con la cuestión del reequilibrio de la estructura de grados y, aunque reconocía los progresos realizados en el examen de la estructura de grados, así como la importancia de evaluar los resultados conjuntamente con los del examen de las estructuras exteriores, instaba a la Oficina a fijar urgentemente las metas revisadas que se presentarían a la Comisión en noviembre de 2008.
11. Habida cuenta de la preocupación de su grupo acerca del número de vacantes que había en toda la Organización, pidió a la Oficina que empezara a incluir información sobre las vacantes en el documento sobre la composición del personal que había de presentar en la reunión de la primavera de la Comisión a principios de 2008. Si bien reconocía la complejidad de las cuestiones relativas a los recursos humanos y el hecho de que el proceso de cambios podía tomar tiempo, puso en guardia contra cualquier actitud de autocomplacencia. A su juicio había que presentar otro informe de situación en la reunión de la primavera a fin de sentar las bases para las discusiones de la reunión de noviembre y dar al Consejo de Administración la oportunidad de llevar a cabo una discusión pormenorizada sobre la Estrategia en materia de recursos humanos.
12. El representante del Gobierno de México tomó nota de las metas y de los resultados alcanzados hasta la fecha. Refiriéndose al reforzamiento de la diversidad, y a las medidas relativas a la contratación y la movilidad, opinaba que se llegaría a una situación más equilibrada a finales de 2007, sobre la base de los progresos alcanzados. Sin embargo, por lo que se refería a los niveles de representación regional, se habían reducido en algunas regiones y aumentado en otras y lo mismo podía decirse de la representación nacional. Pidió a la Oficina que redoblara esfuerzos para tratar de alcanzar un mayor equilibrio en la representación regional.
13. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia tomó nota de los progresos alcanzados durante el año. Algunas áreas seguían siendo problemáticas como lo reflejaba el documento e instó a la Oficina a que mantuviera a los Estados Miembros plenamente informados sobre los progresos que hiciera en estas áreas. Expresó interés por la información relativa a la representación geográfica en los ámbitos regional y nacional, y reiteró la solicitud de que, antes de que finalizara la reunión del Consejo de Administración, se le comunicara por escrito la fórmula utilizada para establecer los rangos (número de puestos aconsejables) aplicables a la representación geográfica del personal.
14. El representante del Gobierno del Japón tomó nota de que en el contexto del reforzamiento de la diversidad, las cifras correspondientes a la región de Asia y el Pacífico indicaban una mejora y expresó la esperanza de que se hicieran más progresos. También tomó nota de que, por lo que se refería a la meta de equilibrar la estructura de grados, se habían reclasificado 15 puestos de la categoría de los servicios orgánicos, lo cual demostraba que

se habían hecho progresos para alcanzar las metas hacia finales de 2009. Tomó nota de que la Oficina también había empezado a examinar los grados del personal de los servicios generales y deseaba ver más progresos en este sentido.

15. El representante del Gobierno de la India indicó que, a su juicio, las cifras correspondientes al reforzamiento de la diversidad eran inquietantes. Se habían mejorado las cifras de la región de Asia y el Pacífico, pero aún seguían siendo negativas, de modo que hacían falta esfuerzos adicionales. El mérito y la competencia debían constituir los criterios decisivos de todos los procedimientos de contratación, pero no había que pasar por alto las consideraciones regionales y nacionales.
16. El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, manifestó su satisfacción por el proceso de consulta utilizado para concertar el acuerdo marco sobre los procedimientos de contratación y selección. Tenía la esperanza de que con un aumento de los esfuerzos desplegados pudiera alcanzarse la meta relativa a la conclusión de los procedimientos de concurso. Expresó su preocupación por el reducido número de pasantes de países en desarrollo. Opinaba que se lograría impulsar una representación regional más equilibrada. Se habían hecho progresos positivos respecto del equilibrio de género. Propuso que la Oficina recurriera a medidas adicionales para atraer personas con discapacidades, entre ellas la contratación de cazatalentos, y que estableciera enlaces con las organizaciones pertinentes que tenían bases de datos sobre personas con discapacidades. Pensaba que la creciente movilidad del personal era importante para atender las necesidades de los mandantes. Acogió con agrado la introducción del nuevo sistema de gestión del personal basada en el rendimiento y tomó nota de sus vínculos con la estrategia de intercambio de conocimientos. Le complacía la apertura de la «Sala de lactancia», pero dijo que la Oficina debía explorar la introducción de instalaciones adicionales en el futuro. Tomó nota de la información proporcionada sobre la seguridad y protección del personal y deseaba nuevos progresos en este aspecto.
17. El representante del Gobierno de España expresó su apoyo a la declaración del grupo de los PIEM. Consideraba que los conocimientos y las calificaciones técnicas del personal de la OIT eran reconocidos en todo el mundo. El Consejo de Administración y sus comisiones y comités generaban mucho trabajo para el personal, sin que se le reconociera la carga adicional. Había que tener presente que tal vez los recursos debían asignarse de forma más apropiada. En lo que se refería a la seguridad del personal, el documento solamente abordaba dos aspectos: la seguridad o protección personal frente a accidentes en viajes oficiales o actos delictivos, y la seguridad en el trabajo frente a accidentes profesionales. A su juicio, faltaba un tercer aspecto relativo a la seguridad o estabilidad en el puesto de trabajo, que, a raíz de la reforma de las Naciones Unidas en curso, debería haber sido contemplada a fin de evitar miedos e incertidumbres. El personal constituía un buen cauce de expresión de lo que la Organización estaba llevando a la práctica y, en ese sentido, merecía mayor consideración adicional que lo indicado. Prometió todo el respaldo de su Gobierno.
18. La Directora de HRD dio las gracias a la Comisión por sus comentarios, propuestas y preguntas. Tomó nota de que durante la discusión de otros puntos del orden del día también se habían planteado algunas preocupaciones relacionadas con los recursos humanos. No tendría tiempo suficiente para responder a todas ellas durante esta reunión, pero dijo que habían sido anotadas cuidadosamente y que se les daría el debido seguimiento. Sin embargo, dado que algunas cuestiones se habían planteado de manera recurrente, dedicaría tiempo para abordarlas. Refiriéndose a la cuestión de los puestos vacantes, señaló que el número de vacantes se debía a toda una serie de razones, algunas de las cuales estaban fuera del control de la Oficina. Ahora bien, dijo que la Oficina se había comprometido a cubrir las vacantes de la manera más expedita posible y que no había una estrategia para retrasar el proceso de cubrir los puestos a fin de hacer ahorros. Indicó que la

introducción del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos permitiría que la Oficina gestionara mejor el proceso de cubrir las vacantes puesto que este sistema hacía hincapié en la planificación del personal, incluida la planificación de la sucesión, y tenía en cuenta de manera más explícita una visión a más largo plazo y más global de las necesidades de la Oficina. Se habían celebrado discusiones sobre el sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos con el Comité del Sindicato del Personal. Se seguirían celebrando otras discusiones y se prepararía una estrategia de información.

19. En cuanto a la formación, se habían hecho importantes progresos durante el bienio y se había establecido una base útil a partir de la cual la Oficina podría continuar su labor. Se prepararían datos sobre la participación del personal en varios programas una vez que los coordinadores de capacitación hubieran presentado sus informes de final de año. En la fase actual, tal vez aún era demasiado temprano para hacer una evaluación, pero la Oficina llevaría a cabo su propio examen informal de estas actividades para determinar qué enseñanzas se podían extraer de esta experiencia inicial.
20. La Directora de HRD reconoció que la reforma de las Naciones Unidas causaba mucha preocupación entre el personal, particularmente en relación con la seguridad en el empleo y los altos costos de las transacciones. La Oficina había organizado una reunión de información sobre la reforma de las Naciones Unidas para el personal y había proporcionado un resumen al Sindicato del Personal. También se había reunido con el personal en Pakistán, Viet Nam y Tailandia para discutir sobre las repercusiones que podría tener la reforma de las Naciones Unidas. Era consciente de que seguía habiendo ansiedad y aprovechó la oportunidad para reiterar que toda modificación de las condiciones de empleo del personal de la OIT requería una modificación del Estatuto del Personal y que ello exigía la celebración de consultas internas y, en última instancia, la aprobación del Consejo de Administración.
21. En cuanto a los criterios de selección, la Oficina daba la mayor importancia a la competencia, la eficiencia y la eficacia. Sin embargo, existía la obligación de seleccionar al personal sobre una base geográfica lo más amplia posible. Recordó que la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos constituía una tarea considerable que requería cambios fundamentales en la gestión de los recursos humanos de la Oficina. Esos cambios tomaban tiempo, pero se estaban haciendo progresos. La Oficina seguía comprometida en lograr más avances con los nuevos sistemas de gestión del personal basada en el rendimiento y de formación y desarrollo del personal como elemento fundamental de sus esfuerzos. En este contexto, era necesario contar con el asesoramiento y el apoyo continuos de la Comisión.

III. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Decimoctavo punto del orden del día)

22. La Comisión tuvo ante sí un documento² relativo al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional. El Presidente presentó el documento y tomó nota de que el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 6.
23. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, no realizó ningún comentario.

² Documento GB.300/PFA/18.

24. El Sr. Barde, expresándose en nombre del Grupo de los Empleadores, respaldó el punto que requería decisión.

25. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración:*

- i) *que acepte las recomendaciones de la CAPI, a reserva de su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en relación con los siguientes derechos:*
 - a) *un incremento del 1,97 por ciento de la escala de sueldos básicos/mínimos;*
 - b) *los incrementos correspondientes de los pagos por separación del servicio, para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, con efecto a partir del 1.º de enero de 2008, y*
- ii) *que autorice al Director General a dar curso en la OIT, mediante enmiendas al Estatuto del Personal (cuando proceda), a las medidas descritas en el apartado a), a reserva de su aprobación por la Asamblea General.*

IV. Otras cuestiones de personal

(Decimonoveno punto del orden del día)

a) Estudio de sueldos del cuadro de los servicios generales en Ginebra

26. La Comisión tuvo ante sí un documento³ en el que se proporcionaba información sobre los progresos alcanzados en el estudio de sueldos del cuadro de los servicios generales en Ginebra. El Presidente tomó nota de que el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 4.

27. El Sr. Barde, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, solicitó más información sobre el estudio y sobre el modo en el que se había llevado a cabo. ¿Por qué motivo se mostraban renuentes los empleadores suizos? ¿Por qué no se había consultado a la Federación de Empresas de la Suiza francófona? ¿Podría explicar la Oficina en qué medida influía este estudio en los salarios? Además, el hecho de que el estudio se hubiera llevado a cabo por personas que albergaban algún interés en sus resultados podría poner en entredicho la independencia del mismo. Los empleadores habían expresado sus dudas acerca de la metodología utilizada. Les sorprendía que la Oficina quisiera situarse al nivel de las mejores condiciones salariales de Ginebra cuando ni siquiera respetaba las normas locales en materia de seguridad y salud en el trabajo en el edificio de la sede.

28. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, señaló que los trabajadores estaban dispuestos a respaldar el punto que requería decisión, pero que la declaración del Sr. Barde les había hecho reconsiderar su postura y estaban de acuerdo para examinar el asunto más adelante.

³ Documento GB.300/PFA/19/1.

29. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia preguntó si el estudio salarial estaría finalizado y la CAPI habría aprobado sus resultados antes de la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo del año siguiente. Si no se completaba y aprobaba el estudio antes de marzo del año siguiente, proponía que se pospusiera la decisión sobre esta cuestión para el año siguiente.
30. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, consideraba que era imposible determinar si se aprobaría o no el informe antes de marzo del año siguiente. No obstante, sería conveniente desbloquear los fondos necesarios en caso de que fuera aprobado con miras a evitar efectos retroactivos que pudieran provocar un desequilibrio presupuestario.
31. La Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos informó a la Comisión de que el Presidente del Comité Local de Estudio de Sueldos (CLES) había señalado que el CLES no tenía inconveniente en colaborar con la Unión de Empleadores de Suiza con ocasión del siguiente estudio. Asimismo, informó a la Comisión de que el CLES estaba haciendo todo lo posible por aprobar los resultados del estudio antes de su reunión de la primavera de 2008, con miras a minimizar el impacto de la retroactividad en los presupuestos de las organizaciones.
32. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que:*
- i) autorice al Director General a modificar el Estatuto del Personal para aplicar las escalas de sueldos revisadas tan pronto como las apruebe la Comisión de Administración Pública Internacional, y*
 - ii) solicite al Director General que vuelva a informar a la Comisión sobre el resultado final del estudio de sueldos en su 301.ª reunión (marzo de 2008).*

b) Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT

Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Tribunal Permanente de Arbitraje (TPA)

33. La Comisión tuvo ante sí un documento ⁴ relativo al reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Tribunal Permanente de Arbitraje (TPA).
34. El Grupo de los Trabajadores manifestó su satisfacción por el hecho de que otras organizaciones reconocieran, al someterse a su jurisdicción, que el Tribunal estuviera cualificado y fuera independiente. Consideraba que era todo un honor para el Tribunal, sobre todo habida cuenta de que la solicitud del reconocimiento de su competencia había sido presentada por expertos, como era el caso del TPA. La independencia del Tribunal estaba confirmada por el hecho de que juzgaba de manera equitativa los asuntos relacionados con la OIT, incluso cuando los trabajadores hubieran deseado que estos asuntos fueran menos numerosos. El Grupo aprovechó la oportunidad para invitar a la administración a tratar con más frecuencia de hallar soluciones negociadas a los conflictos que la enfrentaban a sus empleados.

⁴ Documento GB.300/PFA/19/2.

35. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Tribunal Permanente de Arbitraje (TPA), con efecto a partir de la fecha de esa aprobación.*

c) Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT

Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Centro del Sur

- 36.** Se presentó a la Comisión un documento ⁵ sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Centro del Sur.
- 37.** Tanto el Grupo de los Empleadores como el Grupo de los Trabajadores respaldaron el punto que requería decisión. El Grupo de los Trabajadores señaló la importancia que el Centro del Sur revestía para los países del Sur.
- 38.** La Consejera Jurídica informó a la Comisión de que el Tribunal había designado esa misma semana como nuevo Presidente al Sr. Juez Seydou Ba (Senegal), y como nueva Vicepresidenta, a la Sra. Jueza Mary G. Gaudron (Australia).
- 39. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Centro del Sur, con efecto a partir de la fecha de esa aprobación.***

Ginebra, 12 de noviembre de 2007.

(Firmado) Sr. Barde,
Ponente.

Puntos que requieren decisión: párrafo 25;
párrafo 32;
párrafo 35;
párrafo 39.

⁵ Documento GB.300/PFA/19/3.

Anexo

Alocución de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (noviembre de 2007)

Señor Presidente, señor Director General, estimados y estimadas miembros del Consejo de Administración, colegas y demás presentes, compañeros en fin. Permítanme dirigirme a ustedes de nuevo en mi calidad de Presidenta del Sindicato del Personal y sobre todo como funcionaria de la OIT, ya que mi presencia en este foro es en tanto que portavoz del sentir de los funcionarios y funcionarias, tanto en la sede como en el terreno.

El mundo que nos rodea, las técnicas, los procesos, en fin, la vida, avanza a velocidades imprevistas, evoluciona a un ritmo de vértigo al que intentamos responder, a veces sin recursos, pero siempre con entusiasmo si creemos en el valor de la idea que subyace. Sin embargo, con frecuencia el compromiso se cubre de una fatiga nacida de un cierto desaliento, y a menudo nos sentimos vencidos antes de comenzar nuestra tarea.

Las Naciones Unidas, y como agencia especializada la OIT, no están ajenas a este proceso vertiginoso, e inventan y producen ideas y proyectos, buscando cumplir sus objetivos y mejorar nuestro imperfecto mundo. Somos miles los funcionarios/as que acompañamos el proceso, convencidos de su utilidad y en nuestro caso concreto, convencidos de que se necesita trabajo decente.

Sin embargo a veces, las decisiones se estancan, se pierden, o se limitan, por falta de recursos (humanos y materiales), y muchas veces se vuelven caducas antes de empezar a andar. No hay medios pero el trabajo continúa y se acrecienta. Cada vez se nos pide cumplir objetivos más complejos, y cada vez son menos los recursos para acompañarlos.

De forma paralela, no puedo enumerarles el número de políticas, de circulares, de reformas o de proyectos que cada año invaden el pequeño mundo de nuestras organizaciones, cambiando nuestras condiciones de trabajo, sin por ello dejar de fluir demandas de trabajo, nuevas ideas y mucho compromiso. ¿Ante ello como se siente el personal internacional? Deslocalizaciones masivas que generan el miedo y la desmotivación, subcontratas de trabajos básicos que aumentan, pérdida de derechos y beneficios reconocidos, y todo ello en aras de un proceso de ahorro y de control. Nuevas ideas, trabajo, pero menos base social. Hasta ahora la OIT está a salvo, pero ... ¿cómo se sentirían ustedes?

Siempre pensé que el trabajo de calidad pasaba por la inversión para conseguir la excelencia, principio básico que rige nuestro Estatuto del Personal. No parece sin embargo ser ésta la preocupación de los que gestionan nuestros presupuestos y nuestros pequeños destinos laborales en todo el sistema... o quizá se han olvidado principios básicos de productividad donde el personal motivado, con buenas condiciones de trabajo y contento, produce mejor y genera beneficios. Hoy esta «felicidad» resulta difícil, cuando los recortes y el miedo de ser mutado en dos meses, sin posibilidad de comentario, de Ginebra o Nueva York a Kuala Lumpur con la única justificación de un ahorro, y sin que exista un fin muy claro, es el pan nuestro de cada día en muchas de las organizaciones. Entiéndanme, no nos oponemos a la movilidad, por el contrario es un elemento de nuestra función, y consideramos fundamental el trabajo del terreno, pero creemos que es necesario vivir en un mundo racional, aunque deba ser moderno.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, los presupuestos nacionales, todos están de acuerdo en un trabajo conjunto y en homogeneizar condiciones, pero ¿en qué sentido?

Viniendo a nuestro ámbito interno, el propio documento de estrategia de recursos humanos hoy ante ustedes (GB.300/PFA/17) establece la necesidad del trabajo conjunto en el seno de las Naciones Unidas en aras de la coherencia, pero ... ¿cuál es el fin de ese trabajo en todo el sistema?, ¿cuál es el objetivo último? ¿Es como en el ACNUR o en la OMS deslocalizar servicios utilizando el principio de la mano de obra barata?, ¿o es trabajar con el personal y el Director General para conseguir que las mínimas condiciones comunes (como define la reforma de «One UN») sean las mejores que existen? A nosotros no nos cabe duda y creemos que tampoco a nuestro Director General. Es esta última, sin duda, la meta que debe seguir la OIT, pues en los procesos de negociación y nadie mejor que nosotros para saberlo, el convenio colectivo que otorga la condición más beneficiosa es el que prevalece. Nos gustaría que en un próximo documento sobre las Naciones Unidas y la reforma, como el que se nos somete en el GB.300/4, junto al Programa de Trabajo Decente, los mecanismos de negociación interna y nuestros procedimientos de consulta aparecieran como un logro. Sería para usted y para la Organización un éxito, mi querido Director General. De hecho, cada vez que la OIT ha sido líder en un tema general, la repercusión internacional ha sido relevante.

Sin embargo, no parece ser esta la idea que refleja en sus decisiones la CAPI, ni tampoco la que refleja la Asamblea General de las Naciones Unidas. Curiosamente en este Consejo tienen ante ustedes un solo documento, para su decisión, de este organismo y muy breve, el GB.300/PFA/18, que propone un cierto aumento en las escalas de salarios y no como es la tendencia última.

Déjenme llamar su atención como gobiernos presentes en ambas instancias sobre cuantas decisiones de la Asamblea General se ciernen sobre nosotros proponiendo una reducción de nuestros derechos y beneficios y sin una clara explicación racional más que el famoso ahorro. Parecen olvidar que somos trabajadores fuera de nuestros países, con alejamiento de las raíces nacionales, con dificultades de integración nacional y que ni siquiera tenemos categoría de emigrantes. Por ello, un tema como el de la reforma de las oficinas exteriores (documento GB.300/PFA/12) resulta del mayor interés para nuestro personal. Un párrafo entero se consagra en el documento a señalar las consultas con el Sindicato. Una reunión en la sede y en algunas oficinas del terreno ha sido el principio de este proceso y, esperemos que no sea única, de hecho si es una verdadera consulta no será la última.

Un ruego: lean con atención las propuestas de la CAPI en el futuro y en esta casa y en aquéllas en las que tenga influencia, busquen cómo apoyarnos en mantener lo que se han venido consiguiendo como conquistas pequeñas, pero no por ello menos sociales. Insistan en la Asamblea General de las Naciones Unidas para que la CAPI entienda que el ahorro no pasa por cortes que perjudiquen al personal, pues es el personal quien tiene a cargo el desarrollo de los objetivos.

Es en este contexto en el que la Asamblea General aceptó la subcontratación de la gestión de la indexación de los haberes norteamericanos de la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas. Este verano nuestros representantes aceptaron las explicaciones del Secretario General sobre la modificación de la gestión de nuestras inversiones en la región, sin aceptar paralelamente que la gestión fuera subcontratada. ¿Es quizás esta otra de las decisiones ligadas a la reforma de las Naciones Unidas?

Permítanme recordarles que hace menos de seis meses y en aras a ese ahorro y a un crecimiento cero de nuestro presupuesto, se aprobó en este foro una reducción en 2 millones de los fondos de nuestra Caja de Salud. Es obvio que las previsiones que se

presentaron inicialmente se habían calculado sobre bases amplias para permitir un financiamiento saneado en el futuro (esta vida vertiginosa también lo es en los costos), pero ¿es justo y equitativo que los trabajadores vean afectadas o al menos en un contexto nebuloso sus prestaciones de salud? De momento un aumento de las cotizaciones es parte del resultado pero, ¿será éste el último de los aumentos? ¿De qué forma este aumento significa cambios en nuestros principios de solidaridad y en el desarrollo de toda una concepción del estado del bienestar? Permítanme recordarles, queridos miembros del Consejo y querido Director General, que el tema tiene numerosas implicaciones que vale la pena discutir para evitar que el personal piense que la salud no es del interés de aquéllos a quien sirven. Estamos apegados a nuestra Caja de Salud y queremos que funcione, pero busquemos en el futuro soluciones que sean equitativas, progresivas y diferentes. Podemos compartir con ustedes algunas ideas sobre el ahorro.

Salud y seguridad, son dos términos unidos y nos congratulamos de que en la estrategia de recursos humanos, se refleje la aprobación de una política en la que el Sindicato ha colaborado activamente por íntima convicción, no sólo de que la seguridad y salud son esenciales, sino porque las condiciones de nuestro entorno, y ustedes lo ven, son a veces precarias. El personal de la sede sufre de cierta suciedad, de incomodidades, de alergias propias de edificios vetustos. La responsabilidad es común, pues el personal a veces no guarda la conciencia de su respeto al medio ambiente más cercano, pero lo cierto es que la situación necesita de atención especial. Nos felicitamos de esta política y de las consultas (verdaderas al punto de ser una casi negociación) que la administración mantiene constantemente con el Sindicato, pero esperemos que vaya acompañada de una formación adecuada y de una puesta en práctica efectiva con medios concretos donde todos somos responsables.

La formación y esta vez su generoso aporte para ayudarnos en el desarrollo personal es invaluable, los esfuerzos en este primer ejercicio han sido importantes y el trabajo ha dado sus primeros frutos. No obstante consideramos que los frutos pueden duplicarse si se planifica y gestiona de una forma más adecuada y basada en una evaluación efectiva, más cuando existe un organismo paritario en el que el aporte mutuo, como lo ha sido en el caso de la seguridad y salud, puede ser determinante para el mejor desarrollo de los objetivos.

Estamos de acuerdo en que al menos diez días de trabajo deben ser dedicados a la formación pero, si encuestamos a nuestro personal, no siempre sienten que los cursos u otras actividades formativas recibidas sean los que necesitan para su desarrollo personal y profesional. Este tema debe ser profundizado. Es importante considerar que los nuevos sistemas y formas de trabajo, como el caso IRIS, generan la necesidad de tener un personal más capacitado, más completo y que es necesario reforzar estas capacidades para que nuestro personal a nivel técnico y administrativo sea polivalente. Formación no es sólo un curso de inglés, es un proceso continuo y desde aquí me permito insistir en que la presencia del Sindicato debe ser mayor y más efectiva, propiciando la revisión del convenio colectivo existente, que por la fuerza de la desidia se convirtió en letra muerta. Además esta revisión es fruto de un compromiso.

La formación es esencial para equilibrar un cierto desánimo del personal ante la carencia de concursos que faciliten una posibilidad de ascenso. El documento de recursos humanos insiste en reflejar los diversos intentos de mejorar este desequilibrio de grados pero, en un contexto de cada vez menos nuevos puestos (los concursos crecen pero no los puestos, e incluso a veces permanecen puestos vacantes por largos períodos, en particular en cargos de responsabilidad), ¿cómo motivar el desarrollo de la carrera? A ello se suma una tendencia creciente a contratar por tiempos cortos a personal jubilado, con la siempre «válida justificación» de una necesidad de calificaciones especiales. Nadie duda que la experiencia es un grado, pero si la curva de tales contrataciones de jubilados se incrementa tanto entre el personal G como P, ¿no será acaso una falta de previsión de la Oficina, para preparar a aquéllos que se necesitan para realizar un mejor trabajo? De acuerdo en

apoyamos todos en tiempos de crisis y de trabajar más si ello es necesario, pero de acuerdo también en planificar y prevenir formando cuando sea necesario, para alentar a nuestro personal en activo y facilitar una motivación necesaria. El relevo es fundamental.

Lo humano, el famoso elemento humano, parece a veces diluirse y perderse frente al presupuesto, al ahorro y a la eficacia. En efecto, nos congratulamos de que la Oficina haya reforzado el respeto a la diversidad y a la igualdad de género. Mas aun nos sentimos orgullosos de que el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos (documento GB.300/5) sometido a su consideración, otorgue al Sindicato responsabilidad en que este Plan pueda producirse en todos sus ámbitos. Este reconocimiento es prueba de nuestro valor añadido en el trabajo de la Oficina y nuestro compromiso en este principio común. No queda tan clara dicha humanidad cuando el proyecto de gestión del conocimiento (documento GB.300/PFA/9/2) establece que el contacto interpersonal será menos necesario por la evolución informática. Creemos que dicha expresión es desacertada, por cuanto la comunicación, si bien puede mejorarse con la máquina, sólo puede desarrollarse con el fin propuesto si se garantiza la presencia del ser humano... ¿o es que el conocimiento es sólo de las máquinas? Tomamos igualmente nota de los esfuerzos de la Oficina en mejorar la política de contratación de personas con discapacidades, esperamos participar activamente en el proceso, que apoyamos con plena convicción.

Volvamos al documento de recursos humanos, agradeciendo antes que nada el reconocimiento de la dificultad de cumplir una meta de 90 días, en los procedimientos de contratación, que como tuve oportunidad de señalar en marzo nos parecía utópica. La sinceridad es la base del trabajo que intentamos realizar con nuestros colegas de HRD y por ello, permítanme señalar que, si bien trabajamos conjuntamente en la mejora de la contratación y selección (la negociación sigue su curso), algunos de los procesos y las nuevas propuestas en este documento no resultan aún claras.

La meta que ante ustedes se refleja se circunscribe a eficacia y competencia en la selección, olvidando en su formulación la transparencia estatutaria y el respeto de los principios, cuya falta de cumplimiento en ocasiones, es la que genera un buen número de casos personales. Creemos firmemente en la movilidad y esperamos que el famoso RAPS (aún muy en el aire para el Sindicato) suenen a ritmo de eficacia en pleno respeto de nuestro Estatuto. Pero aún estamos a la espera y tenemos ciertas dudas.

Observamos con agrado una mayor atención en evitar prácticas irregulares en la contratación, como la reciente prohibición del uso de los contratos de servicios y un control más circunscrito de la precariedad (aunque aún existe), muy particularmente como consecuencia del retraso en la apertura de concursos que hace a veces que se siga utilizando temporalmente el no muy fundado contrato 3.5. Necesitamos seguir trabajando para que el contrato que se otorgue respete la naturaleza de la prestación. Se ha aumentado el número de pasantes (250) pero ¿existe un verdadero control de su trabajo para que no se conviertan en mano de obra barata? Nuestros colaboradores externos ¿son verdaderos externos?

Quisiera reconocer de nuevo que el diálogo con la administración, aunque lento y a veces confundido con la mera información, es fluido, directo y las puertas del gabinete del Director han sido reabiertas recientemente. Este gesto es una muestra más de una voluntad que esperamos se convierta en práctica y que facilite la apertura y el contacto. Gracias. Creemos firmemente que el Director General debe sentirse orgulloso de contar con un Sindicato del Personal, con instrumentos de negociación y que debe promoverlos como muestras de un buen funcionamiento en los actuales procesos de reforma del sistema común.

La CPN y los grupos de trabajo continúan su trabajo diario, aunque la lentitud de la toma de decisiones y la puesta en práctica de las mismas resulta a veces dura de

sobrellevar. La decisión de contar con una sala de lactancia, por ejemplo, tardó más de siete meses en ser una realidad. Los grupos de trabajo se mueven muy lentamente y es necesario analizar los problemas en su funcionamiento.

Permítanme terminar este repaso con mi reconocimiento al buen funcionamiento de nuestro sistema de solución de conflictos. Permítanme hacer un humilde homenaje a la mediadora y a los miembros de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones. Con sus defectos y virtudes avanza y gana respeto y confianza, generando una forma más equilibrada de resolver nuestros problemas. El Sindicato promueve la prevención de dichos conflictos y asegura la defensa y el asesoramiento del personal no sólo con el trabajo del Comité sino con su Consejero Jurídico, aprovechando las experiencias para fomentar el trabajo general. Seguimos intentando alcanzar una solución a su situación contractual, no sólo porque creemos que justicia obliga y que la libertad sindical lo garantiza, sino porque pensamos que con su presencia y asistencia, se han mantenido los casos personales fuera de influencias externas que dañan a la Organización y al personal, lo que ahorra dinero y esfuerzos.

No quiero cerrar nuestra alocución (insisto, soy simplemente una mera portavoz) sin insistir en nuestro mensaje central. La OIT y nuestro Director General no pueden conseguir sus fines sin una racionalización y una mejora de sus recursos humanos. Es necesario invertir en el personal y en su gestión, sin olvidar que aquéllos que preconizan el trabajo decente deben proporcionar el modelo para seguirlo.

Gracias por su paciencia.