



Consejo de Administración

310.ª reunión, Ginebra, marzo de 2011

GB.310/10/2 (Rev.)

DÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración

Segundo informe: Cuestiones de personal

Índice

| | <i>Página</i> |
|--|---------------|
| I. Declaración del representante del Sindicato del Personal..... | 1 |
| II. Otras cuestiones: informe sobre los progresos realizados en relación con las propuestas recogidas en la carta del Director General de 17 de noviembre de 2010 dirigida al Presidente del Comité del Sindicato del Personal | 1 |
| III. Composición y estructura del personal | 2 |
| IV. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional | 5 |
| V. Cuestiones relativas a las pensiones..... | 6 |
| 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 | 6 |
| b) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales | 7 |
| VI. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT | 7 |
| Estatuto del Tribunal | 7 |

Anexo

| | |
|---|---|
| Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT | 9 |
|---|---|

I. Declaración del representante del Sindicato del Personal (Décimo punto del orden del día)

1. La declaración del representante del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo del presente informe.

II. Otras cuestiones: informe sobre los progresos realizados en relación con las propuestas recogidas en la carta del Director General de 17 de noviembre de 2010 dirigida al Presidente del Comité del Sindicato del Personal

2. El Presidente del Comité, recordando las difíciles relaciones entre la Dirección y el Sindicato del Personal que se habían hecho patentes el pasado mes de noviembre, y el compromiso del Director General de adoptar un enfoque constructivo, pidió a la Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) que proporcionase brevemente información actualizada sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con las cuestiones planteadas en la carta del Director General de 17 de noviembre de 2010 dirigida al Presidente del Comité del Sindicato del Personal.
3. Una representante del Director General (Sra. Viale, Directora de HRD) recordó que se habían presentado cuatro propuestas para desbloquear la situación, que habían sido aceptadas por el Sindicato del Personal y respaldadas por el Consejo de Administración, a saber: el recurso a un proceso de mediación externo e independiente como medio para resolver importantes puntos de desacuerdo, y soluciones a tres cuestiones específicas relativas a la utilización de asesores externos, un acuerdo sobre las condiciones de utilización del sistema de correo electrónico de la OIT por el Sindicato del Personal para difundir sus mensajes, y la definición de un contrato especial para el Asesor Jurídico del Sindicato.
4. El 18 de noviembre de 2010, en colaboración con el Sindicato del Personal, se había iniciado la búsqueda de una institución apropiada para prestar servicios de mediación. El 8 de diciembre de 2010, se había convenido en que la Dirección General de Relaciones Colectivas de Trabajo del Ministerio de Trabajo de Bélgica se encargaría de dirigir el proceso de mediación, con el Sr. Vansintjan al frente de dicho proceso. El Mediador había mantenido discusiones iniciales con cada una de las partes en enero de 2011 y había acudido a Ginebra para encontrarse con las partes el 25 y el 28 de febrero de 2011. Se había programado otra reunión para el 11 de marzo a fin de continuar con el proceso para llegar a un acuerdo sobre una agenda común de cuestiones prioritarias que habían de abordarse en el proceso de mediación.
5. Se habían adoptado medidas inmediatas tras la reunión de noviembre de 2010 del Consejo de Administración en relación con el recurso a asesores externos en el segundo ejercicio del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) de 2010: la labor realizada por los asesores externos había sido examinada por asesores internos que habían coincidido con las conclusiones de los asesores externos. El resultado se había comunicado al Sindicato del Personal.

6. En lo que respectaba al establecimiento de un canal de comunicación específico para el Sindicato del Personal similar a la herramienta de difusión de que dispone la Oficina, se había llegado a un acuerdo mediante un intercambio de cartas sobre las responsabilidades y obligaciones de ambas partes. Se había puesto plenamente en marcha una herramienta de comunicación específica que ya estaba utilizando el Sindicato del Personal.
7. Por último, en cuanto al establecimiento de un contrato de funcionario para el cargo de Asesor Jurídico del Sindicato, se habían considerado varios elementos, en particular el respeto del Estatuto del Personal, la fuente de financiación del puesto, la especificidad de la función, la necesidad de garantizar procedimientos de selección adecuados y toda orientación dimanante de las decisiones pertinentes del Tribunal Administrativo de la OIT. Las labores habían comenzado en diciembre de 2010. Se había preparado y examinado un marco preliminar a finales de enero de 2011. Se habían detectado nuevos problemas en relación con el marco jurídico en el que se establecería el contrato, que posteriormente se habían abordado. De las dos opciones propuestas por la Oficina (una modificación del Estatuto del Personal o excepciones a dicho Estatuto con arreglo a lo dispuesto en su artículo 14.6), el Sindicato del Personal prefería la segunda opción. Por consiguiente, a principios de marzo se había firmado un acuerdo en el que se reconocía la especificidad de las excepciones al Estatuto del Personal, se garantizaba la independencia del Sindicato del Personal y se definían las responsabilidades y obligaciones respectivas de la Administración y del Sindicato del Personal. La próxima medida del Sindicato era iniciar el proceso de contratación de su Asesor Jurídico.
8. La oradora expresó su confianza en que el proceso de mediación consolidaría el clima de diálogo renovado y de respeto mutuo. Reiteró su propio compromiso y el de su equipo de trabajar con el Sindicato del Personal con miras a lograr resultados constructivos, que esperaba poder transmitir a la Comisión en noviembre de 2011.
9. El representante del Gobierno de Alemania encomió el proceso de mediación calificándolo de evolución muy positiva. Señaló que la OIT debía servir de modelo en materia de diálogo social. Asimismo, dio las gracias a la Oficina, al Sindicato del Personal y a los miembros del personal por haber contribuido al proceso con gran dedicación, y les instaba a que continuaran por ese camino.
10. Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, expresó su satisfacción por los informes presentados por la Oficina y el Sindicato del Personal en relación con los progresos logrados para subsanar sus anteriores dificultades. Señaló que, aunque pudiera seguir habiendo momentos de duda en este próximo proceso de mediación, instaba a todas las partes interesadas a que tuvieran presente la importancia de mostrar que la OIT era, a todos los niveles, el centro de excelencia de las relaciones laborales. Era necesario que las Naciones Unidas tomaran conocimiento de la importante labor que estaba realizando la OIT por el respeto de la dignidad humana en el trabajo y el logro de la libertad sindical y de asociación, de la negociación colectiva y de la libertad de expresión en el lugar de trabajo.

III. Composición y estructura del personal (Undécimo punto del orden del día)

11. La Comisión examinó un documento ¹ para información sobre la composición y estructura del personal.

¹ Documento GB.310/PFA/11.

- 12.** Sir Roy destacó la importancia que otorgaba el Grupo de los Trabajadores a la necesidad permanente que tenía la Oficina de garantizar la contratación de personal procedente de países que no estaban suficientemente representados y de mejorar el equilibrio de género dentro del personal. Se refirió al número de miembros del personal temporero contratado por la Oficina y propuso que se podían encontrar maneras creativas de ofrecer un empleo más estable a los miembros del personal con contratos de duración determinada o que trabajaban en proyectos temporales financiados con cargo a fuentes externas. Una mayor seguridad en el empleo de los trabajadores redundaba a menudo en una mayor productividad y satisfacción en el trabajo, que a su vez contribuía a mejorar la prestación de servicios a los mandantes de la OIT y al mundo en general.
- 13.** El Sr. Julien, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, recordó la posición de su Grupo sobre dos puntos: la necesidad de que la Oficina contratase a más personal con experiencia en el ámbito empresarial y de que contratase en las regiones a personas que no fuesen originarias de la región en cuestión.
- 14.** El representante del Gobierno del Japón, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), destacó la importancia del equilibrio geográfico y de género, así como de la diversidad lingüística y cultural, a fin de que la OIT pudiese operar eficazmente a nivel mundial, incluido en la vasta región de Asia. Observó con preocupación la falta de representación o representación insuficiente del personal de la región, y en particular se refirió a la disminución entre el personal no lingüístico, así como a los bajos niveles de contratación de personas procedentes de Estados asiáticos no representados o insuficientemente representados en los cinco años precedentes. El porcentaje de personal procedente de la región había disminuido de un 19 a un 17 por ciento mientras que el personal procedente de Estados europeos excesivamente representados había seguido aumentando de un 39 a un 43 por ciento.
- 15.** Indicó que había que aclarar ese desequilibrio y se refirió a solicitudes que ya había formulado el grupo con anterioridad para que se analizaran las causas del problema, se presentaran propuestas y propusieran plazos para abordarlo. El grupo esperaba que la Oficina facilitase información actualizada sobre esa cuestión, con inclusión de datos sobre la representación regional general de conformidad con la Estrategia en materia de Recursos Humanos de noviembre de 2009. El ASPAG opinaba también que los nacionales de los Estados Miembros de la región deberían estar mejor representados en los puestos directivos de nivel superior.
- 16.** Además, el orador dijo que el ASPAG consideraba que la necesidad de una diversidad de competencias lingüísticas no se reflejaba en los requisitos mínimos exigidos en la mayoría de los anuncios de vacantes publicados a través del RAPS. Además, instó a la Oficina a que redujera los gastos de personal mediante una contratación puntual.
- 17.** La posición del ASPAG fue respaldada por los representantes de los Gobiernos de China, República de Corea, India, República Islámica del Irán, Japón y Jordania.
- 18.** El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, expresó su preocupación por la disminución del número de africanos entre los miembros del personal de la OIT. Señaló que actualmente no había ningún africano entre el personal lingüístico. Además, indicó que era necesario un mayor equilibrio de género en la Oficina.
- 19.** La representante del Gobierno de la India también expresó su preocupación por las enormes disparidades en la representación del personal entre las regiones y los países. Recordó en este sentido que aproximadamente 66 Estados Miembros no estaban en absoluto representados. Asimismo, señaló que persistían las desigualdades de género. En relación con las oficinas exteriores de la OIT, opinaba que era necesario aumentar la

contratación de personal local en las regiones a fin de mejorar la eficacia, en particular cuando se trataba con instituciones locales a mecanismos gubernamentales.

20. La representante del Gobierno de los Estados Unidos se refirió a las disparidades que existían desde 2008 en las cifras de contratación que ponían de manifiesto una disminución del número de contrataciones de personal procedente de países no representados o subrepresentados pese a las partidas de nacionales de dichos países y, al mismo tiempo, un aumento del número de contrataciones de personal procedente de países suficiente o excesivamente representados. Instó a la OIT a que vigilara atentamente la contratación de personal procedente de países no representados o subrepresentados, y señaló que era necesaria una estrategia para abordar esa cuestión.
21. El representante del Gobierno del Japón hizo hincapié en que no había mejorado la situación de los países subrepresentados, y destacó la necesidad de incrementar el número de funcionarios procedentes de su país, en particular de funcionarios de nivel superior. Asimismo, destacó la necesidad de un examen más detenido de los gastos de personal, que podían reducirse mediante las reclasificaciones de los puestos de nivel superior tras la jubilación de los titulares. Se podían obtener ahorros similares mediante la reclasificación de los puestos de la categoría de servicios generales, y se solicitaba que se facilitase información más detallada en relación con esa categoría.
22. El representante del Gobierno de China declaró que su país había estado subrepresentado durante los últimos seis años, y observó con preocupación que actualmente no había nacionales chinos en puestos de grado «D». Sin embargo, había muchos nacionales chinos competentes, y el Gobierno de China estaba dispuesto a trabajar estrechamente con la OIT para determinar medidas adecuadas con miras a mejorar la representación de nacionales chinos entre el personal de la OIT.
23. El representante del Gobierno de Jordania se refirió a la situación de los Estados árabes y lamentó que de los 11 Estados árabes, nueve no estaban en absoluto representados, mientras que de los dos Estados de la subregión que contaban con un nacional entre los miembros del personal de la OIT, uno estaba subrepresentado. Instó a la Oficina a que corrigiera la situación, y señaló que su Gobierno estaba dispuesto a entablar un diálogo con la Oficina y a prestarle asistencia.
24. El representante del Gobierno de Corea recordó la importancia de incrementar la diversidad a todos los niveles, y no sólo con respecto a la distribución geográfica. Propuso que se establecieran estrategias para utilizar al personal de manera más eficaz y promover la creatividad en la Oficina.
25. El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán pidió una mayor flexibilidad en las políticas y prácticas de la OIT, que eran una de las causas de los desequilibrios geográficos mencionados. Por ejemplo, exigir conocimientos de los tres idiomas de trabajo de la OIT constituía una clara desventaja para la mayor parte de la población de la región de Asia, con lo que 2.000 millones de personas quedaban excluidas de ser potencialmente consideradas para ocupar un puesto en la OIT.
26. En respuesta a los comentarios formulados y las preguntas planteadas, la representante del Director General (Sra. Viale) aseguró a la Comisión de que se había tomado nota de todas las sugerencias y preocupaciones expresadas en relación con las políticas y prácticas de contratación y se abordarían en el contexto del compromiso contraído por la Oficina en la Estrategia en materia de Recursos Humanos de mejorar la diversidad en diversos niveles, incluida la diversidad geográfica. De las más de 25.000 candidaturas recibidas desde la introducción del sistema RAPS, sólo un 10 por ciento procedía de Estados no representados. Reconoció que era necesario redoblar los esfuerzos, en particular con

respecto a países o subregiones en los que la subrepresentación era un problema recurrente y se refirió a misiones prospectivas específicas para incrementar la participación en los procesos de contratación de la OIT.

27. La oradora recordó que era la última vez que el informe se presentaría en su forma actual. Los datos se presentarían en adelante de manera diferente, a fin de poder centrarse en las cuestiones estratégicas. En marzo de 2012, la Oficina presentaría información sobre la composición y estructura del personal que giraría en torno a los ámbitos prioritarios y los indicadores contenidos en la Estrategia en materia de Recursos Humanos. Sin embargo, la Oficina seguiría facilitando información pertinente, previa solicitud o a través de la publicación anual en la página web o bien mediante la inclusión de datos de la OIT en los informes anuales exhaustivos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (JJE) sobre la composición y estructura del personal de todos los programas y organizaciones de las Naciones Unidas, en los que se detallaban los tipos de contrato, el género, la diversidad regional, la edad, la distribución por grados, etc.
28. La Comisión tomó nota del informe.

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

29. La Comisión examinó un documento ² en relación con las decisiones de la Asamblea de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2010, en el que se había recomendado en particular una revisión de las cuantías del subsidio de educación y una propuesta de derecho armonizado aplicable a los funcionarios que prestasen servicio en lugares de destino no aptos para familias.
30. Sir Roy preguntó si las cuestiones que se planteaban en el documento o en el punto que requería decisión se inscribían en el marco de las relaciones entre la Dirección y el personal de la OIT o bien si la Oficina estaba obligada a seguir a la Asamblea General de las Naciones Unidas en ese particular. En opinión del Grupo de los Trabajadores, se trataba de un asunto que debería ser objeto de consulta y de negociación entre la Dirección y el Sindicato del Personal de la OIT. Se refirió a los costos conexos que entrañaban los familiares a cargo que no desaparecían simplemente porque un funcionario hubiese sido asignado a un lugar de destino no apto para familias y preguntó si era razonable aprobar que se redujese la prestación en ese contexto. Por último, recordó que la OIT tenía la responsabilidad de defender sus valores al considerar las decisiones de la Asamblea General; las discusiones sobre la iniciativa «Una ONU» se habían visto dificultadas al percatarse de que no todo debía armonizarse, ya que cada organismo presentaba ventajas y necesidades diferentes. En la medida en que la Oficina había propuesto un cierto enfoque en el decimotercer punto del orden del día con respecto a la resolución de la Asamblea General sobre las pensiones, no entendía por qué se debía solicitar al Consejo de Administración que siguiera ciegamente a la Asamblea General en ese particular.
31. La representante del Director General (Sra. Viale) propuso una adición al punto que requería decisión con miras a aclarar el alcance de la aprobación que se solicitaba al Consejo de Administración en relación con el derecho armonizado aplicable a los

² Documento GB.310/PFA/12.

funcionarios que prestaban servicio en lugares de destino no aptos para familias. Si bien se había adoptado una decisión en cuanto a la metodología y la cuantía del derecho, todavía no se habían definido los detalles de su aplicación ni las medidas de transición para el personal en funciones. La propuesta de la Oficina consistía en obtener la aprobación del Consejo de Administración para introducir, con efecto a partir del 1.º de julio de 2011, el nuevo subsidio para el personal contratado con posterioridad a esa fecha. La enmienda correspondiente se comunicaría en una etapa ulterior, al igual que el resultado de las discusiones sobre la aplicación y las medidas de transición tanto con el sistema común de las Naciones Unidas como, internamente, con el Sindicato del Personal. Las discusiones también iban a abarcar otra prestación vinculada con el servicio en lugares de destino no aptos para familias, a saber, el descanso y la recuperación.

32. El Sr. Julien declaró que apoyaba el punto que requería decisión, con la enmienda propuesta por la Sra. Viale.
33. Previa celebración de consultas, Sir Roy, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, indicó que apoyaba el punto que requería decisión en su forma enmendada.
34. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe la enmienda al Estatuto del Personal que se reproduce en el anexo del documento de la Oficina, así como la introducción, con efecto a partir del 1.º de julio de 2011, de la nueva asignación mencionada en el párrafo 9 del documento de la Oficina, y que tome nota de las acciones que el Director General haya adoptado o vaya a emprender para hacer efectivas otras medidas adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas.*

V. Cuestiones relativas a las pensiones (Decimotercer punto del orden del día)

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**

35. La Comisión examinó un documento³ relacionado con las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe que presentó el Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en su 57.º período de sesiones, con una composición tripartita que integraba a representantes de los órganos rectores, de las administraciones y del personal de todas las organizaciones afiliadas. El párrafo 15 del documento contenía una propuesta para solicitar al Director General a que transmitiese al Secretario General de las Naciones Unidas las preocupaciones sobre el rechazo por la Asamblea General de una de las recomendaciones del Comité Mixto en relación con la posibilidad de que los funcionarios que trabajaran a tiempo parcial pudieran realizar aportaciones adicionales a la Caja.
36. El Sr. Julien, observando que los gobiernos representados en el Consejo de Administración también habían estado representados en la Asamblea General de las Naciones Unidas cuando esta última había rechazado la propuesta presentada por el Comité Mixto relativa a

³ Documento GB.310/PFA/13/1.

las aportaciones de los funcionarios que trabajaban a tiempo parcial, dijo que deseaba conocer las opiniones de los gobiernos antes de pronunciarse sobre la cuestión.

37. Sir Roy apoyó la solicitud del Grupo de los Empleadores de conocer la opinión de los gobiernos. Recordó que la Oficina y el Sindicato del Personal tenían una posición común sobre la cuestión. El Grupo de los Trabajadores opinaba que no sólo convendría plantear las preocupaciones sino también solicitar que se reconsiderase la cuestión. Dado que la OIT tenía el mandato de proporcionar conocimientos técnicos en materia de condiciones de trabajo y recomendar normas del trabajo, se podía considerar que la decisión de la Asamblea General comprometía la función de la OIT y socavaban la eficacia de su labor.
38. En ausencia de intervenciones de representantes gubernamentales, el Presidente propuso que en la carta del Director General dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas se transmitiesen las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores, a menos que el Grupo Gubernamental estuviese dispuesto a refrendar dichas preocupaciones tras haberlas visto expresadas en un proyecto de carta que se había de distribuir.
39. *La Comisión tomó nota del informe así como de las preocupaciones expresadas por el Grupo de los Trabajadores y recomienda al Consejo de Administración que solicite al Director General que, en una comunicación oficial dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, transmita las preocupaciones mencionadas.*

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

40. La Comisión tomó nota del informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales para 2010⁴.

VI. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT
(Decimocuarto punto del orden del día)

Estatuto del Tribunal

41. La Comisión examinó un documento⁵ en el que se proponía que se mantuviese informado al Consejo de Administración de cualquier hecho pertinente en relación con la cuestión de la legitimación activa de los sindicatos y asociaciones para entablar acciones ante el Tribunal Administrativo de la OIT, incluidas las decisiones en la materia de la Asamblea General de las Naciones Unidas con respecto a su Tribunal Contencioso Administrativo.
42. El representante del Director General (Sr. Derepas, Consejero Jurídico) explicó que la propuesta contenida en el documento estuvo motivada por tres factores: la ausencia de consenso en el Consejo de Administración desde hacía casi diez años, la dificultad de alcanzar un consenso entre las organizaciones afiliadas y el carácter sumamente abierto de

⁴ Documento GB.310/PFA/13/2.

⁵ Documento GB.310/PFA/14/2.

la jurisprudencia sentada por el Tribunal Administrativo en relación con la capacidad de los sindicatos para incoar acciones.

43. El Grupo de los Empleadores manifestó su apoyo por el punto que requería decisión.
44. El Grupo de los Trabajadores consideró que la OIT debía ser la Organización líder en la materia y no apoyó el punto que requería decisión en la medida en que proponía esperar a la decisión de la Asamblea General antes de actuar. El Sindicato del Personal debería tener derecho a incoar acciones ante el Tribunal, lo que podría entonces persuadir al resto del sistema de las Naciones Unidas a proceder de manera similar. Por consiguiente, el Grupo propuso que la cuestión de la legitimación activa del Sindicato del Personal de la OIT se incluyera en el proceso de mediación en curso.
45. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que solicite que se le mantenga informado oportunamente de cualquier hecho pertinente.*

Ginebra, 14 de marzo de 2011

(Firmado) E. Julien
(Ponente)

Puntos que requieren decisión: párrafo 34
párrafo 39
párrafo 45

Anexo

Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT (310.^a reunión – marzo de 2011)

Señor Presidente, Señor Director General, Señores miembros del Consejo de Administración, Estimados colegas, tanto los aquí presentes como aquellos que siguen esta intervención por Internet desde los lugares de destino de todo el mundo.

Señor Presidente, es para mí un gran placer estar aquí con ustedes esta mañana y hacerles llegar el mensaje que traigo conmigo el día de hoy. Se trata de un mensaje de esperanza; un mensaje de optimismo, expresado con cautela, pero de optimismo al fin y al cabo. Es un mensaje que refleja el compromiso de nuestro Sindicato por sentarse y negociar en torno a una lista de prioridades que desafortunadamente ha ido creciendo a lo largo de un período en el que ambas partes parecían dedicarle más energía a debatir sobre cuestiones de principios que a negociar políticas que concilien las necesidades de la Oficina con los intereses del personal.

No puedo decir que las negociaciones entabladas desde el pasado mes de noviembre hayan sido fáciles. Las negociaciones rara vez lo son. Tampoco puedo decir que nuestros miembros no hayan expresado cierta frustración sobre el ritmo de estos debates. Viéndolo desde un prisma positivo, no pasa un día sin que alguien me envíe un correo electrónico, me llame o me detenga en el corredor para que le dé información sobre los progresos de estas negociaciones.

Hoy tenemos el placer de comprobar que han concluido todos los puntos sobre los cuales se acordaron soluciones inmediatas en noviembre pasado.

También hemos iniciado un proceso de mediación con la ayuda de un mediador externo que cuenta con la confianza de ambas partes. Este proceso continuará aquí el día de mañana.

La lista de temas presentados para su inclusión en el proceso de mediación es larga, y el Sindicato busca resultados concretos en lo relativo al establecimiento de procedimientos equitativos, transparentes y objetivos para la contratación y selección, la adopción de medidas para luchar contra el trabajo precario en la Oficina, inclusive para el personal que trabaja en la cooperación técnica, y la adopción de un enfoque para examinar la clasificación de puestos a la luz del examen de la estructura exterior y la reducción de los años de trabajo de la categoría de servicios generales en las propuestas de Programa y Presupuesto.

No menos importante es que este proceso de mediación redunde en mejoras concretas en el proceso de negociación colectiva propiamente dicho, en particular en lo referente al establecimiento de mecanismos de solución de diferencias para evitar que se bloquee el proceso.

Un colega me recordó ayer que los acuerdos logrados hasta la fecha son tan sólo el «principio del principio». Sin embargo, prefiero tener un enfoque más positivo, y para citar incorrectamente a Churchill, lo calificaría como «el final del principio».

Aunque tal vez les sorprenda, ya que éste es un cambio estimulante para el Sindicato, me gustaría tomarme unos instantes para abordar los puntos del orden del día que tienen ante ustedes, así como algunas cuestiones importantes que ya han empezado a debatir, y otros que el Subcomité examinará en los días venideros.

El documento titulado «Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional» contiene una sección dedicada a la armonización de las condiciones de servicio de los funcionarios asignados a lugares de destino no aptos para familias. Si bien somos plenamente conscientes de la crisis financiera que encaran los Estados Miembros y de la necesidad de ahorrar, les suplicamos que no recorten este tipo de gastos. Se trata de miembros del personal que trabajan en algunos de los lugares de destino más difíciles y peligrosos, de Bagdad hasta Kabul, Haití o Kinshasa.

Esta supuesta armonización no viene motivada por políticas acertadas, como tampoco por consideraciones presupuestarias aquí en la OIT. Se trata de una armonización forzada cuya intención es proporcionar una asignación muy reducida — a pesar de que hacía tiempo que se estaba reclamando — a aquellos que trabajan en las operaciones de mantenimiento de la paz, al tiempo que se producen recortes en todas las demás organizaciones.

Habida cuenta de que nuestra Organización parece tener un papel creciente que desempeñar en lo relativo al apoyo a sus mandantes, inclusive en los países que actualmente conocen o han conocido conflictos sociales, consideramos que no se debería proceder a una armonización sin un verdadero fundamento.

En lo que se refiere al documento titulado «Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT», y en particular con respecto al Estatuto del Tribunal, observamos que este punto les ha sido sometido en reiteradas ocasiones a lo largo de los últimos diez años. Esto resulta sorprendente, ya que éste no es un motivo de desacuerdo entre el Sindicato del Personal de la OIT y la Administración de la Organización. Ya se ha llegado a un acuerdo, tal y como quedó plasmado en el convenio colectivo en vigor, sobre el hecho de que el Sindicato *debería* poder presentar casos ante el Tribunal, y de que sólo faltaba que el Consejo de Administración, y posteriormente la Conferencia, introdujeran las modificaciones necesarias en el Estatuto del Tribunal. No obstante, han surgido complicaciones debido a que diversas organizaciones no están dispuestas a reconocer derechos similares a sus propios sindicatos, así como por el deseo de «garantizar la coherencia» con el nuevo sistema de justicia de Naciones Unidas.

Es interesante comprobar que esas mismas organizaciones no son favorables a una coherencia *absoluta* con las Naciones Unidas, esto es, al establecimiento de un sistema de administración de justicia de dos niveles y la creación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, ambos presentes en el marco del sistema de justicia interna de las Naciones Unidas, y que costarían millones de dólares cada año. Ahora bien, esas organizaciones pretenden «garantizar la coherencia» simplemente para evitar que se adopte algo que ya se ha convenido aquí en la OIT.

Si la OIT quiere tomar las riendas de la dimensión social de la mundialización, ¿por qué debería depender de la Asamblea General de las Naciones Unidas para reconocer los derechos de su propio Sindicato? A escala nacional, la OIT aconseja que se reconozca la posibilidad de solicitar un examen judicial de las decisiones administrativas. ¿Por qué no se otorga el mismo derecho a nuestro propio Sindicato? ¿Por qué tomar aquí una decisión que podría deteriorar este ambiente mejorado que reina entre el Sindicato y la Dirección? ¿Por qué atar las manos de las partes en la mediación en un momento en el que tenemos que barajar *todas* las opciones disponibles para solucionar los conflictos colectivos?

Queremos pedir su apoyo para garantizar que la posición del Sindicato ante el Tribunal Administrativo sea considerada en el marco de la mediación en curso con la Oficina. Creemos que ésta es una esfera de interés común para el Sindicato y para la Administración.

Otro punto de interés común con la Administración es el documento GB.310/PFA/13/1. En este ámbito, la Asamblea General de las Naciones Unidas ha decidido rechazar la recomendación unánime del Comité Mixto de la Caja Común de

Pensiones del Personal de las Naciones Unidas para permitir que los trabajadores que trabajan a tiempo parcial compensen sus cotizaciones de pensiones pagando ellos mismos la contribución *plena*, sin que ello suponga costo alguno para los Estados Miembros. En este caso, el miembro del personal pagaría tanto la cotización del empleado *como la del empleador* con objeto de mejorar su pensión en el momento de la jubilación. Insisto en que esto no entrañaría *ningún costo* para los Estados Miembros.

Esto refleja un problema de fondo que llevamos arrastrando desde hace tiempo: el hecho de que la Asamblea General, un órgano supervisor con rango político, rechace con escasa o nula justificación las recomendaciones de un órgano técnico tripartito y democrático, el Comité Mixto, en el que tienen plena participación los miembros de la propia Asamblea General de las Naciones Unidas.

El rechazo de esta propuesta vulnera el espíritu y los principios consagrados en nuestras propias normas internacionales del trabajo, como el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), que establece que:

«Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.»

Hace sólo dos días celebramos el centésimo aniversario del Día Internacional de la Mujer, e independientemente de esa celebración, no podía dejar de señalar el manifiesto elemento de género que supone negar este derecho al personal que trabaja a tiempo parcial, cuya gran mayoría son mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares. Queremos pedirles su apoyo para empoderar a esta Oficina — que hemos de reconocer que tiene una autoridad moral y una pericia técnica en materia de seguridad social indiscutibles — para que se oponga a esta política que afecta de forma desproporcionada a las mujeres que trabajan en la OIT.

Hemos estado siguiendo muy de cerca los debates sobre el Programa y Presupuesto.

Quisiera detenerme ahora para agradecer muy sinceramente al Director General por la intervención apasionada y sincera que realizó en defensa del personal en la tarde de ayer. Me encontraba redactando esta intervención cuando escuché las palabras del Director General, y pensé: «con una declaración así de parte del Director General, casi no hace falta que intervenga yo».

Permítanme reiterar y hacer más las palabras del Director General: en la OIT, tanto en Ginebra como en el resto del mundo, trabajan algunos de los funcionarios públicos más dedicados y tenaces. Quien albergue dudas al respecto, y hablo con toda sinceridad, no tiene más que venir a la Oficina de ocho a nueve de la noche o sumarse a una misión para visitar algunos proyectos de la región. Les sorprendería ver no solamente a los miembros del personal trabajando denodadamente para elaborar el informe de esta reunión, sino también a aquellos que trabajan en proyectos de investigación con plazos apretados o preparan misiones bien entrada la noche, debido a que las horas que dedican a su trabajo habitual las han consumido en reuniones para tratar de hacer despegar algún proyecto de cooperación técnica.

Hemos elegido trabajar aquí porque creemos en la OIT. La gran mayoría de nosotros ha apostado por la OIT porque cree en sus valores, y en un enfoque del desarrollo basado en los derechos. Muchos de nosotros hemos seguido esta «llamada» porque creemos en los principios que defiende la OIT.

¿Está preparado el personal para ir más allá? Por supuesto que sí, pero hasta cierto punto. Estamos dispuestos a debatir modalidades diferentes de trabajo, pero hay ciertos límites. El aumento del trabajo precario en la OIT es directamente proporcional al incremento de la carga de trabajo, y ello bajo fuertes presiones presupuestarias.

Habida cuenta de que el personal de la OIT tiene una participación directa en la ayuda prestada a los mandantes para hacer frente a la crisis financiera, somos conscientes de las dificultades que atraviesan los Estados Miembros y admitimos que es necesario efectuar ciertos sacrificios. Permítanme reiterar lo que ya he comunicado a personas de diversos niveles de esta Administración: el Sindicato está listo para negociar, para desempeñar un papel activo en la búsqueda de vías de ahorro, para organizar el trabajo de manera distinta y presentar medidas concretas para ayudar a la Oficina y a la Organización a capear esta crisis.

Por último, aunque esto no consta en el orden del día de la reunión de hoy, ya que se abordará en los debates de la Subcomisión de Construcciones, quisiera realizar un par de comentarios sobre la renovación de la sede. Y me voy a expresar en términos positivos, porque a nuestros ojos esta renovación es una oportunidad que no podemos perder.

En primer lugar, quisiera agradecer a nuestros colegas de FACILITIES por los contactos constructivos que se iniciaron a principios de este año. Como dijimos en aquel momento, y según planteamos a la Administración el año pasado, la comunicación con el personal es fundamental para el éxito del proyecto de renovación. Por consiguiente, celebramos que en el documento en el que se ofrece información actualizada sobre el proyecto de renovación de la sede se haga referencia a la estrategia de comunicación, y quisiéramos insistir una vez más en la necesidad de que esta comunicación se entable lo antes posible.

En el documento sobre la estrategia a largo plazo para la financiación del mantenimiento y renovación de los edificios de la OIT, el Sindicato toma nota de las estimaciones relativas al alquiler de entre uno y tres pisos del edificio de la sede. ¿Es realista pensar que si se alquila un tercio del edificio, esto no tendrá repercusiones para el personal? ¿Es ésta la actividad a la que nos queremos dedicar?

El personal confía en que estas disposiciones, y en particular aquellas que puedan afectar a la organización del espacio de trabajo, se debatirán con el Sindicato con la debida antelación. Quisiéramos tener la oportunidad de estar representados en el comité de dirección del proyecto, no porque queramos participar en su gestión, sino con objeto de garantizar al personal que cualquier cambio que pueda incidir en sus condiciones de trabajo se llevará a cabo en consulta con sus representantes.

Una vez más, es importante reconocer este nuevo rumbo que parece tomar la Oficina. Como ya dijimos en el pasado, era lo que esperábamos.

Si el diálogo social — y un cambio equilibrado fruto de una negociación colectiva de buena fe — no pueden prosperar aquí en la OIT, ¿qué posibilidades hay de que esto suceda en el resto del mundo? Estamos convencidos de que aquí se dan las condiciones necesarias para ello. Seguimos comprometidos en lograr que esto resulte posible.

Muchas gracias.