



DECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Estrategia de la OIT en materia
de recursos humanos: actualización**

1. En el presente documento se informa a la Comisión sobre los progresos registrados en la aplicación de los principales elementos de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos, cuyas líneas generales fueron presentadas originalmente al Consejo de Administración en noviembre de 1999.
2. Después de la última actualización de la estrategia presentada en marzo de 2001, los esfuerzos se han centrado en dar cumplimiento, y consolidar, decisiones anteriores del Consejo de Administración. El presente informe de actualización tiene un carácter estrictamente informativo. Las cuestiones que requieren decisiones por parte de la Comisión se tratan en documentos individuales por separado.
3. Las cuestiones tratadas a continuación se abordan en el mismo orden que se utilizó en documentos de actualización anteriores para facilitar su consulta. No se trata de establecer ningún orden de importancia o de prioridad entre las cuestiones.

A. Negociación colectiva

4. Desde marzo de 2001, la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) se ha reunido con regularidad. Durante este período se concertó un nuevo convenio colectivo relativo a los planes de desarrollo personal. Para que este convenio entre en vigor no es necesario enmendar el Estatuto del Personal.
5. En el momento de redactarse el presente documento se tenía previsto celebrar dos reuniones, una sobre el Tribunal Administrativo y otra sobre la gestión del rendimiento y de los incentivos, antes de la reunión del Consejo de Administración. Se rendirá un informe oral a este respecto cuando se reúna a la Comisión.
6. Cabe señalar que desde que se constituyó la CPN hace casi dos años no ha habido desacuerdo entre las partes en ninguna discusión o negociación.

B. Clasificación

7. En su 280.^a reunión, el Consejo de Administración decidió:

[tomar] nota del convenio colectivo sobre disposiciones para el establecimiento de una base para la clasificación ... y [aprobar], sobre una base puntual y excepcional, toda derogación necesaria del artículo 4.2, f) del Estatuto del Personal únicamente a efectos de cumplir el compromiso de la Oficina ... y en el entendimiento de que el establecimiento de una base para la clasificación se completará en noviembre de 2001, ...

8. Además, el representante del Director General estuvo de acuerdo en aplazar la aplicación de este convenio hasta la celebración de la 282.^a reunión del Consejo de Administración.
9. El convenio sobre una base para la clasificación se puso en aplicación, tal como estaba previsto, entre la 280.^a y la 282.^a reuniones del Consejo de Administración, en dos fases. Cabe recordar que este convenio fue diseñado para aplicar nuevamente un enfoque oportuno y justo en la clasificación, después de un período de «congelamiento» de las clasificaciones; para responder a los efectos de la reorganización de la sede que se inició el 1.º de enero de 2000; para resolver todas las reclamaciones pendientes en materia de clasificación en la Oficina; y para tener en cuenta la modificación de las prácticas de clasificación del personal del cuadro orgánico en relación con el papel que desempeñan los servicios en las oficinas exteriores.
10. La primera fase del establecimiento de una base para la clasificación se llevó a cabo en Ginebra entre los meses de abril y septiembre de 2001. En los servicios exteriores este ejercicio se realizó entre septiembre y noviembre de 2001 y se utilizaron los mismos mecanismos.
11. Como consecuencia de este ejercicio, se reevaluaron XXX puestos. En XXX casos hubo un ascenso (X por ciento del personal) y los grupos independientes de examen aún tienen que examinar XXX recursos en materia de clasificación (X por ciento del personal). A un pequeño número de puestos se les dio una clasificación demasiado alta y estas situaciones se examinarán cuando estos puestos queden vacantes. En resumen, en el proceso de actualizar los procedimientos de clasificación de la OIT, el X por ciento del personal ha aceptado los resultados del proceso. Los datos más recientes de que se dispone se presentarán a la Comisión cuando se reúna.
12. La aplicación del convenio para el establecimiento de una base para la clasificación ha permitido que la OIT elimine todos los casos pendientes de clasificación y garantice una solución puntual de las cuestiones de clasificación que se planteen en el futuro. Para continuar con este proceso después de la 282.^a reunión del Consejo de Administración, y para evitar que se acumulen nuevos casos pendientes de clasificación, y los problemas conexos que esto conlleva, debe concertarse un nuevo convenio colectivo que prescriba procedimientos permanentes y a largo plazo en materia de clasificación. Se han celebrado negociaciones y, en el momento de redactarse el presente documento, el proyecto de convenio está listo para ser firmado. La Comisión será informada verbalmente acerca de esta situación.

C. Reclamaciones en materia de acoso

13. En un punto separado del orden del día se presentan a la Comisión, para su aprobación, las enmiendas del Estatuto del Personal que ponen en vigor los nuevos procedimientos para la presentación de reclamaciones en materia de acoso.

14. Actualmente ya se ha creado toda la nueva infraestructura necesaria para la aplicación de los nuevos procedimientos, esto incluye: los conciliadores con formación para ello; un Comité Paritario dirigido por un presidente externo legalmente calificado para ello y designado conjuntamente por la Oficina y por el Comité del Sindicato, para que se encargue del examen final interno de las reclamaciones; y un Defensor del Personal designado también de forma conjunta.

15. Hasta la fecha, no se han presentado casos ante el Comité Paritario.

D. Tramitación de las reclamaciones

16. La infraestructura descrita en el párrafo 14 es básicamente la misma para los procedimientos en materia de acoso y para los procedimientos en materia de reclamaciones. El nuevo procedimiento en materia de reclamaciones está pues plenamente constituido.

17. Hasta la fecha no se han presentado casos ante la Comisión Paritaria.

E. Contratación y selección

18. Se siguen adoptando medidas para acelerar las decisiones en materia de contratación y mejorar su calidad. Salvo algunas excepciones (debido a la falta de disponibilidad de conexiones a Internet en algunos países), en la actualidad todas las solicitudes de trabajo de la OIT se presentan por línea.

19. Ya se ha iniciado la labor para desarrollar un proceso formal de evaluación para los puestos de los directores de las oficinas exteriores y todos los puestos de la categoría «D». Esta plataforma se pondrá en funcionamiento a principios de 2002.

F. Evaluación del desarrollo

20. Se ha ultimado un convenio sobre la introducción de procedimientos para la planificación del desarrollo personal (PDP). De resultas de la introducción de los PDP, cada funcionario de la OIT elaborará y actualizará todos los años un plan de desarrollo personal. Las contribuciones a este proceso ayudarán a fomentar las prioridades globales de la OIT en materia de formación y desarrollo. La primera ronda de discusiones de los PDP tendrá lugar a principios de 2002.

21. Las prioridades de formación de la OIT se examinarán en un nuevo Consejo Paritario de Formación. El Consejo ha sido diseñado para incrementar la participación del personal de gestión y de los representantes del personal en el establecimiento de prioridades en materia de formación.

22. La puesta en marcha del sistema de PDP no requería cambios en el Estatuto del Personal.

G. Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales (YPCEP)

23. El primer grupo de funcionarios beneficiarios del YPCEP ocupará cargos en las oficinas exteriores a principios de 2002, lo cual coincidirá con la llegada del segundo grupo de nuevos participantes en este programa. Una vez más, estos grupos han sido seleccionados

de manera que contribuyan a las actuales políticas de la Oficina de rejuvenecer el personal, aumentar la diversidad de nacionalidades y lograr un mayor equilibrio en materia de género.

H. Reforma de la política en materia de contratos

24. En la presente reunión se presentarán a la Comisión, en un documento separado, más detalles sobre los planes de la Oficina para reformar la política en materia de contratos.

I. Iniciativas sobre el trabajo y la vida

25. En un documento en el que se aborda otro punto del orden del día se presentan propuestas acerca del reconocimiento de las parejas de hecho, en circunstancias limitadas.
26. Las enmiendas del Estatuto del Personal se han redactado para dar efecto a la aplicación de procedimientos que faciliten la creación de vínculos con los ingresos en ciertas circunstancias. Estas enmiendas han sido presentadas para aprobación de la Comisión en un punto separado del orden del día. La Comisión tal vez desee tomar nota, en relación con el tema del permiso de paternidad, de que la Comisión de Administración Pública Internacional ha indicado que el año próximo examinará la formulación de directrices uniformes para las organizaciones del sistema común, pero que, entre tanto, la OIT tal vez desee proseguir con sus planes de introducir un permiso de paternidad piloto. Habida cuenta de esta indicación, se considera preferible que se distribuya una circular para promulgar la política de permiso de paternidad, en lugar de enmendar el Estatuto del Personal para introducir esta disposición por un período de prueba.

J. Gestión del rendimiento y de los incentivos

27. Se han iniciado discusiones para: desarrollar nuevos enfoques en el marco del sistema común; simplificar y mejorar el acceso a ciertas prestaciones; reformular ciertas prestaciones que no se ajustan ya a la misión y los valores de la OIT; y reexaminar nuestro enfoque de los incentivos financieros y no financieros. Se mantendrá informada a la Comisión a medida que se vayan desarrollando nuevos planes.

Presentado para información.

Ginebra, 25 de octubre de 2001.