



UNDECIMO 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 del representante del personal	1
II. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: informe anual	1
III. Enmiendas al Estatuto del Personal.....	7
IV. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional	7
V. Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT.....	8
VI. Otras cuestiones de personal	8

Anexo

Declaración del representante 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 personal (Duodécimo punto del orden del día)

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

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

2. La Comisión tuvo ante sí un documento¹ relativo a la Estrategia de la OIT en materia de Recursos Humanos (en adelante, la Estrategia). El Presidente hizo notar que se trataba de un documento de información, e invitó a la Sra. Strachan, Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) a presentarlo a la reunión.
3. La Directora de HRD indicó que este primer informe describía un panorama general de los avances logrados hasta ahora, detallando en particular las medidas adoptadas y los resultados alcanzados con respecto a las prioridades y metas aprobadas por el Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2005. Durante los primeros nueve meses de la puesta en práctica, la Oficina había sentado las bases necesarias para el cumplimiento de las metas, dando prioridad al impulso y fortalecimiento de los distintos procesos en materia de recursos humanos, a la definición de indicadores básicos y a la aceptación y apropiación de estos procesos por el personal de dirección y los funcionarios. Si bien la Oficina había logrado avances, la introducción de reformas era por esencia un proceso evolutivo. Reconoció que para mantener los avances conseguidos habría que emprender iniciativas en varios campos que eran motivo de preocupación.
4. Ante todo, era necesario intensificar los procesos de responsabilización, en especial del personal directivo, y se estaba elaborando un marco para abordar esa cuestión. Con respecto a la gestión de los recursos de personal, dijo que la responsabilidad de rendición de cuentas estaba compartida entre los mandos medios, los altos directivos y HRD. Reconoció que, se había avanzado con lentitud, por lo que se redoblarían los esfuerzos encaminados a acelerar el proceso. Dichos esfuerzos se apoyarían en las actividades impulsadas con respecto a dos dimensiones fundamentales de la Estrategia: el fortalecimiento de las capacidades de gestión y liderazgo, y la implantación del nuevo sistema de gestión del rendimiento del personal, que se introduciría en 2007.
5. Una segunda materia de preocupación se refería al reequilibrio de la estructura de grados. La Directora de HRD garantizó a la Comisión el permanente compromiso de la Oficina con ese objetivo. Se habían tomado las medidas necesarias para lograr las metas previstas, a saber, reclasificar en un nivel inferior un tercio de los puestos de nivel P5 que queden vacantes por jubilación en el curso del año. Se fijarían las metas relativas a los demás grados atendiendo a los resultados de las revisiones en curso de la estructura de grados y de la estructura de las oficinas exteriores. La Oficina había adoptado en este campo un enfoque planificado y sistemático que le permitiera respetar sus obligaciones estatutarias para con el personal en activo y minimizar las consecuencias negativas no deseables.
6. Un tercer tema de preocupación señalado por la Directora de HRD fue la actual política en materia de contratación. Anticipándose a la decisión que la Asamblea General de las Naciones Unidas tomaría en cuanto a la adopción de una nueva política de contratación

¹ Documento GB.297/PFA/14.

aplicable a todo el sistema de las Naciones Unidas, la Comisión Paritaria de Negociación entre la dirección y el Sindicato del Personal había constituido un grupo de trabajo sobre política de contratación encargado de estudiar la utilización apropiada de los distintos tipos de contratos, así como todas las diversas opciones indispensables para las necesidades operativas de la Oficina.

7. Un cuarto tema de preocupación era el de la simplificación del proceso de selección y contratación. Aunque la Oficina había logrado algunos progresos en este ámbito, seguía aplicando procedimientos excesivamente engorrosos. La Oficina había seguido dialogando sobre esas cuestiones con el Comité del Sindicato del Personal, a fin de detectar y suprimir los cuellos de botella restantes, en un contexto de reconocimiento de la necesidad de contar con un proceso de selección y contratación justo, transparente y riguroso.
8. La Directora de HRD insistió en que, la Oficina había emprendido una tarea de vastas proporciones que exigía la introducción de cambios fundamentales en la forma de gestionar los recursos de personal de la OIT. A su juicio, ello requeriría la aplicación de un enfoque sistemático y un esfuerzo sostenido por parte de la administración, el personal directivo y los funcionarios. En ese sentido, iba a ser decisivo el aporte de la nueva gestión del rendimiento del personal y de los sistemas de formación y perfeccionamiento.
9. Al concluir su intervención, la Directora de HRD dio las gracias a los Estados Miembros que ya habían prestado su ayuda para poner en práctica los diversos componentes de la Estrategia.
10. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre de los trabajadores, celebró que se hubiera preparado un informe sobre la Estrategia en materia de recursos humanos y que éste fuese anual, además de contener mucha información. Los trabajadores deseaban, sin embargo, algunas precisiones. Respecto al apartado *c)* del párrafo 20, el orador acogió con beneplácito la iniciativa y se preguntó en qué países se había consultado a los sindicatos respecto de las listas de candidatos potenciales, ya que los trabajadores habían pedido a menudo que se incluyese la experiencia en el mundo del trabajo entre los criterios de contratación. También recalcó el papel de la Universidad Global del Trabajo. En lo referente a la segunda parte del documento, los trabajadores apoyaban la intención formulada en el punto *b)*. Al respecto, y volviendo a abordar el párrafo 24, preguntaron a cuántas personas discapacitadas se había contratado en cumplimiento de esa nueva política. Como el trabajo decente contribuía sin duda alguna a la lucha contra la precariedad, el orador pidió que la Oficina facilitase algunas precisiones sobre los contratos precarios que existían en el ámbito de la cooperación técnica, y sobre el contrato de trabajo de alrededor de 400 funcionarios del IPEC, de los cuales sólo cuatro o seis tenían contratos sin límite de tiempo. El orador también expresó el deseo de saber cuántas personas trabajaban con contrato de corta duración pese a ocupar un puesto con cargo al presupuesto ordinario, así como el número de contratos de duración determinada. Advirtió contra la política consistente en reclasificar los puestos P5 en puestos P4, y pidió que se aplicase con buen criterio y no de manera sistemática. En lo referente al párrafo 22, aplaudió los progresos logrados con miras a mayor equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos con responsabilidad y expresó el deseo de que para el próximo informe anual se alcanzase el objetivo de 33 por ciento de mujeres en dichos puestos. Respecto de las reuniones organizadas con el personal directivo de los sectores técnicos, mencionadas en el párrafo 62, el orador entendía que esas consultas no se habían celebrado con ACTRAV, lo cual explicaba quizás el recorte del 5 por ciento que obligó a ese Departamento, tan importante para la acción de la OIT en favor de los trabajadores, a suprimir un puesto. Era deseable que en materia presupuestaria las decisiones se adoptasen previa consulta con las partes interesadas. Los recortes presupuestarios que aquejaban a la Organización eran reales y deplorables, y en la política de recursos humanos debía tenerse en cuenta que

algunos puestos eran indispensables para la misión de la OIT. En lo referente al párrafo 65, convenía no olvidar la nota característica de la Organización: el tripartismo.

- 11.** El Sr. Barde, haciendo uso de la palabra en nombre de los empleadores, recordó que el año anterior éstos habían insistido en que los directores debían asumir más responsabilidades en la contratación, la gestión de sus equipos y la formación. Así pues, su Grupo deseaba saber de qué manera el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) sostenía en ese sentido al personal directivo. Respecto a la formación y al 2 por ciento de la masa salarial consignada para financiarla, los empleadores deseaban saber cómo se organizaba su gestión entre HRD y los demás departamentos desde un punto de vista financiero y de evaluación. Cada funcionario debía poder recibir una formación que obedeciese tanto a las necesidades de la Oficina como a sus aspiraciones personales. Respecto a la utilización de los contratos de colaboración externa, los empleadores compartían la preocupación de los trabajadores, preocupados por el hecho de que el trabajo ordinario de la OIT se confiase a veces a colaboradores externos y no a personas cuyo sueldo se pagaba con cargo al presupuesto ordinario. Finalmente, los empleadores expresaron el deseo de saber por qué había tantos puestos vacantes. Reiteraron, respecto a la contratación, que la Oficina debía contratar a las personas más calificadas para cubrir los puestos vacantes, con independencia de su sexo y su nacionalidad.
- 12.** El representante del Gobierno de los Países Bajos, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de los PIEM, recordó la declaración que dicho grupo formulara en la reunión de noviembre de 2005. Agradeció que la Oficina hubiera reflejado en el presente documento algunas de sus sugerencias anteriores. Declaró que los recursos humanos eran una de las piedras angulares de la matriz normativa de la gestión basada en los resultados (GBR), por lo que animó a la Oficina a que siguiera progresando en la creación y el fortalecimiento de los vínculos existentes entre la aplicación de una estrategia eficaz en materia de recursos humanos y la aplicación de otras herramientas de GBR. Lamentaba, sin embargo, que en el documento no se hubieran puesto lo bastante de manifiesto las sinergias que existían con los demás elementos esenciales de la matriz de la GBR. También debían integrarse los principales objetivos en materia de recursos humanos en la hoja de ruta para la GBR.
- 13.** El grupo de los PIEM consideraba que el documento sobre la Estrategia en materia de recursos humanos debía evolucionar y perfeccionarse. Si bien apreciaba el hecho de que el HRD utilizase los objetivos establecidos para supervisar los resultados, varios de ellos eran insuficientemente específicos y medibles. El grupo acogió con beneplácito la declaración de la Oficina según la cual la evaluación del rendimiento del personal y la presentación de informes al respecto, por una parte, y el fortalecimiento de la cultura de la formación, por otra, polarizaban las medidas de reforma. Aguardaba con interés que la Oficina confirmase que esas eran en efecto las prioridades generales en materia de política de recursos humanos confirmadas en la información actualizada presentada el pasado mes de marzo sobre la estrategia en materia de recursos humanos.
- 14.** Como el grupo de los PIEM consideraba que la necesidad de controlar la aplicación de las políticas era un tema capital, a este respecto animó a la Oficina a definir indicadores innovadores y herramientas de evaluación, como por ejemplo, encuestas periódicas del personal. La Oficina debía recabar más asesoramiento experto del Auditor Externo sobre la manera de consolidar la Estrategia. Recordó la intención de la Dependencia Común de Inspección (DPI) de seguir reconsiderando la gestión de los recursos humanos en relación con su labor sobre la GBR y pidió confirmación acerca del programa de intervención futura de dicha dependencia. El grupo de los PIEM también estimaba que hubiera resultado útil incluir en el documento un esquema de las pautas de actuación a efectos de aplicación, con mención de los correspondientes grados de prioridad, los plazos de realización y las repercusiones financieras. En el informe anual también debería facilitarse, información detallada sobre la composición, la estructura y el desglose por categorías de

personal, incluidos los consultores. El orador sugirió que el documento sometido cada primavera a la Comisión acerca de la composición del personal sería más provechoso si se presentase en relación con el informe anual. El grupo de los PIEM estimaba que los principales elementos de la Estrategia eran los siguientes: la contratación y la introducción de un sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos; el reforzamiento de la diversidad; el reequilibrio de la estructura por grados; el incremento de la movilidad; la gestión del rendimiento del personal, y la formación y el desarrollo del personal. Sobre este último particular, el grupo de los PIEM propuso que la Oficina encargase una auditoría sobre cualificaciones y ajustase sus políticas en consecuencia. En materia de formación, el grupo de los PIEM pidió más información sobre la utilización de los fondos destinados a esos efectos, el destino de los recursos de formación sobrantes, y la intervención del Centro de Turín.

- 15.** El grupo de los PIEM tomó nota de una evolución en el ámbito del bienestar y de la seguridad del personal, e instó a la Oficina a que pusiera mayor empeño en lograr los objetivos, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo. También reconoció que se prestaba atención a las cuestiones relativas a la buena compaginación de la vida profesional con la vida personal, celebró observar que HRD había reconsiderado sus propios resultados organizativos y pidió más información sobre la encuesta destinada a determinar el grado de satisfacción de los clientes. En lo relativo a la supervisión, notificación y evaluación, el grupo se mostró preocupado y pidió que se procediese a otro análisis del coste de oportunidad de la operación respecto de los elementos de la Estrategia en materia de recursos humanos, con miras a una utilización eficaz de los recursos y a la ilustración de los debates sobre el presupuesto.
- 16.** El representante del Gobierno de Australia, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, recordó que, para ser eficaz, la Estrategia en materia de recursos humanos debía reconocer que el rendimiento del personal, considerado en su conjunto, incidía directamente en el de toda la Organización, por ejemplo en lo que respecta a la entrega de los productos y al logro de los resultados estratégicos. El grupo aguardaba con interés los resultados de la revisión de la estructura de grados, esperada para principios de 2007, y expresó la esperanza de que el correspondiente análisis permitiese articular una estructura de grados más idónea que reflejase con mayor precisión la labor de la Oficina. El grupo de Asia y el Pacífico se interesaba especialmente por el avance hacia un sistema eficaz de gestión del rendimiento, y lamentaba que la Oficina no hubiera compartido los resultados de las evaluaciones preliminares realizadas. Si bien tomó nota de la intención de ajustar las políticas y las prácticas en materia de recursos humanos al Programa de Trabajo Decente, el grupo lamentaba que no hubiera estrategia clara para incorporar los objetivos en materia de recursos humanos al Marco de Políticas y Estrategias y al Programa y Presupuesto. Respecto a la formación, el grupo tomó nota de la evaluación del Programa de desarrollo de las capacidades de gestión y liderazgo y de sus conclusiones, según las cuales dicho Programa seguía redundando en beneficio tanto de las personas como de la Oficina en general. Advirtió, sin embargo, de las consecuencias que podría tener la imposición de contingentes de formación, que a menudo lleva al personal a seguir actividades de capacitación que no tienen fines bien definidos. El objetivo de las actividades de formación debería ser, en efecto, potenciar la contribución del personal a la consecución de los objetivos estratégicos de la Organización. El grupo tomó nota de la labor considerable realizada con miras a la aplicación de la estrategia y aguardaba con interés el siguiente informe sobre la situación.
- 17.** El representante del Gobierno de Sudáfrica, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de África, se sintió alentado por los progresos logrados en los nueve últimos meses, especialmente con miras a la reducción del tiempo medio necesario para la culminación de los concursos. Consideraba, sin embargo, que la contratación de pasantes no estaba equitativamente repartida entre las distintas regiones, ya que éstos parecían proceder

esencialmente de Europa y de América del Norte. Reiteró la preocupación del grupo respecto de la ausencia general de representación de África y de la jubilación próxima de varios funcionarios de dicho continente. Consideraba que el programa de pasantía podría ser un mecanismo importante para generar potencial y crear un vivero de futuros funcionarios. Pidió mayor empeño para atraer a los candidatos de nacionalidades que no estuvieran representadas en la Oficina o que lo estuvieran insuficientemente. El grupo se congratuló de la labor destinada a lograr una representatividad más equilibrada del personal y pidió que ello se tuviera en cuenta en el próximo estudio relativo a la estructura exterior de la Oficina. También acogió con beneplácito los progresos realizados para lograr mayor equilibrio en la presencia de hombres y mujeres. También celebró las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la política destinada a fomentar el empleo y la retención de personas con discapacidades. Además, tomó nota de los progresos realizados en la preparación de la introducción del nuevo proyecto de gestión del rendimiento del personal. Pidió que en los futuros informes se facilitasen datos detallados sobre el desglose del personal por regiones, con indicación del número de puestos cubiertos y de vacantes existentes por oficina, y el número de miembros del personal cuya jubilación estuviera prevista hasta el año 2009. El grupo reconoció que era importante abordar las cuestiones de seguridad para el personal y estimó que los cursos prácticos celebrados en fechas recientes en materia de seguridad constituían una iniciativa acertada. Agradeció las medidas adoptadas para mejorar la eficacia de HRD, ajustar las políticas en materia de recursos humanos al Programa de Trabajo Decente, e instaurar un procedimiento eficaz de supervisión, notificación y evaluación. El grupo esperaba con interés más información actualizada para marzo de 2007.

18. El representante del Gobierno del Japón hizo suyas las declaraciones formuladas en nombre del grupo de los PIEM y el grupo de Asia y el Pacífico. Tomando nota de que en el informe se mostraba la voluntad de la Oficina de esforzarse por obtener progresos reales, manifestó interés por los resultados de las medidas adoptadas para poner en práctica la Estrategia, especialmente respecto a la diversidad y la revisión de la estructura de grados.
19. El representante del Gobierno del Brasil agradeció a la Oficina por el documento presentado. Tomó nota de la información facilitada sobre contratación y selección, y destacó la importancia que revestían la competencia de los candidatos, su eficiencia y su integridad. Si bien los conocimientos técnicos y profesionales constituían ciertamente un elemento importante, no debían olvidarse las entrevistas directas, incluso, para los puestos de más alto nivel. También respaldaba el empeño por lograr una representación regional más equilibrada, la necesidad de respetar la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de cubrir los cargos superiores, y el empleo de personas con discapacidades. También recaló la importancia de la formación y el desarrollo, así como la necesidad de disponer de un sistema de gestión de la seguridad en general y de la seguridad y la salud en el trabajo de todo el personal, en particular.
20. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia destacó que el elemento relativo a los recursos humanos revestía suma importancia en la reforma de la gestión basada en los resultados. Sugirió además que el sistema de contratación y selección debería tener cierto grado de flexibilidad. Consideraba que el método actual por el que se determinaba la distribución geográfica no era transparente, ya que los datos facilitados en el documento mostraban tan sólo las cuotas medias correspondientes a cada región. El orador expresó el deseo de ver estadísticas por países, puestos y tipos de nombramiento, como las que se presentaban en otras organizaciones de las Naciones Unidas, para que pudiera apreciarse en su caso el desequilibrio entre las regiones señalado en el informe. Respecto al reequilibrio de la estructura de grados, opinaba que también debían fijarse objetivos para otros grados, y no sólo los cargos de P5. No coincidía con lo declarado anteriormente en el sentido de que la reclasificación a la baja pudiera restar competitividad a la Organización. Estimaba que no era necesario que todos los miembros del personal ocupasen puestos de

alto nivel y que los ahorros derivados de un ejercicio de reclasificación exhaustivo podrían ayudar a financiar algunas actividades adicionales ya previstas.

21. La representante del Gobierno de la República de Corea expresó su agradecimiento a la Oficina por el documento y pidió explicaciones respecto de la manera de determinar el equilibrio regional a efectos de la distribución geográfica. Preguntó por qué la gama de personal deseado no se definía atendiendo a consideraciones como la demanda o la importancia demográfica.
22. La Directora de HRD agradeció a la Comisión las valiosas ideas y sugerencias derivadas del debate, así como de la discusión ya celebrada sobre la GBR. En muchas de ellas se reflejaban cuestiones que todavía se debatían en el seno de la propia Oficina. La oradora aseguró a la Comisión que la Oficina había tomado debida nota de sus opiniones, que orientarían la labor futura del Departamento en este campo. Si bien el tiempo no le permitiría dar respuesta a todos los comentarios y preguntas formulados, recordó que en su introducción ya había abordado algunas de las cuestiones planteadas. Además, de ser necesario, quedaba a disposición de los Miembros para facilitarles directamente respuestas adicionales sobre otras cuestiones.
23. La oradora indicó que en la Oficina ya se habían realizado análisis amplios respecto de la necesidad de proceder a una auditoría de las cualificaciones, especialmente en relación con la revisión de la estructura exterior de la Oficina. Esta reconocía la importancia de proceder a una evaluación global de las competencias y cualificaciones que sirva de guía para determinar en qué medida éstas permiten satisfacer las necesidades y que represente un fundamento sólido para el desarrollo y la formación del personal. Se estaban estudiando varios planteamientos, a la luz de las necesidades de la Oficina y los recursos disponibles.
24. La oradora coincidía en que las encuestas del personal podían ser importantes para sondear el impacto de las medidas adoptadas, pero indicó que toda encuesta debía programarse y organizarse para evitar el cansancio inherente a este tipo de ejercicio. Ya se había procedido a tres encuestas, respecto a la satisfacción de los clientes, a la cultura de la formación y al equilibrio entre la vida profesional y la vida personal. La oradora confirmó que la Oficina coincidía con la Comisión en la importancia del nuevo sistema de gestión del rendimiento para ahondar en la cultura de la GBR e indicó que HRD se dedicaba de lleno a consultas y preparativos para introducir ese nuevo sistema.
25. En lo referente a los contratos de los colaboradores externos, la Directora de HRD observó que la Oficina necesitaba poder utilizarlos en circunstancias claramente definidas. Los problemas surgían cuando este tipo de contratos se utilizaba sin buen criterio. La Comisión Paritaria de Negociación había constituido un grupo de trabajo para que examinase la cuestión de la política de contratos. Respecto de la formación y el desarrollo del personal, la oradora destacó que los recursos consignados para el desarrollo del personal, que representaban un máximo del 2 por ciento de los costes de personal, habían sido asignados a cada unidad, y que los respectivos jefes directos responsables, estaban encargados de velar por su utilización equitativa para colmar las lagunas advertidas en sus unidades en términos de cualificaciones. HRD desempeñaba un papel coadyuvante mediante la articulación de un marco propicio, el suministro de asesoramiento y de pautas de orientación, y la definición de los temas que podían tratarse en toda la Oficina. La oradora concluyó garantizando a la Comisión que se había consultado a todos los sectores, como parte del proceso de comunicación y explicación del cometido de los directores respecto de la aplicación de la Estrategia de HRD, y aguardaba con interés la continua colaboración de su Departamento con la Comisión.
26. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre de los trabajadores, reiteró que ACTRAV consideraba que no había sido consultado. Se extrañaba además de no haber

recibido una respuesta respecto del contrato de unos 400 funcionarios del IPEC, de los cuales solamente unos pocos tienen un contrato de larga duración. El Grupo de los Trabajadores insistió en que deseaba recibir una respuesta al respecto, así como a la pregunta relativa al número de personas discapacitadas contratadas por la OIT, inmediatamente o en los próximos días.

27. La Directora de HRD informó a la Comisión de que volvería a someter a su consideración algunas cuestiones en fecha posterior; con todo, aclaró que la cuestión relativa a la utilización inadecuada de determinados tipos de contratos se estaba tratando en el Grupo de Trabajo Paritario sobre Política de Contratos, y definió someramente el mecanismo consultivo utilizado en cada sector.

III. Enmiendas al Estatuto del Personal (Decimotercer punto del orden del día)

28. La Comisión pasó a examinar un documento² relativo a las enmiendas al Estatuto del Personal. El Presidente informó a la Comisión de que este documento se había sometido para información. No hubo intervenciones al respecto.

IV. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Decimoquinto punto del orden del día)

29. La Comisión pasó a examinar un documento³ 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 8.
30. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre de los miembros trabajadores, respaldó el punto que requería decisión.
31. El Sr. Traore, haciendo uso de la palabra en nombre de los miembros empleadores, respaldó el punto que requería decisión.
32. No hubo más intervenciones sobre dicho documento. ***La Comisión recomienda al Consejo de Administración:***
- a) ***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:***
 - i) ***un incremento del 4,57 por ciento de la escala de sueldos básicos/mínimos;***
 - ii) ***los incrementos correspondientes en el pago por separación del servicio para el personal del cuadro orgánico de las categorías superiores, con efecto a partir del 1.º de enero de 2007;***

² Documento GB.297/PFA/13.

³ Documento GB.297/PFA/15.

- b) que autorice al Director General a dar curso en la OIT, mediante enmiendas al Estatuto del Personal (cuando sea necesario), a las medidas descritas en el apartado a), a reserva de su aprobación por la Asamblea General, con las modificaciones que corresponda.*

V. Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT (Decimosexto punto del orden del día)

33. La Comisión pasó a examinar un documento ⁴ relativo a las cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT.
34. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores rindieron homenaje al Sr. Gentot por su independencia y sabiduría, así como por la calidad de su trabajo. El Sr. Gentot dejará el Tribunal el año que viene.
35. En vista de que no hubo más intervenciones, el Presidente tomó nota de que el documento había sido presentado para información.

VI. Otras cuestiones de personal (Decimoséptimo punto del orden del día)

36. La Comisión pasó a examinar un documento ⁵ relativo a la licencia de adopción. El Presidente presentó el documento e indicó que el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 5.
37. El Sr. Traore, haciendo uso de la palabra en nombre de los empleadores, pidió que la decisión relativa a este punto se aplazase hasta la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2007 a raíz de las declaraciones del representante del personal.
38. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre de los trabajadores, suscribió la propuesta de aplazar la decisión a la reunión siguiente del Consejo de Administración y formuló el deseo de que dicha decisión fuese negociada entre el Sindicato del Personal y la dirección de Recursos Humanos.
39. Al no haber más intervenciones, *la Comisión recomienda que la decisión relativa a este documento se aplace hasta el mes de marzo de 2007.*

Ginebra, 13 de noviembre de 2006.

Puntos que requieren decisión: párrafo 32;
párrafo 39.

⁴ Documento GB.297/PFA/16.

⁵ Documento GB.297/PFA/17/1.

Anexo

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

Señor Presidente,

Miembros de la Comisión,

Señor Director General,

Es la tercera vez que tengo el honor de expresar las inquietudes de los representantes del Sindicato del Personal de la OIT ante esta Comisión. Es un privilegio que muy pocos funcionarios de esta Organización han tenido a lo largo de su carrera.

Todo funcionario tiene una misión, misión que cumplir cuyos términos definen ustedes, los mandantes de la OIT, a través de órganos como éste. Así pues, ustedes son los dueños de esta Organización, cuya dirección han confiado a nuestro Director General y a su equipo. Sin embargo, han aceptado restringir sus competencias al delegar algunos aspectos de las condiciones de empleo en las Naciones Unidas y, en particular, en la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

Esta Comisión insiste en impulsar una política sistemática de destrucción de la esencia de la función pública internacional. Esta actitud se ve agravada, además, por la reforma de las Naciones Unidas, algunas de cuyas disposiciones tienen por objeto acabar con la independencia de los funcionarios internacionales.

Esta Comisión sigue sin respetar plenamente la Carta de las Naciones Unidas y las Normas de conducta de la administración pública internacional que ella misma ha publicado. A este respecto, cabe recordar un extracto de una publicación de la OIT, titulada «Las reglas del juego», que decía: «El trabajo no es como una manzana o como un aparato de televisión, no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir más bajo el precio. El trabajo es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos». Esta misma idea figura de manera más honda y sucinta en la Declaración de Filadelfia, en la que se afirma que «el trabajo no es una mercancía».

Nosotros, los funcionarios de la OIT, tenemos la pretensión, quizá irrisoria, de considerar que nuestro mandato debería permitirnos ofrecer asesoramiento a las demás organizaciones internacionales, incluida la CAPI. Sin embargo, en repetidas ocasiones, miembros eminentes de la instancia a la que ustedes pertenecen han hecho referencia a las dificultades con que han tropezado las sucesivas administraciones para actuar como empleadoras de funcionarios cuyas condiciones de trabajo no controlaba por completo y cuyos parámetros de negociación colectiva, por consiguiente, tampoco estaban en su mano.

La cuestión de las pensiones sobre la que se expresaron los representantes de los participantes en el Comité Mixto de este órgano es un caso de estudio. Hemos sido testigos de la gestión diplomática y/o política de una cuestión financiera que han hecho las altas esferas de las Naciones Unidas. En efecto, el Subsecretario General de las Naciones Unidas decidió transformar las inversiones que la Caja tenía en Norteamérica a fin de adoptar una gestión pasiva y subcontratar la gestión de esas operaciones. Cabe preguntarse por la necesidad de subcontratar la gestión de dichas inversiones. No soy un experto en la

materia. No obstante, estaría dispuesto a apoyar esta medida si me demostraran el provecho que pudiera aportar para el futuro de nuestras pensiones. ¿Qué pensarían ustedes si se tomaran decisiones sin consultarles acerca de la modalidad de inversión de su plan de pensiones sin presentarles un plan financiero ni más previsiones mínimas sobre los posibles beneficios en relación con lo que ustedes esperan de esas inversiones? Por ese motivo, de acuerdo con nuestros representantes en el Comité Mixto de la Caja, hemos reunido firmas para una petición a este respecto, que debería llegar a la presidencia de la Asamblea General de las Naciones Unidas en estos días. Los gobiernos de los países miembros de las Naciones Unidas son los garantes de la jubilación de los funcionarios y se encuentran atados de pies y manos por decisiones sobre las que apenas pueden influir.

Cabe preguntarse si nuestra Organización ha tenido un comportamiento ejemplar. Como señalé en mi declaración del mes de marzo pasado, está claro que éste no ha sido el caso. Con todo, y parafraseando los términos empleados usualmente por nuestra Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, podríamos decir que «se ha constatado cierto grado de progreso». Como prueba basta mencionar el mayor número de intercambios positivos con los representantes del Departamento de los Recursos Humanos (HRD). Durante la dolorosa guerra que tuvo lugar recientemente en territorio del Líbano constatamos la diligencia y atención de nuestros colegas de HRD, que hicieron todos los esfuerzos posibles para garantizar la seguridad de nuestros colegas, tanto funcionarios locales como internacionales. El Sindicato de la OIT aprovecha esta oportunidad para reiterar públicamente nuestro agradecimiento a esos colegas por su denuedo y dedicación.

También se han intensificado las discusiones provechosas en el marco del Comité de negociación paritaria (CNP). En el documento GB.297/PFA/14 se recogen las discusiones que han tenido lugar sobre las condiciones contractuales, destacándose un tema de sumo interés para los representantes sindicales de la OIT, el de la precariedad de las condiciones de empleo en el seno de la Organización. Para nosotros es primordial que los directores de las unidades respeten las reglas adoptadas por la Administración. No se trata de una simple cuestión de autoridad, sino de la aplicación de prácticas éticas saludables. Nuestro Sindicato no desea volver a leer en la prensa ejemplos de colegas con condiciones contractuales inaceptables en una organización como la nuestra.

Cabe mencionar el penoso ejemplo de un colega, contratado después de ganar un concurso, que fue despedido después de nueve años de servicio, simplemente porque su perfil ya no correspondía a las necesidades del servicio que lo había contratado. El Sindicato no tiene ningún reproche contra el servicio en cuestión; en nuestra opinión, es una deficiencia por parte de esta Organización, que a pesar de contar con más de 2.000 funcionarios no ha logrado encontrar un puesto en otro departamento para una persona cuyo valor ha sido reconocido a lo largo de nueve años de servicio. En nuestra opinión, se trata de un defecto de la OIT como empleador.

Se ha iniciado también una reflexión conjunta con los representantes de la Administración acerca de la manera de conciliar las obligaciones de la vida privada y la vida profesional. Se han tomado medidas para adoptar las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en materia de licencia de paternidad. Han sido muy bien acogidas, a pesar de que todavía subsisten algunas pequeñas dudas respecto de su aplicación, dudas que esperamos poder abordar en el marco del grupo de trabajo. Se está elaborando un cuestionario que se hará llegar a los funcionarios, destinado a identificar necesidades y posibles modalidades de trabajo que permitan aumentar la producción y, al mismo tiempo, reducir el stress de que a veces va acompañada la incompatibilidad que existe entre las exigencias profesionales y las responsabilidades familiares a las que deben hacer frente muchos trabajadores.

En el documento GB.297/PFA/17/1 se somete a su aprobación una nueva disposición reglamentaria relativa a la licencia parental por concepto de adopción, que beneficiará a

todo el personal. Con todo, el Sindicato lamenta que no hayan tenido lugar negociaciones sobre esta cuestión con los representantes de la Administración. En efecto, en esa recomendación se prevé que la licencia parental otorgada a un padre que adopta a un niño es de mayor duración que la concedida a aquel cuya esposa acaba de dar a luz. Esa peculiar situación, al igual que otro punto de esa recomendación relativo a la licencia que se concede cuando ambos padres trabajan para la Organización, podrían ser interpretadas como un trato desigual por parte de los colegas. Hubiera sido preferible que hubiesen tenido lugar negociaciones más pormenorizadas sobre esta cuestión, con vistas a la adopción de una política más justa.

En breve se someterá a la aprobación del CNP un documento en que se presenta la síntesis de los puntos en que existe acuerdo en cuanto a los procedimientos de reclutamiento y de selección. Una vez aceptado por esta Comisión, ese texto servirá de base para la redacción de una versión revisada del acuerdo colectivo en vigor. Preferiríamos que ese acuerdo se estableciese siguiendo el mismo modelo que el del reglamento relativo a la solución de diferencias en el cual los anexos operativos están vinculados al texto del acuerdo de base. No quisiera dejar de mencionar que el punto más difícil de nuestras discusiones sigue siendo el relativo al grado de responsabilidad del director de unidad. El Sindicato está de acuerdo en que ese funcionario debe cumplir una función central en el proceso; sin embargo, el hecho de tener la obligación de presentar resultados que se limitan al único programa de su unidad no le permite tener una visión de conjunto de las necesidades y obligaciones de la Organización en materia de recursos humanos. Preferimos una consolidación del papel que desempeña HRD en todo el proceso con el fin de garantizar en la medida de lo posible la totalidad de esos objetivos ya que no sería sano administrar una organización atendiendo exclusivamente a los objetivos limitados del único programa de cada unidad de trabajo. En nuestra opinión, el papel del Sindicato en este proceso sigue siendo la posibilidad de garantizar que el sistema sea justo, equitativo y transparente.

El Sindicato reivindica también para los funcionarios el poder tener perspectivas de carrera en la Organización. Ello permite garantizar la lealtad del funcionario en lo que respecta a los objetivos de la Organización y su independencia de criterio acorde con el código de conducta y las cuestiones de ética. Las perspectivas de carrera permiten mantener un elevado nivel de rendimiento gracias a una motivación renovada continuamente. Las perspectivas de carrera no suponen necesariamente un aumento de escalón o de grado; en nuestra opinión, se trata de poder ampliar su experiencia y su campo de competencias para cumplir mejor los objetivos de su misión. Supone contar con un Plan de desarrollo del personal (PDP). Por esta razón, la revisión del acuerdo colectivo en lo tocante a estas cuestiones continúa siendo para nosotros un objetivo que debemos proponernos alcanzar. Al no existir un instrumento de gestión de carrera o de otros instrumentos que permitan destacar las competencias individuales, no podemos responder a las aspiraciones naturales de los funcionarios. Los esfuerzos realizados por la Oficina en cuanto a las reglas de utilización de los fondos destinados a la formación del personal no deberían de modo alguno reemplazar una política de gestión de carrera. En la obra de la OIT antes mencionada, las *Reglas de juego*, se señala que la inversión en la formación profesional puede traducirse en una mejor calificación de la mano de obra y en mayor número de empleos. Es una afirmación interesante por varias razones, y les sugiero que piensen en las posibles modalidades de adopción en la OIT.

Otro tema de importancia para el personal es la cuestión de los informes de evaluación. En el documento GB.297/PFA/14 se menciona que está en curso un proyecto de revisión del sistema en vigor. Quisiera poner en su conocimiento que los representantes del Sindicato han sido consultados acerca de este elemento de la vida profesional y que siempre estamos a la disposición de la Administración para seguir analizando la situación una vez que se hayan reunido los primeros elementos.

Sabemos que no es esta Comisión la que abordará la cuestión del estado en que se encuentra este edificio; con todo, nuestro Sindicato quisiera aprovechar esta intervención para llamar la atención de los delegados sobre el informe preparado a solicitud de la Administración. En el mismo se recomienda efectuar ciertas reparaciones atendiendo a un orden de prioridad. Los representantes del Sindicato respaldamos ese enfoque y esperamos que el Consejo de Administración podrá estudiar con atención las propuestas presentadas, en aras del mayor bienestar de los miembros del personal que trabajamos en este edificio.

Nuestro Sindicato, con el apoyo de las estructuras del Tribunal de la OIT y de su Presidente, el Sr. Gentot, está organizando un día de reflexión acerca de las diferentes solicitudes de reforma de esta institución que habían sido formuladas en 2002/2003. No nos cabe la menor duda de que ello permitirá avanzar por lo que respecta a la cuestión de la posibilidad de que los sindicatos y asociaciones de personal puedan recurrir a esa jurisdicción en el marco de su mandato de defensa y de protección de los derechos e intereses de los miembros del personal de las organizaciones que han reconocido la competencia del Tribunal.

En este contexto, es muy posible que dentro de poco nuestro Sindicato presente una queja con objeto de aclarar la cuestión de la contratación en nuestro servicio de un funcionario como consejero jurídico. Estimamos que resulta lamentable que tengamos que proceder de esa manera y aguardamos con sumo interés el dictamen del Tribunal sobre este caso.

Durante los cuatro años que he pasado como representante del personal he constatado que los miembros del Comité siempre han encontrado gran receptividad por parte de nuestros colegas del Departamento de los Recursos Humanos que siempre han prestado atención a las cuestiones que debemos abordar. En lo personal, siempre he tenido la posibilidad de ponerme en contacto con la Directora Ejecutiva cuando ha sido necesario. Claro está, el diálogo social no impide que existan desacuerdos, pero el diálogo siempre es provechoso. Con todo, lamento no haber podido reunirme con el Director General en el transcurso de este año. Estoy convencido de que es conveniente que el Comité del Sindicato pueda presentar sus puntos de vista una vez al año, como ocurría en el pasado, al dirigente máximo de esta Organización. Es probable que ello haya obedecido a un programa de trabajo demasiado cargado que ha hecho imposible el encuentro.

Quisiera concluir mi intervención formulando mis más sinceros votos para que el diálogo social y la negociación colectiva perduren en esta Organización.

Les doy las gracias por la atención prestada a mis palabras.