



NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

	<i>Página</i>
1. Declaración del representante del personal.....	1
2. Composición y estructura del personal (Undécimo punto del orden del día).....	1
3. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Duodécimo punto del orden del día)	5
4. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos (Decimotercer punto del orden del día)	5
5. Cuestiones relacionadas con las pensiones: Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del Comité Permanente del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (Decimocuarto punto del orden del día)	10
6. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional) (Decimoquinto punto del orden del día)	11
7. Otras cuestiones de personal: Régimen de operaciones especiales (Decimosexto punto del orden del día)	11
Anexo	
Declaración del representante del personal	13

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se reunió los días 12 y 13 de marzo, bajo la presidencia del Sr. Elmiger (Gobierno, Suiza). El Sr. Botha (portavoz del Grupo de los Empleadores) actuó como Ponente.

1. Declaración del representante del personal

2. La Declaración del representante del personal se adjunta al presente informe.

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

3. La Comisión tuvo ante sí un documento sobre la composición y estructura del personal ¹ y un documento de presentación de ejemplos, que se presentaron para información.
4. El representante del Director General (Sr. Wild, Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) presentó el documento, señalando algunos aspectos clave de los datos. En primer lugar, actualmente cada región seguía las directrices marcadas por la Oficina para mantener unos niveles de representación aceptables. Hace tan sólo 12 meses, Asia y los Estados árabes estaban insuficientemente representados. En segundo lugar (y quizá por primera vez en la historia de la Organización) los Estados Unidos estaban adecuadamente representados. Ello no obstante, la Oficina debía mejorar el nivel de representación de Japón y Corea y reducir el número de países no representados. El Programa de Ingreso a la Carrera para Jóvenes Profesionales (YPCEP) tendrá el objetivo de mejorar la situación del grupo de países no representados en los próximos tres a cinco años. En tercer lugar, los logros alcanzados en marzo de 1999, al aumentar el número de mujeres en distintos grados de la Oficina, fueron significativos: en ese momento, un 9 por ciento de los funcionarios D.2 eran mujeres, en comparación con el 20 por ciento registrado hoy en día; un 11 por ciento de los funcionarios D.1 eran mujeres, hoy son un 25 por ciento; y un 34 por ciento de los funcionarios P.4 eran mujeres, frente al 50 por ciento de hoy en día. El problema principal seguía siendo el grado P.5, pero las jubilaciones pendientes brindarán sin duda la oportunidad de reestructurar la situación de ese grado en un plazo de dos o tres años. El Sr. Wild señaló que el documento de presentación de ejemplos que se había facilitado a los miembros de la Comisión no era para la discusión, sino que pretendía mostrar cómo podrían presentarse en adelante a la Comisión las estadísticas del personal. Dijo que deseaba cambiar impresiones con la Mesa de la Comisión sobre la futura presentación de dichas estadísticas antes de la reunión de noviembre de 2002 del Consejo de Administración, e invitó a los miembros de la Comisión a presentar a la Oficina sus comentarios al respecto.
5. El Sr. Botha, hablando en nombre de los miembros empleadores, dijo que parecía que la Oficina evolucionaba en las distintas cuestiones de estructura y representación y la animó a continuar así. Elogió además la presentación de ejemplos complementarios sobre el personal.
6. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, felicitó ante todo al nuevo Presidente del Sindicato por su nombramiento e hizo hincapié en el tema planteado durante su presentación sobre el diálogo social entre directores y personal. En el

¹ Documento GB.283/PFA/11.

documento que se estaba examinando, señaló que el equilibrio de género iba mejorando en la Oficina, aunque con cierta lentitud. No obstante, expresó su preocupación por el equilibrio entre contratos de duración determinada y contratos sin límite de tiempo, ya que pensaba que en el presupuesto ordinario de la OIT había más de los primeros que de los segundos. Manifestó asimismo su preocupación porque entre los Estados Miembros no representados había muchos que no habían pagado sus contribuciones desde hacía más de dos años y habían perdido el derecho de voto. Se preguntaba si había alguna relación entre estos dos aspectos de la representación y propuso iniciativas que podrían tenerse en cuenta a este respecto.

7. El representante del Gobierno de la República de Corea felicitó a la Oficina por la evolución de los últimos años, que se reflejaba en la información sobre el personal, en particular, en la mejora del equilibrio regional y la diversidad en cuestiones de género. Sin embargo, aún había ciertas dificultades en los grados P.5 y superiores y pidió que en adelante se proporcionara información sobre el personal por regiones de origen y grados. Dijo que también sería útil presentar más información sobre los países insuficientemente representados sobre la base de su nivel de contribuciones a la OIT.
8. La representante del Gobierno de Trinidad y Tabago dijo que su Gobierno entendía que era necesario establecer criterios sólidos para respaldar la contratación de los mejores funcionarios. Consideraba que la documentación para este punto del orden del día contenía información útil, pero señalaba que no incluía detalles sobre el personal no lingüístico asignado a cada Estado Miembro, ya estuviera insuficientemente representado, adecuadamente representado o excesivamente representado. Esta información debería incluirse en futuros informes. Señaló que aproximadamente la mitad de los Estados Miembros de CARICOM y 57 Estados Miembros de la OIT (aproximadamente una tercera parte del total) no estaban representados en el personal no lingüístico de la Oficina. Por consiguiente, era necesario entender las dificultades que planteaba lograr una representación más equilibrada de los Estados Miembros y, asimismo, era necesario que los Estados Miembros trabajaran con la Oficina para subsanar dichas dificultades.
9. El representante del Gobierno de Japón respaldó a los oradores de los Gobiernos anteriores. Su Gobierno apreciaba el trabajo realizado por la Oficina para mejorar el nivel de representación de los Estados Miembros entre el personal de la OIT. Ello no obstante, señalaba que el Japón estaba aún muy subrepresentado, y que ello no era en absoluto satisfactorio. En relación con ello, dijo que el porcentaje de ciudadanos japoneses entre el personal de la Oficina apenas alcanzaba un 30 ó 40 por ciento del nivel que la Oficina asignaba a este país. Por lo tanto, rogaba encarecidamente a la Oficina que procediese a elevar debidamente los niveles japoneses de representación.
10. La representante del Gobierno de Croacia destacó varias cuestiones, a saber: la necesidad de que los nacionales de todos los Estados Miembros tuvieran las mismas oportunidades de acceso al empleo dentro de la Oficina, la necesidad de aplicar criterios adecuados para garantizar el personal mejor calificado para la Oficina y la importancia de que la OIT practique lo que predica a otros. En este contexto, expresó su preocupación porque la Oficina estaba informando a los aspirantes a vacantes de que sólo podían presentar su candidatura «en línea» y señaló que muchas personas no tenían acceso a una tecnología de la información adecuada. Preguntó que se aclarase si ésta iba a ser una práctica habitual de la Oficina. Por último, destacó que la estructura demográfica de la Organización (esto es, había muchos más hombres que mujeres de más de 55 años) hacía albergar la esperanza de que se contrataran a más mujeres en el futuro.
11. La representante del Gobierno de Alemania compartió la preocupación manifestada por el Sr. Blondel sobre la evolución respecto de la relación entre los contratos de duración

determinada y los contratos sin límite de tiempo. Preguntó a la Oficina si era posible elaborar nuevas estadísticas en relación con esta cuestión y si la evolución se debía al hecho de que muchos miembros del personal con contratos sin límite de tiempo se estaban ahora jubilando y estaban siendo sustituidos por personal más joven con contratos de duración determinada.

12. El representante del Gobierno de Argelia apoyó los progresos realizados por la Oficina en relación con la composición y estructura del personal, en particular, hacia el logro de un mejor equilibrio en la representación de los Estados Miembros por regiones. Sin embargo, reiteró una propuesta formulada en reuniones anteriores de la Comisión conforme a la cual los miembros gubernamentales de la región africana deseaban que se introdujeran modificaciones en el cuadro V del documento GB.283/PFA/11 para que la información expuesta se presente desglosada por regiones.
13. El representante del Gobierno de Arabia Saudita destacó la importancia de la distribución geográfica y la representación adecuada de los Estados Miembros entre el personal de la Organización. Se refirió a la página 8 del documento de la Oficina y observó que de los 57 países no representados entre el personal de la Oficina nueve eran Estados árabes del Golfo. Deseaba convencer a la Oficina de la necesidad de aumentar el nivel de representación de los Estados Miembros árabes ya que había muchos nacionales árabes calificados que podían contribuir a la labor de la OIT.
14. La representante del Gobierno de los Países Bajos encomió la documentación elaborada para este punto del orden del día. Indicó que su Gobierno se encontraba entre los países que financiaban programas de Jóvenes Profesionales en Prácticas (JPO) y preguntó por qué, dada su trascendencia e importante contribución para la labor de la Oficina, no se proporcionaba información en este documento sobre el número y distribución de los jóvenes profesionales.
15. El representante del Director General (Sr. Wild) respondió a las cuestiones planteadas, empezando por el punto formulado por el Sr. Blondel en relación con el diálogo social, en particular en las actividades cotidianas de la Organización. Indicó que, el próximo mes, dos nuevos órganos se reunirían por primera vez: el Consejo Paritario de Formación que decidiría sobre un programa de formación para utilizar de forma eficaz los recursos adicionales que probablemente se asignen a dicho fin, y la Comisión Paritaria de Recursos Humanos que discutiría de la evolución futura de la estrategia en materia de recursos humanos y examinaría los logros u otros aspectos de las iniciativas aplicadas recientemente. Estos dos órganos se habían creado en el contexto de la Comisión Paritaria de Negociación. Estuvo de acuerdo en que se tenían que desplegar esfuerzos, en el curso de uno o dos años, para reforzar el enfoque orientado a la asociación y recurrir a él de forma más general en el funcionamiento de la Oficina.
16. En lo que respecta al equilibrio entre los diferentes tipos de contrato, el Sr. Wild informó a la Comisión de que el porcentaje de contratos sin límite de tiempo no se había modificado con el tiempo. Sin embargo, las cifras señaladas por la PFAC variaban de un año a otro debido a la fecha en que tenía lugar el ejercicio anual de asignación de los contratos sin límite de tiempo, que se basaba en la antigüedad y la actuación profesional. Si los datos facilitados a la Comisión se hubieran preparado el mes siguiente, las cifras habrían sido muy superiores porque el último ejercicio había prácticamente finalizado justo antes de que comenzara el Consejo de Administración. En lo que respecta a la utilización a largo plazo de personal con contratos de corta duración, se habían establecido dispositivos para garantizar que nadie pudiera permanecer en un empleo dentro de la Oficina después de un período de dos años a no ser que fuera con un contrato ordinario de duración determinada.

Se habían hecho enormes esfuerzos para resolver los casos existentes, y se esperaba que todos los casos se resolverían en el curso del presente año.

17. En lo que respecta a los países no representados con contribuciones atrasadas, el Sr. Wild indicó que se estaba tratando activamente de contratar a personal procedente de estos países y de otros países no representados. En su opinión, la relación entre la OIT y dichos países era más distanciada de lo que debería ser y era necesario adoptar medidas al respecto para garantizar que se realicen mejoras.
18. En respuesta a las preguntas sobre el equilibrio geográfico, el Sr. Wild indicó que la situación había mejorado radicalmente en los últimos tres años y que se continuaría adoptando medidas activas para lograr este equilibrio. En primer lugar, se había logrado ampliamente el equilibrio regional. En segundo lugar, se habían concertado acuerdos bilaterales con Japón y con los Estados Unidos, que históricamente habían estado muy subrepresentados, para establecer programas de contratación específicos y orientar el proceso de contratación de jóvenes profesionales a estos países. Actualmente, los Estados Unidos estaban suficientemente representados, pero no el Japón, aunque el nivel de representación del Japón se había duplicado desde 1999. Las mejoras, aunque tenían que introducirse progresivamente, no debían dejar de ser un objetivo firme. En tercer lugar, también se estaba teniendo en cuenta a los países no representados al seleccionar a los nuevos candidatos para el Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales (YPCEP) — diez al año en los próximos tres años — lo que reduciría el número de estos países. Informó a la Comisión de que la OIT no tenía un sistema de cuotas como tal, pero que existían una serie de directrices de contratación (límites convenientes) para cada país en función del nivel de contribución al presupuesto de la Organización. En una reunión futura se proporcionaría información sobre el sistema.
19. En respuesta a la pregunta relativa a la presentación de candidaturas en línea, el Sr. Wild indicó que, dado el número de solicitudes de empleo que se recibía cada año (aproximadamente 25.000, incluidas 4.000 para los diez puestos del YPCEP), la única posibilidad de hacer corresponder las solicitudes a las calificaciones requeridas en toda la Oficina era mediante medios electrónicos. Esto era del mayor interés de los candidatos, porque sus solicitudes podrían ajustarse a múltiples vacantes y no sólo a un puesto específico. Las solicitudes enviadas por medios no electrónicos también eran aceptadas, pero se alentaba encarecidamente la presentación electrónica.
20. El Sr. Wild tomó nota de que se habían formulado varias solicitudes para que se facilitaran datos adicionales, por ejemplo desgloses por regiones y el número de jóvenes profesionales. Declaró que la Secretaría estudiaría la mejor forma de proporcionar estos datos.
21. La Comisión tomó nota del informe.

3. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Duodécimo punto del orden del día)

22. La Comisión tomó nota de un documento de la Oficina ² que informaba del resultado del examen de la Asamblea General de las Naciones Unidas del informe anual para 2001, elaborado por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).
23. En respuesta a una pregunta del Grupo de los Empleadores, el representante del Director General explicó que los sueldos de las Naciones Unidas tenían como punto de referencia la administración pública federal de los Estados Unidos. Las cifras relativas al margen que se citan en el documento objeto de estudio indicaban que el conjunto de remuneraciones de las Naciones Unidas en las categorías superiores era cada vez menos interesante.

4. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos (Decimotercer punto del orden del día)

24. La Comisión consideró un informe ³, presentado exclusivamente a título de información, sobre la evolución en la aplicación de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos.
25. El Sr. Botha, hablando en nombre de los miembros empleadores, pidió información actualizada sobre algunas cuestiones, entre las que cabe citar: el resultado de las discusiones sobre el Tribunal Administrativo de la OIT; los costos del ejercicio para el establecimiento de una base para la clasificación; si los jóvenes de algunos países resultaban desfavorecidos en la contratación para YPCEP en caso de que sólo se acepten las solicitudes que se envíen a través de Internet; y las circulares que se esperaba que distribuyera el Director General sobre el uso adecuado de los contratos.
26. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, recordó que había sido necesario tratar de definir el marco en el que se podría proponer una reforma del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, ya que este órgano no pertenecía exclusivamente a la OIT sino que su jurisdicción se extendía a aproximadamente otras 40 instituciones internacionales. En consecuencia, era en el interés legítimo de todos los que estaban sometidos a la jurisdicción del Tribunal participar para determinar las reformas que había que introducir. Observando que los nuevos procedimientos para la presentación de reclamaciones en materia de acoso eran plenamente operativos, el orador se preguntaba si estos conflictos habían desaparecido ya que era sorprendente que existieran este tipo de problemas en la Oficina. Se pidió que se presentaran informaciones más detalladas sobre el examen de las medidas de seguridad en las oficinas exteriores así como sobre las medidas particulares que se estaban adoptando para garantizar la seguridad de todas las personas en todas las oficinas de la OIT y en cualquier circunstancia.

² Documento GB.283/PFA/12.

³ Documentos GB.283/PFA/13 y GB.283/PFA/13 (Add.).

27. El representante del Gobierno de Alemania preguntó si los resultados de la primera ronda de discusiones sobre el Plan de Desarrollo Personal (PDP) entre el personal y la dirección (que estaba previsto tendría lugar en breve) se publicarían en el sitio Web de la OIT, ya que su Gobierno tenía mucho interés en esta información. En lo que respecta a la reforma de la política en materia de contratos, se esperaba que se facilitaría un informe sobre la labor realizada en la presente reunión. A este respecto, el orador preguntó si se facilitarían a los representantes las circulares que habrá de distribuir el Director General, así como una nota al personal directivo. Se pidió información sobre la fecha en que la Oficina tenía previsto recibir una respuesta formal de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en relación con la cuestión de las parejas de hecho de los funcionarios que, se esperaba, se produciría en un futuro próximo.
28. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia quiso confirmar la posición tradicional de su Gobierno en relación con la práctica de la negociación colectiva en la Oficina y propuso que el Consejo de Administración analizara el funcionamiento del convenio de negociación colectiva en un procedimiento para la clasificación de puestos dentro de dos años, después del examen previsto por el sindicato y la administración. Se pidió que la Oficina facilitara más información para mitigar la preocupación de que dicho acuerdo no afectara al principio de la clasificación de puestos adoptado para el sistema de Naciones Unidas. En particular, el orador preguntó si el convenio hacía referencia al hecho de que la clasificación de puestos tenía que llevarse a cabo aplicando las normas del segundo escalón de la Norma General así como la Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales (CCGO) del régimen común de las Naciones Unidas. Como el Grupo de los Empleadores, su Gobierno agradecería recibir información sobre las consecuencias financieras del ejercicio de clasificación. Asimismo, sería útil que se proporcionara al Consejo de Administración información general sobre la eficacia de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos y quizás en noviembre de 2002, o en marzo de 2003, la Oficina podría facilitar estadísticas que indicaran cuánto dinero se había gastado en la preparación y aplicación de la estrategia y en qué grado se había beneficiado la Organización en lo que respecta a un aumento de la eficacia de su labor, una mayor productividad, etc. La política en materia de contratos era un elemento fundamental de la reforma de la gestión de los recursos humanos orientada a las opciones alternativas a los servicios de carrera y se esperaba que la Oficina rindiese un informe sobre esta cuestión en noviembre.
29. El representante del Gobierno del Japón valoró la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos y, en particular, el YPCEP, que parecía haber sido muy eficaz para impulsar a jóvenes profesionales. Sin embargo, era de lamentar que la OIT hubiera cambiado, sin consulta previa, la fecha de comienzo inicial de los candidatos seleccionados para este año debido a un problema interno de comunicación entre el Departamento de Personal y el Servicio de Finanzas. Era indispensable disponer de un presupuesto adecuado para la buena gestión del personal y se esperaba que la Oficina mantendría una buena gestión, basada en una buena comunicación entre los departamentos competentes.
30. El representante del Gobierno de China dio las gracias a la Oficina por el documento que exponía a grandes rasgos los esfuerzos desplegados en el ámbito de la reforma de la gestión de los recursos humanos. El convenio colectivo sobre un procedimiento para la clasificación de puestos representaba una evolución positiva. La estrategia en materia de recursos humanos tenía una influencia directa en la eficacia y en la calidad de la labor de la OIT y todos los mandantes mostraban un enorme interés por los resultados. Se debía prestar atención a algunos aspectos de la estrategia. La OIT parecía estar dispuesta a destinar a más personal a sus oficinas exteriores a fin de reforzar el personal de los servicios orgánicos de estas oficinas para conocer mejor las condiciones y cuestiones específicas en las localidades que servían directamente a los mandantes de los Estados

Miembros y garantizar la aplicación de los objetivos de trabajo decente de la OIT. Sin embargo, era necesario seguir mejorando el intercambio periódico y el sistema de rotación entre la sede y las oficinas exteriores que también podría servir de incentivo al personal. En lo que respecta al YPCEP, se esperaba que la OIT tuviera debidamente en cuenta a los candidatos de los países en desarrollo y un mejor equilibrio regional.

- 31.** La representante del Gobierno de los Países Bajos señaló que su Gobierno estaba bastante satisfecho con el trabajo realizado por el Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y su personal, y agradeció la información facilitada. Se solicitaron más detalles en cuanto a la cuestión planteada en el párrafo 13 en el que se decía se prevé que la respuesta formal de la CAPI a las preguntas formuladas sobre las parejas de hecho se recibirá a tiempo para presentar un informe de actualización al Consejo de Administración. Sería útil conocer el estado de esta cuestión. Un asunto que preocupaba a su delegación, y que había sido puesto de relieve por el representante del Sindicato del Personal, tenía que ver con el papel de los directores en la Oficina. Se había dado mucha importancia a la presencia de directores calificados y comprometidos no sólo con su trabajo sino también con su plantilla. El Director General había señalado ya la necesidad de invertir en las personas con el fin de crear una base de conocimientos adecuada en la Organización. Este principio también debería aplicarse a los directores encargados de orientar y poner en práctica los conocimientos de su plantilla. Con demasiada frecuencia no se adoptaban las decisiones necesarias. En lugar de optar por un enfoque definitivo, los directores intentaban satisfacer a todas las partes, de modo que no establecían prioridades ni prestaban suficiente asesoramiento y apoyo a su personal. Los directores no deberían proceder así respecto de sus actividades. Su delegación era consciente de los diferentes requerimientos a los que tenía que hacer frente la Oficina y a sus directores pero, por desgracia, eran éstos quienes debían tomar las decisiones, incluso cuando eran dolorosas. Por consiguiente, había que llevar a cabo algunas mejoras en esta esfera y sería de agradecer que se facilitara más información en el futuro, quizá dentro del punto relativo a la gestión del rendimiento y de las gratificaciones. Los directores desempeñaban una labor importante en muchas esferas de la Organización. En ocasiones, no se podía dar la consideración debida a su papel pero, incluso cuando se trataba de formular críticas, era indispensable adoptar una postura abierta y debatir la cuestión. Esto daba todavía más motivos para recalcar las palabras pronunciadas por el Director General, que dijo que había que invertir en las personas y en su formación. En lugar de adoptar decisiones concretas sobre las personas que quizá no estaban desempeñando debidamente su trabajo, se debería gastar más dinero e invertir en ellas, con vistas a lograr una mejor actuación profesional en el futuro.
- 32.** La representante del Gobierno de Dinamarca se asoció a la declaración realizada por la representante del Gobierno de los Países Bajos.
- 33.** El representante del Gobierno del Canadá manifestó un gran aprecio por el documento: era importante facilitar información sobre las medidas adoptadas para efectuar un seguimiento de la estrategia en materia de recursos humanos. En cuanto a la información relativa al examen de la seguridad en las oficinas exteriores, preguntó si el punto considerado en el contexto del gasto del superávit de tesorería se refería a los mismos asuntos esbozados en el documento objeto de estudio. En concreto, en lo que respecta al párrafo 18 en el que se decía que se incluiría una propuesta para mejorar la capacidad de seguridad global de la OIT en un documento aparte que habría de presentarse a la Comisión, el orador preguntó si era acertado suponer que ésta era la misma propuesta esbozada en el presupuesto del gasto del superávit de tesorería. También se solicitó información sobre las funciones que desempeñaba la Oficina del Coordinador de Medidas de Seguridad de las Naciones Unidas (UNSECOORD).

- 34.** El Sr. Wild, representante del Director General, respondió que desde que se había preparado el documento, habían tenido lugar una serie de acontecimientos, entre los cuales figuraban dos reuniones de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN). La primera de esas reuniones desembocó en el procedimiento a largo plazo de clasificación de puestos, que reflejaba una continuación del acuerdo básico en materia de clasificación anteriormente aprobado por el Consejo de Administración, aunque con controles de gestión más estrictos ya que podían estudiarse los empleos, uno por uno, según iban surgiendo, en lugar de poner a prueba y situar a toda la Organización en una nueva estructura de clasificación en un plazo relativamente breve. No se preveía ningún cambio en el Estatuto del Personal y, como era normal, se facilitaba el convenio colectivo a efectos de información. En cuanto al asunto planteado por el representante del Gobierno de la Federación de Rusia, estaba claro que el Consejo de Administración era el encargado de velar por el Estatuto del Personal y, como tal, se ocupaba de aprobar los cambios al mismo. No se podía aplicar un convenio colectivo que dependiera de los cambios introducidos en el Estatuto del Personal sin que los cambios propuestos fueran presentados al Consejo de Administración y aprobados por el mismo.
- 35.** El acuerdo en materia de clasificación de puestos cumplía las normas generales de clasificación del sistema de las Naciones Unidas. No exigía cambios en el Estatuto del Personal y, curiosamente, durante el debate celebrado en el sistema de las Naciones Unidas para que revisara sus propias normas generales de clasificación, el nuevo sistema genérico de la OIT se estaba utilizando como base para revisar el sistema de las Naciones Unidas, lo que fue objeto de satisfacción para la Oficina.
- 36.** En cuanto al Tribunal Administrativo, se habían producido una serie de debates en los que se habían identificado ámbitos de posible mejora respecto de los cuales la Oficina, el Departamento Jurídico y el Sindicato del Personal estaban de acuerdo. Estas propuestas se elaborarían con el fin de poder entablar consultas con todas las partes interesadas, con inclusión de 40 organizaciones que reconocían el Tribunal Administrativo de la OIT. En noviembre de 2002 se presentaría al Consejo de Administración un documento de decisión objeto de estudio que incluía las observaciones de las organizaciones. Las propuestas aprobadas se presentarían luego a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003 y no podrían aplicarse antes de 2004.
- 37.** El ejercicio de clasificación de puestos en las oficinas exteriores había concluido, salvo para los Estados árabes, en los que algunos cambios estructurales habían impedido emprender la tarea hasta hace poco. De los 699 puestos en las oficinas exteriores examinados, 81 habían sido clasificados; y el examen reveló que 21 puestos deberían tener una clasificación inferior a la actual. Los grados inferiores se aplicarían cuando esos puestos quedaran vacantes. Estas estadísticas eran muy similares a la situación existente en la sede, cuyo resultado ya había sido presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2001. Se prepararía información sobre el costo del ejercicio básico de clasificación para la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2002. En cuanto a las iniciativas sobre el trabajo y la vida, que afectaban a la cuestión de las parejas de hecho, la Oficina había escrito a la CAPI tras la reunión de noviembre del Consejo de Administración, pero aún no se había recibido una respuesta definitiva. La Oficina había tenido conocimiento de que la cuestión se estudiaría en la reunión de abril de la CAPI y también había solicitado que se incluyera el asunto en el orden del día de la Reunión de la Red de la Oficina de Recursos Humanos de las Naciones Unidas, UNHR (3-5 de abril de 2002). Suponiendo que se recibiera una respuesta afirmativa de la CAPI, la Oficina pasaría a aplicar las tres propuestas limitadas que habían sido acordadas durante la reunión del Consejo de Administración celebrada en noviembre de 2001.

38. La cuestión de la reforma en materia de contratos había sido inscrita en el orden del día de la CAPI. Si bien la Oficina consideraba urgente abordar esta cuestión, era consciente de la insistencia del Consejo de Administración en que la Oficina no adoptara un ritmo mayor con respecto a la CAPI, y en que se ajustara al marco del sistema común de normas y orientaciones. En consecuencia, la Oficina señaló, en la última reunión de la CAPI, que consideraba que la cuestión era urgente y, como resultado, la CAPI propuso su propia discusión del tema desde 2003 hasta abril de 2002. Se esperaba que la discusión mantenida en el seno de la CAPI proporcionase un marco que permitiera a la Oficina avanzar en sus propias reformas en materia de contratos.
39. La contratación no sólo se había efectuado a través de Internet. Se habían colocado anuncios en lugares estratégicos de diversos países; se había llevado a cabo misiones de búsqueda, primero en universidades en Japón, Corea, los Estados Unidos y los Estados árabes y del Golfo, así como en el Reino Unido y en Francia. Los diez candidatos del YPCEP que componían el número de admitidos de 2002 empezarían el 1.º de abril — en lugar del 1.º de enero —, por falta de fondos disponibles.
40. Estaba previsto que las circulares sobre los contratos que el Director General iba a enviar se distribuyesen en el transcurso del Consejo de Administración. Estos documentos no eran confidenciales, ya que hacían referencia a nuevos procedimientos y normas para evitar la proliferación del uso prolongado de los contratos a corto plazo. Se podrá facilitar copias de dichos documentos a los miembros del Consejo de Administración.
41. Acerca de la cuestión de las reclamaciones, ahora se podía decir que había menos reclamaciones que durante un largo período de tiempo anterior, y que algunas de ellas hacían referencia a dificultades interpersonales en el trabajo. El *ombudsman* inició su labor en la Oficina en octubre de 2001, y en 2002 elaboraría un informe que se pondría a disposición del Consejo de Administración. En cuanto a las medidas de seguridad en las oficinas exteriores, la Oficina ha llevado a cabo un importante examen sobre dichas oficinas basado en un cuestionario remitido a los funcionarios y al personal de dirección que trabajan en todas las oficinas exteriores. Los expertos en materia de seguridad también visitaron 11 oficinas exteriores con miras a señalar qué había que hacer para mejorar las medidas de seguridad. Su informe general de inspección estaba casi terminado. La aplicación de dicho informe fue prevista durante la presente reunión del Consejo de Administración en relación con el examen de una solicitud de 2,8 millones de dólares para comenzar a mejorar la seguridad. Esta cantidad incluía la contribución realizada por la Oficina a la UNSECOORD, la que llevó a cabo una serie de funciones, incluida la de proporcionar información acerca de todos los aspectos relativos a las condiciones de seguridad de todas las operaciones de las Naciones Unidas en el mundo, acerca de las condiciones de viaje, y sobre la disposición relativa a la seguridad de los consejeros que se encuentran en lugares de destino particulares. La suma que solicitó la Oficina estaba destinada también a cubrir necesidades específicas de la OIT, incluida la formación.
42. El resultado de las discusiones del plan de desarrollo de personal, que comenzarían en abril de 2002, podrá ponerse a disposición de las partes interesadas. Acerca de la cuestión más amplia relativa a la revisión de las iniciativas para la estrategia en materia de recursos humanos, hace 18 meses se había acordado la realización de un importante examen de las repercusiones de estas medidas, juntamente con un examen de la aplicación de los acuerdos concluidos hasta la fecha, para su presentación al Consejo de Administración en noviembre de 2002. Podría perfectamente resultar necesario un período de tiempo prolongado para realizar el examen de los recursos humanos, ya que sería necesario elaborar un documento muy completo que destacase los éxitos y las deficiencias de las iniciativas, así como elaborar algunos datos concretos sobre las mejoras o los problemas respecto de las reformas en materia de recursos humanos. Se ha efectuado un comentario

en referencia a la necesidad de incrementar el nivel de las calificaciones en la Oficina. El único medio de aumentar el nivel de las calificaciones de una organización estriba en contratar a personal mejor calificado, y en formar y desarrollar a los empleados existentes. En cuanto a la movilidad a los locales de la oficina, diez jóvenes candidatos al ingreso en la carrera ya han sido trasladados a las oficinas exteriores. Asimismo, los Directores Ejecutivos y los Directores Regionales estaban manteniendo discusiones sobre el traslado de cerca de 30 personas más a las oficinas exteriores durante el transcurso del presente bienio. El YPCEP estaba abierto exclusivamente a los países sin representación y a los países representados de manera incompleta. Había la necesidad de dar una respuesta más completa, en noviembre, a las preguntas planteadas acerca de la función del personal de dirección. La Oficina compartió las preocupaciones manifestadas en torno al hecho de que las reformas en materia de recursos humanos se habían concentrado principalmente sobre el cambio de los procedimientos: sin embargo, era importante señalar que tales cambios habían sido concebidos para proporcionar al personal de dirección los instrumentos para llevar a cabo su labor de manera adecuada y efectiva, y asumir responsabilidades en el ejercicio de sus funciones. Al haber cambiado los procedimientos, era necesario crear ahora los mecanismos de apoyo que permitan al personal de dirección aprovechar dichos instrumentos. El fondo asignado a la formación estaba destinado a desarrollar las calificaciones técnicas, a mejorar los conocimientos de la dirección en cuanto se refiere a la programación y el presupuesto estratégicos, y a reforzar las calificaciones de la dirección.

43. El representante del Director General (Sr. Ahmad, Tesorero y Contralor de Finanzas) recordó que la cantidad reservada para el Fondo de Construcciones y Alojamiento en el contexto del excedente de tesorería fue destinada, en parte, a mejorar el equipo detector de incendios en la Oficina, sobre la base de las recomendaciones de los expertos. El coste estimado se sitúa en torno a los 650.000 dólares.

**5. Cuestiones relacionadas con las pensiones:
Decisiones de la Asamblea General de las
Naciones Unidas sobre el informe del
Comité Permanente del Comité Mixto
de la Caja Común de Pensiones
del Personal de las Naciones Unidas
(Decimocuarto punto del orden del día)**

44. La Comisión tomó nota de un documento de la Oficina ⁴, que había sido presentado para información acerca del 184.º período de sesiones del Comité Permanente del Comité Mixto de la Caja. El Comité Permanente había abordado en particular la gestión de las inversiones de la Caja, los resultados preliminares de la revisión de las disposiciones de la Caja relativas a las prestaciones, la estructura del Comité Mixto, las disposiciones administrativas relativas al presupuesto y la situación de los ex funcionarios internacionales de la antigua Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, la ex República Socialista Soviética de Ucrania y la ex República Socialista Soviética de Bielorrusia. La Asamblea General de las Naciones Unidas había examinado el informe del Comité Permanente en diciembre de 2001 y aprobado el presupuesto propuesto para el bienio 2002-2003.

⁴ Documento GB.283/PFA/14.

6. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional)
(Decimoquinto punto del orden del día)

45. La Comisión tuvo ante sí un documento⁵, en el que se proponía al Consejo de Administración que aprobase el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional).
46. El Sr. Blondel, en nombre de los miembros trabajadores, acogió con agrado el nuevo reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT, ya que suponía una manifestación más del mérito del Tribunal y señaló que, además de la OIT, había otras 40 instituciones internacionales a las que ya se extendía su competencia. Recordó que este reconocimiento no implicaría ningún gasto adicional para la OIT.
47. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el reconocimiento por parte del Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional) de la competencia del Tribunal Administrativo, con efecto a partir de la fecha de tal aprobación.*

7. Otras cuestiones de personal: Régimen de operaciones especiales
(Decimosexto punto del orden del día)

48. La Comisión tuvo ante sí un documento de la Oficina⁶, en el que se proponía la aplicación de un subsidio en el marco del régimen de operaciones especiales, basado en el esquema aplicado por el PNUD.
49. El Sr. Blondel, en nombre de los miembros trabajadores, estuvo de acuerdo con la propuesta, aunque lamentaba que la situación existente en ciertas zonas del mundo necesitara la adopción de tal medida.
50. El Sr. Botha, en nombre de los miembros empleadores, pidió se le aclarara el objetivo del subsidio, es decir, si estaba destinado a cubrir los gastos de viaje o el equipo de protección. Se preguntó si la Oficina no debería considerar en esos casos la posibilidad de desplazar al personal afectado a otras zonas.
51. El representante gubernamental de Alemania estuvo de acuerdo en que el personal que trabajaba en condiciones muy difíciles debería ser compensado adecuadamente, pero opinaba que el documento no aportaba una explicación suficientemente detallada de la propuesta de la Oficina.

⁵ Documento GB.283/PFA/15.

⁶ Documento GB.283/PFA/16/1.

52. El representante gubernamental de la Federación de Rusia también solicitó mayor precisión, sobre todo en cuanto a la relación existente entre el subsidio propuesto y las prestaciones por condiciones de vida difíciles ya existentes. Asimismo, expresó su preocupación por la posibilidad de que se pudiera sentar un precedente para las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas financiadas mediante contribuciones prorrateadas. Pidió información por escrito sobre la fórmula simplificada propuesta para aplicar el SOLA en la OIT y propuso solicitar la opinión de la CAPI que, según su estatuto, era responsable de la asignación de todas las prestaciones.
53. El representante del Director General explicó cómo se había creado este subsidio para gastos de subsistencia en el marco de operaciones especiales (SOLA) a través de las medidas tomadas por otras organizaciones de las Naciones Unidas. Explicó que al aplicar el esquema de la misma forma que otros organismos, las prestaciones y los derechos, incluidos de viaje, se basarían en un lugar de destino teórico lo que significaría que el funcionario no podría beneficiarse de otros viajes adicionales para visitar a los miembros de su familia quienes, por cuestiones de seguridad, no podían viajar a ese lugar de destino. Si se aplicaba el 75 por ciento de la prestación pagada por el PNUD y se mantenían todas las otras condiciones del actual lugar de destino, la OIT estaría ofreciendo una serie de condiciones de valor muy similar al de las ofrecidas por el PNUD. La Comisión de Administración Pública Internacional sería informada de la situación para que aportara sus comentarios, pero el orador no recomendaba retener los pagos a una persona cuyas condiciones de vida eran difíciles, mientras se esperan recibir esos comentarios.
54. ***La Comisión recomienda al Consejo de Administración que autorice al Director General a aplicar la citada propuesta a aquellos funcionarios que, con arreglo a los criterios del PNUD, puedan tener derecho al subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales.***

Ginebra, 15 de marzo de 2002.

Puntos que requieren decisión: párrafo 47;
párrafo 54.

Anexo

Declaración del representante del personal

El pasado mes de diciembre, mis colegas del Comité del Sindicato del Personal me eligieron su nuevo Presidente, a mí, miembro del Sindicato que he pasado la mayor parte de los 15 últimos años de vida laboral en las oficinas exteriores de la OIT. El Sindicato del Personal espera que aporte al debate los puntos de vista de dichas oficinas y que también vea con nuevos ojos el estado actual del Sindicato y sus relaciones con la Oficina.

Permítanme puntualizar desde un principio que los logros enormes y memorables de los últimos comités del Sindicato del Personal han aportado verdaderamente cambios fundamentales y positivos, en particular, respecto a la interacción del personal y la Oficina, pero aun así, muchos de estos logros importantes todavía no se han concretizado en las oficinas externas.

Las reformas administrativas iniciadas por el Director General a principios de su mandato, y la introducción de la negociación colectiva, indudablemente han sido cambios alentadores y han cambiado para siempre esta Organización. Sin embargo, seguimos luchando para pasar de un sistema de «administración de personal», al viejo estilo jerárquico, evocador de los años 1950, a un enfoque de «gestión de recursos humanos» mucho más apropiado, moderno y eficaz en función de los costos, para esta administración pública internacional que somos.

Desde el punto de vista del Sindicato, estas reformas que tanto se hicieron esperar podrían convertir a la OIT en un lugar de trabajo donde la dirección, finalmente y paso a paso, ha comenzado a practicar lo que predica y ha contribuido a que la OIT se perfile como un modelo de «prácticas óptimas en gestión de recursos humanos» para las demás organizaciones del sistema de Naciones Unidas. El proceso de reforma se va cimentando en la confianza mutua que se va gestando, poco a poco, con el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos y el trabajo común en un entorno donde debe predominar la «buena fe». Esto no se logra de la noche a la mañana.

El hecho de que el Director General y el Consejo de Administración hayan considerado apropiado apoyar la introducción de estas reformas dice mucho en favor de las personas en cuestión, sobre todo ahora que debemos plantearnos compartir estas reformas con la gran familia de la ONU y otras organizaciones internacionales.

A estas alturas, el Sindicato considera que los convenios colectivos vigentes y los que vienen en camino abren verdaderas ventanas de posibilidades para que la gestión de recursos humanos de la OIT sea más justa y esté más orientada a cumplir con su cometido. Esto podría beneficiar a ambas partes: el personal y la dirección.

Ahora bien, estos convenios colectivos ya hubieran podido tener una repercusión mucho mayor en las tasas de realización. Esto es así porque si las nuevas prácticas presupuestarias se aplican correctamente, tendrían que traer aparejado un mayor grado de flexibilidad y compromiso por parte de los propios miembros del personal. A falta de un compromiso serio de la dirección, inevitablemente, acabaremos con un esfuerzo a medias.

A través de la aplicación paulatina de los convenios colectivos en la OIT, las relaciones entre el personal y la dirección podrían dar lugar a un verdadero diálogo social. Aun así, el avance respecto a estos cambios, inclusive para esta organización relativamente pequeña con unos 2.500 miembros del personal, ha sido demasiado lento. Según el Sindicato, el motivo principal de estos retrasos es, lamentablemente, la falta de un compromiso constante por parte de muchos directores que no están acostumbrados a asumir la responsabilidad de sus actos, o no están dispuestos a hacerlo, sin olvidar, por supuesto, la complejidad e ineficacia de la estructura de adopción de decisiones.

Ejemplo de ello es esa medida provisoria que consistió en el ejercicio de establecer una base para clasificar y adaptar, que se llevó a cabo el año pasado. Este ejercicio de adaptar las tareas del personal a descripciones genéricas de los puestos de trabajo y de clasificar al personal en varias categorías amplias, no es nada del otro mundo. Sin embargo, muchos directores desatendieron sus

obligaciones de explicar sus decisiones y no respetaron los plazos convenidos. Entonces, no hay que sorprenderse de que el personal, con toda razón, se haya quejado de vicios de procedimiento, trato injusto y favoritismo por parte de la dirección. Este es un claro ejemplo de un buen método malogrado por la lentitud y la ineficacia de su puesta en práctica. ¿El costo? La insatisfacción del personal. ¿Y por qué? Simplemente, porque muchos directores repitieron prácticas ineficaces del pasado o esperaron que otros tomaron decisiones por ellos.

No hay más que comparar la notable eficiencia con que se llevaron a cabo las reformas de presupuestación estratégica, con pleno compromiso y profesionalismo, y la forma inepta en que la dirección respondió a la puesta en práctica de las reformas fundamentales de la política de gestión de recursos humanos que, aparentemente, no contó con un apoyo suficiente.

El Sindicato hace saber al Consejo de Administración que en este caso, la dirección de la OIT fracasó porque a nivel estratégico, no se quiso dar a la gestión de recursos humanos el carácter de cuestión fundamental que merece. Mientras no se pidan cuentas a los directores por la satisfacción en el trabajo y la productividad del personal que supervisan, a todo nivel de arriba a abajo, no vemos por qué los directores se molestarían en considerar siquiera la posibilidad de cambiar su proceder habitual. Y después de este ejercicio, no hemos visto ningún proceso de curación, que hubiera podido incluir algún tipo de rendimiento de cuentas por fallos en la gestión de recursos humanos.

El Sindicato se inquieta por este distanciamiento de la dirección respecto a sus responsabilidades directas en la reforma de la gestión de recursos humanos. Hace ya 18 meses, el Sindicato ofreció mantener reuniones periódicas con el Equipo de Dirección para tratar cuestiones estratégicas de recursos humanos tales como facilitar el trabajo en equipo, propiciar el rendimiento, racionalizar los procedimientos, responsabilizar más, etc.; ofrecimiento que reiteró hace dos meses pero, hasta ahora, se le ha negado la posibilidad de entablar un diálogo social constructivo. Debo añadir que no quisimos ni pretendimos ser capaces de participar en la gestión. Ello no quita que tengamos derecho a representar al personal, y quienes nos dirigen deben escuchar lo que el personal tiene que decir. La mejor manera de hacerlo es el diálogo, pero por el momento subsiste la necesidad de que la dirección cree un entorno propicio. Verdaderamente, es indispensable que la Oficina ponga en práctica lo que predica acerca del diálogo social.

A principios de esta semana, en la Comisión Paritaria de Negociación tuve el honor de contribuir al acuerdo inicial al que llegaron, en principio, la Oficina y el Sindicato sobre una serie de cuestiones respecto a las cuales, actualmente, se reconoce que es preciso enmendar las prácticas y/o el Estatuto y el Reglamento del Tribunal Administrativo. Aunque este proceso dista de haber terminado, finalmente se ha comenzado a avanzar. La posición del Sindicato consiste en comprometerse a impulsar la reforma del Tribunal Administrativo de la OIT con miras a mejorar su funcionamiento y su imagen en cuanto instrumento de justicia.

La estrategia y el programa del Sindicato para 2002 abarca una cantidad de asuntos, y en su cometido de defender y promover los intereses y las condiciones de trabajo de todo los miembros del personal y los ex funcionarios de la OIT, el Sindicato también atiende particularmente a preservar los derechos del personal.

En 2002, la posición del Sindicato consiste en comprometerse a poner en práctica los convenios de negociación colectiva vigentes, tanto en la sede como en las oficinas exteriores y, por supuesto, a negociar otros convenios colectivos sobre cuestiones pertinentes.

En 2002, la posición del Sindicato consiste en comprometerse a obtener un seguro de salud apropiado y a atender las preocupaciones relativas a las pensiones de todo el personal y, en particular, a las de los ex funcionarios que por haber estado en ciertos lugares de destino, pagan las consecuencias de unos términos y condiciones de trabajo impropios.

Actualmente, las cuestiones relativas a salud y seguridad en el trabajo inquietan sobremanera al Sindicato. En estos últimos tiempos, el actual Comité consultivo para la seguridad y la salud rara vez se ha reunido y cuando ha hecho recomendaciones a la dirección acerca de reformas básicas, no ha visto que se les diera curso. Se nos ha dicho a todos que trabajamos en un entorno seguro, entonces, ¿para qué preocuparnos? El reciente incendio en el edificio de la sede nos ha demostrado cuán vulnerables somos, principalmente, porque no tenemos ninguna medida de prevención de incendios en este mismísimo edificio, y con ello quiero decir, aquí y ahora.

El Sindicato está consternado porque ninguna otra organización internacional de este tamaño y complejidad corre el riesgo de funcionar sin un solo encargado o coordinador que se dedique exclusivamente a cuestiones de salud, seguridad y protección en el trabajo. Los problemas de salud y seguridad, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, son provocados por el estrés, el tabaquismo activo y pasivo, el consumo de bebidas alcohólicas, la falta de procedimientos de seguridad contra incendios, la falta de un análisis o una política de licencia por enfermedad, y la falta de una política que fomente prácticas de buena salud en el lugar de trabajo, todo lo cual sitúa a la OIT casi lo más lejos posible de sus propios Convenios sobre salud y seguridad en el trabajo (núms. 155 y 161). Las consecuencias para la responsabilidad de los empleadores, que han de cargar solos con el peso, probablemente considerable, de las primas de seguro, son las razones por las que instamos a la Oficina a tomar medidas sin demora en este campo antes de que alguna catástrofe nos tome desprevenidos.

Desde el 11 de septiembre de 2001, el personal de las oficinas externas, principalmente, también ha venido solicitando mejoras de su protección y seguridad personal y familiar. El personal contratado localmente, también quisiera ver que la OIT le proporciona el mismo tipo de protección que, por lo general, ofrece únicamente al personal internacional.

El Sindicato insta a la Oficina a practicar lo que predica en cuanto a salud y seguridad en el trabajo.

En 2002, la posición del Sindicato consiste en comprometerse a mejorar la situación actual en la esfera de salud y seguridad en el trabajo para todo el personal de la sede y las oficinas exteriores mediante un nuevo convenio colectivo.

Otra cuestión importante respecto a la cual, el Sindicato, una vez más, quisiera ver que la Oficina toma medidas respecto a los compromisos contraídos, es la firma del convenio colectivo sobre política del personal en materia de VIH/SIDA. El Director General recibió una copia de este documento y el Sindicato ha contraído un compromiso con este convenio que ha sido preparado en estrecha colaboración con especialistas del Programa sobre VIH/SIDA, de la OIT. Sería muy oportuno que el Director General lo firmara antes de participar en la Reunión consultiva interinstitucional sobre el VIH/SIDA que tendrá lugar en Roma, el próximo 10 de abril.

Siendo un funcionario de la OIT que ha prestado la mayor parte de su servicio en las oficinas exteriores, sería negligente de mi parte no mencionar la necesidad de ajustar más los contratos y las condiciones del personal de cooperación técnica (en su mayor parte operativo en las oficinas externas) a prestaciones similares a aquellas de las cuales benefician quienes tienen contrato fijo. Hay que hacer reformas en cuestiones básicas de administración tales como los salarios y los pagos del seguro médico en divisas fuertes, lo que no generará forzosamente costos significativos para la Oficina. Todo ello es parte esencial de la aplicación de los principios de trabajo decente.

La posición del Sindicato consiste en comprometerse a secundar la opinión según la cual, es preciso racionalizar e integrar, en la medida de lo posible, el órgano de cooperación técnica y los contratos y condiciones del personal de plantilla.

En conclusión, quiero puntualizar lo que sigue:

1. El Sindicato tiene la firme posición de aceptar únicamente la «consolidación» de las negociaciones y los convenios a los que se llegó con la Oficina como un proceso que abarque disposiciones de negociación colectiva que son esenciales para que el proceso siga adelante.
2. El Sindicato considera que es de capital importancia que tanto la Oficina como el Sindicato demuestren abierta y fehacientemente la voluntad de mantener el ímpetu de una reforma efectiva y acepten que sea un proceso permanente de consecución de mejores prácticas, fundado en derechos fundamentales y sanos principios de administración.
3. El Sindicato reconoce con preocupación que la mayor parte de los directores de la OIT, de la categoría de director para arriba, tendrán que jubilarse en un par de años y que es preciso establecer disposiciones de sucesión. El Sindicato opina que los marcos básicos en materia de recursos humanos que se han adoptado en esferas importantes como clasificación, contratación, prestaciones, derechos, evaluación del rendimiento, planes de desarrollo personal y, en particular, formación, si se aplican como corresponde serán la clave del futuro éxito de esta Organización. Se deben asignar recursos adecuados a estos programas, principalmente a la formación y el desarrollo, y felicito al Consejo de Administración por haber apoyado ayer las partidas previstas en el presupuesto a tales efectos.

4. El Sindicato insta a la Oficina a que considere las reformas propuestas por el Sindicato más bien como iniciativas de rentabilidad — medidas sanas y sensatas que son sumamente necesarias para garantizar que la planificación de la sucesión proceda sin dificultades —, que como «inconvenientes» de procedimiento jurídico y administrativo que es preciso superar.
5. El Sindicato insta a la Oficina a convenir una vez por todas en un enfoque de verdadera asociación que garantice que lleguemos a ser «los mejores de la clase» entre las organizaciones de la ONU. Luego, quisiéramos ver nuestros logros multiplicarse en la familia de dichas organizaciones.
6. Por último, debo decir que el Sindicato reconoce plenamente que las tasas de realización deberían ser, de hecho, los mejores indicadores del rendimiento de las reformas en materia de recursos humanos. Tan sólo cuando el proceso que comienza a ponerse en marcha funcione verdaderamente, el Director General, el Consejo de Administración y el Sindicato tendrán mucho de qué enorgullecerse. Ahora, está en nuestras manos lograr que estas reformas den crédito a esta gran organización cuyo mandato, en definitiva, consiste en propiciar el diálogo social en todos los lugares de trabajo. Tal es el compromiso del Sindicato.