



OCTAVO 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. Excepciones al Estatuto del Personal	1
III. Enmiendas al Estatuto del Personal.....	1
IV. Estrategia en materia de recursos humanos: 2006-2009.....	1
V. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional	10
VI. Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT	11
a) Estatuto del Tribunal.....	11
b) Indemnizaciones pagaderas a los jueces	12
c) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Europea de Telecomunicaciones por Satélite.....	13
d) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Internacional de Metrología Legal.....	14
VII. Otras cuestiones de personal: Actualización del seguro de salud del personal	14
Anexo: Declaración del representante del personal	15

I. Declaración del representante del personal (Decimotercer punto del orden del día)

1. La declaración del representante del personal se adjunta como anexo del presente informe.

II. Excepciones al Estatuto del Personal (Decimocuarto punto del orden del día)

2. La Comisión tomó nota de que no hay ninguna cuestión que abordar en este punto del orden del día.

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

3. La Comisión tomó nota de la información contenida en el documento de la Oficina ¹.

IV. Estrategia en materia de recursos humanos: 2006-2009 (Decimosexto punto del orden del día)

4. La Comisión tuvo ante sí un documento ² sobre la estrategia en materia de recursos humanos: 2006-2009. La Directora del Departamento para el Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) dio las gracias a la Comisión por la oportunidad que le brindó de presentar el documento. Recalcó que la estrategia estaba en conformidad con el Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para 2006-2009, y que desempeñaba un papel fundamental para aplicar plenamente la gestión basada en los resultados. La estrategia se basaba en la premisa de que el personal de la OIT constituye sus recursos más valiosos para convertir el trabajo decente en un objetivo mundial. Indicó que la Oficina compartía la impaciencia expresada anteriormente por la Comisión respecto del ritmo con que se efectuaba la transformación y señaló que la estrategia en materia de recursos humanos era una indicación de su compromiso para acelerar este proceso de cambio y obtener un alto rendimiento.
5. Declaró que la Oficina tuvo en cuenta obligaciones reglamentarias y constitucionales y los recursos presupuestarios disponibles y a la vez trató de definir una estrategia bien centrada, compatible con sus recursos financieros y viable para responder a las principales prioridades identificadas en el Programa y Presupuesto para 2006-2007. Señaló las tres áreas prioritarias de la estrategia, a saber, la contratación, la colocación y la progresión profesional; sistemas de gestión del rendimiento y desarrollo del personal; el bienestar y seguridad del personal. Todos estos elementos estaban muy relacionados entre sí y exigían una acción simultánea para tener éxito. Sin embargo, la piedra de toque de la estrategia era la gestión del rendimiento y el desarrollo del personal.

¹ Documento GB.294/PFA/15.

² Documento GB.294/PFA/16.

6. En cuanto al equilibrio de la estructura de grados, la oradora explicó que la Oficina seguiría examinando todas las vacantes del cuadro orgánico y de servicios generales. Inicialmente, se prestaría una atención particular al nivel P5, que representaba más de una tercera parte del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, en las cuales se registraría un importante número de jubilaciones entre 2006 y 2009.
7. En relación con los ahorros, señaló que el Programa y Presupuesto para 2006-2007 ya preveía una reducción de 2 millones de dólares obtenida gracias a una reducción media de los grados. Sin embargo, la Oficina seguiría explorando maneras para obtener más ahorros mediante un enfoque planificado destinado a mejorar la eficiencia, pero de modo que ello no afectara la alta calidad de su labor y que al mismo tiempo permitiera tener un personal altamente calificado y motivado.
8. Refiriéndose a las repercusiones para los recursos y al costo de la estrategia, la Directora recalcó que los costos se enjugarían con las asignaciones existentes. El apoyo externo en especie en el campo de la gestión del rendimiento, por ejemplo, permitiría que la Oficina se beneficiara de la experiencia de los Estados Miembros y que acelerara la aplicación de la estrategia. Sin embargo, la oradora recalcó que incluso si no se contara con apoyo financiero, ello no impediría que la Oficina procediera con la aplicación de este elemento clave de su estrategia. Recalcó que se seguiría dando una gran importancia a la competencia profesional en el proceso de contratación y que con este enfoque, la Oficina seguiría tratando de obtener una distribución más equilibrada del personal teniendo en cuenta una serie de elementos, incluida la repartición geográfica.
9. Para concluir, la oradora destacó la naturaleza dinámica de la estrategia y la necesidad de proceder a una supervisión y a una adaptación continuas. Confirmó el compromiso de la Oficina de presentar un informe anual sobre la marcha de las actividades, a fin de que la Comisión pudiera proporcionar orientaciones de manera continua. Pidió a la Comisión que formulara un mandato claro a la Oficina para seguir adelante con la aplicación de la estrategia.
10. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, felicitó a la nueva Directora del Departamento para el Desarrollo de los Recursos Humanos. También felicitó a la Oficina por el documento presentado, en el que se hace hincapié en el papel que desempeñan los superiores jerárquicos en la gestión de los recursos humanos. Los directores debían contar con los medios necesarios para dirigir su equipo y con el apoyo de HRD. Los departamentos que tenían un gran número de funcionarios debían poder contar con sus propios especialistas en recursos humanos, quienes podrían trabajar en colaboración con HRD.
11. En cuanto a la sección del documento relativa a los procedimientos de contratación, los empleadores estimaban que efectivamente, estos procedimientos incumbían a los superiores jerárquicos de las unidades interesadas y a HRD y que no debía haber lugar para presiones exteriores. Refiriéndose a la noción de «experiencia en el plano internacional» en el contexto de los concursos, la Oficina debe dar a la experiencia adquirida en el sector privado la misma importancia que da a la experiencia adquirida en la administración pública internacional. En la contratación también había que dar prioridad a las competencias. El Grupo de los Empleadores tenía reservas respecto del párrafo 5 por lo que se refería a los criterios de selección. El director de cada departamento debía tener cierta autonomía en la contratación y elección de sus colegas. Debían proseguirse los esfuerzos para abreviar el proceso de contratación, ya que un plazo de 90 días seguía siendo demasiado largo y dificultaba la transmisión de los conocimientos. Los empleadores expresaron cierto escepticismo acerca de la idea de reclasificar sistemáticamente a niveles más bajos los grados de puestos que habían quedado vacantes tras una jubilación, habida cuenta de la frustración importante que ello entrañaba en el sistema de ascensos internos, y

de las dificultades que entrañaría para la contratación de personas competentes. Había que favorecer la contratación de jóvenes. Sería interesante conocer los criterios utilizados para determinar el número de puestos de P5 en cada unidad. El principio de movilidad era importante, pero debía inscribirse en un proyecto de carrera y ser objeto de negociaciones y discusiones.

12. En cuanto a la sección relativa a la gestión del rendimiento, los empleadores respaldaban el enfoque de la Oficina, pero deseaban más informaciones sobre los conceptos mencionados en el párrafo 21. Respaldaban firmemente el objetivo que consistía en reconocer el mérito como criterio de competencia. Eran muy favorables a la formación, y alentaban al personal a participar en ella, pero señalaron que se trataba del rubro más costoso del programa. En materia de seguridad y protección del personal, apoyaban el párrafo 26 y la renovación de los edificios, en Ginebra y en las regiones. Pidieron precisiones sobre los cambios que se introducirían en materia de vacaciones y de tiempo de trabajo. En cuanto a la sección sobre las repercusiones financieras, los empleadores deseaban explicaciones complementarias sobre el riesgo de no poder aplicar la estrategia por falta de financiación. El orador concluyó dando su respaldo al punto que requiere decisión.
13. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, felicitó a la nueva Directora de HRD por su nombramiento y por el documento preparado, que, a su juicio, era coherente, justo y ambicioso. Ofreció a la Directora el apoyo del Grupo de los Trabajadores en esta tarea.
14. Los trabajadores lamentaban la práctica corriente que consistía en favorecer a las personas que eran nacionales de países donantes, pues ello daba lugar a desequilibrios. Sin embargo, aprobaban los principales componentes de la estrategia. Les satisfacía el hecho de que se hubiera reducido a 90 días el plazo para tramitar el procedimiento de contratación, pero deseaban que ello no cuestionara el acceso a las informaciones relativas a los concursos. Entre los criterios de selección deberían incluirse la experiencia en los campos del tripartismo y de las relaciones laborales y en los campos inherentes a los cuatro objetivos estratégicos, de manera que todo funcionario de la OIT, y no sólo los de ACTRAV, fueran militantes al servicio de los valores y principios de la OIT.
15. Respecto de la igualdad de género, los trabajadores consideraban que era preciso corregir rápidamente el desequilibrio existente en materia de género durante los próximos años, a todos los niveles jerárquicos. Los trabajadores no deseaban que se aplicara de una vez y para siempre la política de desclasificación sistemática de los puestos de P5 de personas que se jubilaban. En cuanto a la movilidad, convendría presentarla de una manera más positiva en el marco de un plan de carrera. Había que acabar con los tabúes sobre la asignación del personal en las oficinas exteriores y velar por que se nombrara en todas las regiones a funcionarios de todas las nacionalidades, ya que la Organización tenía carácter universal y debía luchar contra todos los tipos de discriminación. Refiriéndose a la gestión del rendimiento y al desarrollo del personal, el orador expresó su satisfacción por el monto asignado a la formación del personal y al funcionamiento del sistema IRIS, en la sede y en las oficinas exteriores, y subrayó que esta formación no debía hacerse en detrimento de otras formaciones. Los superiores jerárquicos debían asumir sus responsabilidades y dar muestra de integridad, en particular en la evaluación de los funcionarios.
16. Los trabajadores expresaron su satisfacción por las medidas anunciadas respecto del bienestar, la salud y la seguridad del personal. Sin embargo, por lo que se refería a la seguridad, había que evitar dos cosas, el dramatismo y que absorbiera una parte demasiado importante de los recursos. El orador había oído decir que se exigiría el conocimiento del inglés como condición indispensable para la contratación, y deseaba que este rumor fuera infundado, pues de otro modo se trataría de un caso de discriminación, lo cual sería

inaceptable en una institución como la OIT. Por último, reiteró su deseo de que en la institución hubiera por lo menos un funcionario procedente de cada uno de sus Estados Miembros y que la OIT fuera citada como ejemplo por la excelencia de sus relaciones profesionales, en particular en el caso de las relaciones entre el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el Sindicato del Personal.

17. El representante del Gobierno de los Países Bajos, hablando en nombre del grupo de los PIEM, inició su intervención felicitando al nuevo equipo de gestión de los recursos humanos por su nombramiento y expresando su esperanza de que continuaran las relaciones de cooperación. El grupo de los PIEM acogería con agrado una dirección estratégica mucho más clara que la presentada en el documento examinado, y acorde con el Marco de Políticas y Estrategias de la OIT. Sin embargo, el grupo de los PIEM no era el único decepcionado por los retrasos en la elaboración de una nueva estrategia; también le decepcionaba el hecho de enterarse de las repercusiones financieras adicionales expuestas en el documento, que deberían haber dado lugar a una discusión plena durante el debate sobre el Programa y Presupuesto.
18. Las altas normas establecidas por la OIT para la gestión de los recursos humanos en el mundo del trabajo debían reflejarse en la propia OIT. Se invitaba al Director General a ejercer un fuerte liderazgo e impartir orientaciones para aplicar la reforma en toda la Organización y permitir que la Oficina aplicara de manera exitosa una estrategia global en materia de recursos humanos. El grupo de los PIEM recalcó que la estrategia debía ser una parte importante e integral de la gestión basada en los resultados. Por esta razón, debían establecerse fuertes vínculos entre la aplicación de una estrategia eficaz y la aplicación de otras herramientas de gestión basada en los resultados, con inclusión de un examen de las competencias profesionales para impulsar las estrategias de planificación de la contratación y de formación. Se invitaba a la Oficina a proporcionar informaciones adicionales sobre sus intenciones acerca de la formación relacionada con la gestión basada en resultados.
19. El grupo de los PIEM hizo referencia a la recomendación³ del Auditor Externo de que HRD procediera a hacer análisis de rentabilidad de todas las cuestiones actuales y futuras relativas a la aplicación de la estrategia, a fin de establecer órdenes de prioridad eficaces para los recursos. Antes de dar su respaldo a la estrategia examinada ante la Comisión, el grupo de los PIEM acogería con agrado las opiniones del Auditor Externo, así como los análisis de la rentabilidad elaborados por la Oficina.
20. Para aplicar una estrategia eficaz en materia de recursos humanos era indispensable contar con: un sistema eficaz de gestión del rendimiento, facilidades de formación adaptadas a las necesidades de la Organización y un mecanismo fiable de planificación de la carrera profesional. HRD debía disponer de la independencia y la flexibilidad necesarias para aplicar la nueva política. El grupo de los PIEM seguía respaldando la opinión de la Oficina de que había que hacer mayor hincapié en la gestión basada en resultados y en la responsabilización vinculada al rendimiento. El grupo de los PIEM también expresó su satisfacción con las metas específicas establecidas en relación con la movilidad del personal, el equilibrio de la estructura de grados (manteniendo al mismo tiempo las oportunidades de desarrollo profesional); el plazo para tramitar las contrataciones y el equilibrio de género. Los objetivos en cuanto a los grados debían ampliarse para incluir los puestos de grado D y de servicios generales. En cuanto a las normas de contratación, debía seguirse dando la mayor importancia a los niveles más altos de competencia, eficiencia e integridad. También se pidió a la Oficina que estableciera metas específicas para la representación geográfica y plazos mucho más cortos para el logro de todas estas metas.

³ Documento GB.292/PFA/4.

21. El grupo de los PIEM manifestó su preocupación en relación con varios puntos: hacía falta un sistema eficaz de gestión del rendimiento — había que simplificar el sistema actual y vincularlo mejor con otros procesos tales como la movilidad, la planificación de la sucesión y el desarrollo del personal. No era aceptable que la aplicación de un sistema dependiera de la obtención de recursos adicionales y la Oficina debía comprometerse a establecer un sistema de gestión del rendimiento acorde con los recursos existentes.
22. El grupo de los PIEM esperaba una mayor transparencia y la celebración de más consultas para el nombramiento de funcionarios de alta dirección y para efectuar cambios estructurales importantes. Se opinaba que las facilidades de formación de la OIT no estaban suficientemente orientadas hacia las necesidades reales de la Organización y era necesario realizar una auditoría de las calificaciones. El párrafo que requiere decisión debería incluir metas ambiciosas, claramente definidas y con plazos precisos.
23. El grupo de los PIEM pidió aclaraciones sobre las fechas en las que la Dependencia Común de Inspección (DCI) ha de efectuar una evaluación adicional sobre la gestión de los recursos humanos, y alentó a la Oficina para que diera un activo seguimiento a ese examen. El grupo de los PIEM había pedido anteriormente en una reunión de la Comisión que la DCI procediera a una evaluación de la estructura de grados de la OIT. El grupo pidió información sobre las medidas de seguimiento que pudieran tomarse a este respecto y propuso que esa evaluación formara parte de cualquier evaluación futura que realizara la DCI.
24. Se pidieron estadísticas sobre el número total de puestos reclasificados (con inclusión de los que fueron rebajados de grado), así como un cuadro actualizado de la composición y estructura de la alta dirección. Hacía falta recibir algunas informaciones de manera periódica. El grupo de los PIEM deseaba obtener una explicación sobre las diferencias entre las cifras del cuadro y las del Programa y Presupuesto para 2006-2007.
25. El grupo de los PIEM llamó la atención sobre la resolución 51/241 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1997 en la que se recomendaba limitar los mandatos de los jefes ejecutivos de todos los órganos y organismos de las Naciones Unidas. El grupo de los PIEM deseaba seguir celebrando consultas informales sobre la posibilidad de introducir limitaciones a la duración del mandato del jefe ejecutivo de la OIT.
26. Para concluir, el grupo de los PIEM expresó la esperanza de que la estrategia se aplicaría efectivamente en un futuro próximo. Pidió a la Oficina que revisara la estrategia teniendo en cuenta sus comentarios y preocupaciones y que presentara la versión revisada a la Comisión en marzo de 2006, de modo que reflejara la opinión del Auditor Externo y de la DCI.
27. El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, acogió con agrado la estrategia e indicó que los puntos clave para su región eran la distribución geográfica, el equilibrio de género, la productividad y la democracia. Sin embargo, estimaba que el rejuvenecimiento del personal no debía poner en peligro la representación de su región. Acogió con agrado el compromiso de la Oficina de establecer metas para las cuestiones de género y de diversidad geográfica y de revisar la eficacia de su política para promover las oportunidades de empleo de personas con discapacidades. Instó a la Oficina a seguir nombrando a jóvenes profesionales procedentes de países no representados o subrepresentados. Apreciaba la meta de reducir a 90 días los trámites de contratación, y nuevamente recalcó la necesidad de concentrarse en países no representados o subrepresentados. Los pasantes, los expertos asociados y los ex participantes en cursos de formación impartidos en el Centro de Turín podrían constituir un grupo apropiado de candidatas potenciales. Los ministerios de trabajo deberían ser un punto de entrada clave para divulgar los avisos de vacante. Deseaba recibir un cuadro en el que se indicara un desglose regional de las próximas jubilaciones, así como un cuadro que

mostrara la composición actual del personal, de modo que pudieran hacerse comparaciones. El grupo africano dio su respaldo al punto que requiere decisión.

- 28.** El representante del Gobierno de la Federación de Rusia felicitó a la nueva Directora de HRD por su nombramiento a un puesto tan clave. Reconociendo que el informe abarcaba todos los aspectos principales de una estrategia en materia de recursos humanos, quiso referirse a dos puntos. En relación con la contratación y la progresión profesional, la OIT debería garantizar un alto nivel de calificaciones, y la rapidez en el proceso de selección no debería ser el único objetivo. En cuanto a la necesidad de equilibrar la estructura de grados, también deberían considerarse las categorías D1-D2 y los servicios generales. No obstante, cualquier esfuerzo desplegado en ese sentido también debería permitir una progresión profesional y no centrarse únicamente en obtener ahorros. El orador apoyaba la revisión de la gestión del rendimiento como forma de garantizar los resultados de la organización, aunque dicha revisión debería financiarse en el marco del Programa y Presupuesto de la Oficina. El orador estuvo de acuerdo en adoptar un enfoque cooperativo de la seguridad y la salud del personal.
- 29.** El representante del Gobierno de Australia, hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (GASPAC), dio la bienvenida a la nueva Directora y valoró positivamente los esfuerzos realizados para elaborar la Estrategia revisada en materia de recursos humanos. No obstante, teniendo en cuenta que el presupuesto ya se había aprobado en la anterior reunión del Consejo de Administración, quiso que se le asegurase que la nueva Estrategia no supondría ningún gasto adicional. Asimismo, se refirió a una declaración del Director General en la que señalaba que la Estrategia abordaría la cuestión de reducir los gastos del personal, y al orador le preocupaba que la Estrategia no sólo no incluyese ninguna información adicional respecto de la reducción de los gastos de personal sino que en realidad se implicaba un posible aumento. Asimismo, le preocupaba que la meta de reclasificar 24 puestos P5 a la baja fuese muy limitada en vista del importante aumento de puestos P5 que se había producido desde 1998; deberían establecerse metas a corto plazo con objetivos a más largo plazo para todos los grados y quizá fuese necesario establecer orientaciones específicas sobre los países demasiado, poco o nada representados. El orador destacó el hecho de que la región de Asia y el Pacífico estuviera subrepresentada. Se preguntó porqué no se hacía ninguna referencia a la meta fijada en el Programa y Presupuesto para 2006-2007 de reducir el número de países no representados a diez. Confiaba en que esas cuestiones se abordasen en la reunión de marzo de 2006.
- 30.** El representante del Gobierno de la República de Corea dio la bienvenida a la nueva Directora de HRD y agradeció a la Oficina el documento sobre la Estrategia en materia de recursos humanos. Apoyó la declaración realizada en nombre del grupo de Asia y el Pacífico y estuvo de acuerdo en que había que revisar el convenio colectivo sobre mejora de la transparencia y eficacia del proceso de contratación. Solicitó a la Oficina que fijase metas más claras sobre la contratación de los funcionarios procedentes de países subrepresentados o no representados. Aunque había tomado nota de la meta de reducir el número de puestos P5, lamentaba no haber visto muestras concretas de progreso desde 2004. Recomendó que se revisasen todas las categorías del personal cuando se reequilibrase la estructura de grados y que ésta se vinculase a la contratación de jóvenes profesionales procedentes de países subrepresentados o no representados, basándose en criterios adecuados de competencia y rendimiento.
- 31.** El representante del Gobierno del Japón expresó su apoyo a las declaraciones realizadas por los grupos PIEM y GASPAC. La Estrategia representaba una base sobre la que establecer una organización competente y eficaz. El orador estaba a favor de algunos de los elementos como la movilidad, la gestión del rendimiento, el bienestar del personal y las disposiciones sobre seguridad, pero le preocupaba que la Estrategia se hubiera presentado después de haberse aprobado el Programa y Presupuesto y el Marco de Políticas y

Estrategias, especialmente cuando el documento sobre la Estrategia implicaba que de no financiarse todos los gastos la aplicación de la Estrategia revisada podría verse comprometida. Recordó a la Comisión que el Japón había decidido no oponerse a las propuestas de Programa y Presupuesto una vez que el Director General se había comprometido a revisar los gastos de personal de la Estrategia en materia de recursos humanos en noviembre de 2005.

32. El representante lamentó que, en cuestiones de clasificación, la Estrategia sólo se centrara en los puestos P5, además con una meta bastante moderada, dado que el número de esos puestos había aumentado enormemente desde 1998, en vez de elaborar una política que examinara todos los grados. Solicitó que se sometiera un plan general a la reunión de marzo de 2006 e instó a la Oficina a que confirmara cuándo tenía previsto introducir los procedimientos diferenciados en relación con los costos normalizados.
33. Asimismo, estimaba que las metas para la distribución geográfica eran extremadamente vagas, dado que el documento sobre el Programa y Presupuesto establecía la meta específica de aumentar la diversidad nacional. Instó a la Oficina a que mejorara la situación mediante el establecimiento de metas más específicas. Concluyó señalando que su delegación no podría apoyar la Estrategia en los términos presentados y que esperaba ver un plan más específico en marzo de 2006.
34. El representante del Gobierno de Australia felicitó a la recientemente nombrada Directora de HRD y apoyó las declaraciones realizadas por los grupos de los PIEM y GASPAC. Acogía con agrado las declaraciones sobre la importancia que tenía la gestión del rendimiento en el éxito de la Organización y señaló la importancia de vincular la Estrategia a la gestión basada en resultados. Le complacía escuchar que la falta de contribuciones adicionales no impediría que se alcanzara el objetivo, como parecía sugerirse en el documento. Asimismo, estaba de acuerdo en la necesidad de que la reclasificación abarcara a todas las categorías de grados. Apoyó los informes anuales sobre el progreso de la Estrategia y confiaba en su aplicación rigurosa.
35. El representante del Gobierno de Jordania, hablando en nombre de los Estados árabes, agradeció a la Oficina el documento, que consideraba extremadamente útil. Destacó que los procesos de contratación debían agilizarse aún más. En la actualidad, un total de 11 Estados árabes no estaban representados y había ocho vacantes para puestos de la categoría profesional en la oficina de Beirut. Instó a la Oficina a que tomara las medidas necesarias para cubrir esas vacantes tan pronto como fuera posible de forma que la región pudiera llevar a cabo su labor de forma efectiva.
36. La representante del Gobierno de China valoró positivamente la Estrategia y apoyó la declaración realizada por el GASPAC. Había tomado nota de las metas más claras y los criterios más específicos, pero le preocupaba la subrepresentación de los países de la región de Asia y el Pacífico en los niveles superiores de gestión. La oradora instó a la Oficina a que utilizara sus recursos plena y efectivamente para poner en marcha una Estrategia en materia de recursos humanos imparcial, transparente y eficiente, que mejorara la efectividad de la Organización en la aplicación del Programa de Trabajo Decente.
37. La representante del Gobierno de Nigeria apoyó la declaración realizada por el grupo africano, pero lamentaba que la Oficina aparentemente no hubiera consultado con el Sindicato sus propuestas para reequilibrar la estructura de grados. Asimismo, llamó la atención sobre la dificultad inherente de mantener una fuerza laboral motivada frente a una política de reclasificación a la baja.

38. En respuesta al debate, el Director General volvió a afirmar su compromiso de impulsar el cambio en la Oficina, que había sido la piedra angular de su mandato. No obstante, tal y como habían mostrado las experiencias nacionales, los cambios llevaban su tiempo. Reiteró el llamamiento a los miembros de la Comisión para que compartiesen y pusieran a disposición de la Oficina sus conocimientos y experiencia en introducir cambios, ya que ello podría ser beneficioso para la Oficina.
39. El Director General hizo hincapié en que el proceso de obtención de ahorros en el bienio 2006-2007 no debería confundirse con una reducción de los gastos de personal. En el presupuesto, ya se había incluido una reducción de 2 millones de dólares en gastos de personal. El objetivo de reequilibrar la estructura de grados no consistía en reducir los gastos de personal, sino en crear oportunidades para rejuvenecerla, con objeto de reforzar la capacidad de la Oficina.
40. El Director General volvió a afirmar su compromiso de nombrar a mujeres cualificadas en puestos de categoría superior con objeto de corregir desequilibrios anteriores y había puesto especial cuidado en promover a mujeres competentes que se habían quedado atrás. Consideraba que la introducción de las cuotas regionales era una forma de abordar los problemas estructurales inherentes al sistema vigente de cuotas nacionales, que no podría resolverse a corto o medio plazo. Invitó a los Estados Miembros, especialmente de la región de Asia y el Pacífico, a reflexionar sobre esta cuestión y a buscar soluciones entre ellos. Destacó la importancia de contratar a personal con el más alto nivel de competencias y con cierto apego por la cuestión, ya que la OIT era una institución basada en valores. Pidió el apoyo y compromiso de los mandantes para que no se presionase a la Oficina en el sentido de no aplicar criterio tan importante.
41. El Director General destacó la importancia que concedía a las cuestiones financieras y de gestión en la OIT; de ahí su presencia habitual en las deliberaciones de la Comisión de la PFA. Junto con sus funciones políticas, consideraba que las cuestiones de gestión eran de vital importancia. Los procesos de gestión, en especial los procesos de cambio, eran muy complejos y sus diferentes aspectos constituían un todo. Agradeció a los miembros de la Comisión la oportunidad que le habían brindado de hablar con franqueza con ellos y les repitió su propuesta de que compartiesen su experiencia, conocimientos y capacidad técnica con la Oficina.
42. La Directora Ejecutiva del Sector de Gestión y Administración destacó que algunas de las propuestas presentadas, por ejemplo los exámenes basados en las competencias y las auditorías de las calificaciones, exigían demasiados recursos y no sería posible introducirlas con el nivel actual de presupuesto. Hizo hincapié en que la Estrategia se iba a elaborar con el presupuesto existente. Reconocía los conocimientos y experiencia técnica que los miembros de la Comisión podían compartir con la Oficina y les animó a hacerlo.
43. En respuesta a la cuestión sobre la función actual de la DCI en el contexto del desarrollo de los recursos humanos, indicó que, aunque la DCI podía desempeñar un papel proporcionando datos fiables comparables entre las organizaciones del sistema común, no reunía las competencias necesarias para prestar asesoramiento sobre cuestiones operativas en materia de recursos humanos como la aplicación de las normas sobre clasificación de los puestos. Confirmó que la Oficina tenía previsto solicitar a la DCI que proporcionase entre las organizaciones datos sobre las normas en materia de clasificación de los puestos y buenas prácticas sobre cuestiones como la gestión del rendimiento y el bienestar del personal. Dichos datos eran necesarios y útiles para la Estrategia en materia de recursos humanos. La oradora confirmó la intención de la Oficina de seguir avanzando en relación con la cuestión del equilibrio entre trabajo y vida privada. Señaló además el fuerte compromiso de la Oficina con el diálogo social y la consulta con el Sindicato. En relación con la difícil situación de reubicar temporalmente la oficina regional de Abidján, la Oficina

se había comprometido desde el principio a buscar soluciones prácticas a los problemas surgidos y había colaborado estrechamente con la Directora Regional para encontrar soluciones y ultimar el proceso. El personal de Abidján había valorado muy positivamente los esfuerzos desplegados por la Oficina.

44. La Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos agradeció a todos los presentes sus comentarios tan útiles sobre la Estrategia en materia de recursos humanos. Señaló que el Director General la había nombrado con el mandato de introducir nuevos cambios y, la oradora valoró positivamente la oportunidad que se le había brindado de escuchar a la Comisión. Garantizó a la Comisión que HRD se haría eco de las valiosas propuestas que habían presentado. Asimismo, estaría dispuesta a celebrar nuevas discusiones, de tipo bilateral, sobre cualquiera de las cuestiones planteadas. Garantizó a los miembros de la Comisión que recibirían nuevos datos estadísticos en su reunión de marzo de 2006. En relación con la cuestión de realizar un análisis de los beneficios en función de los costos, señaló que cuando se estaba elaborando la Estrategia en materia de recursos humanos, la Oficina se había embarcado en un proceso destinado a señalar y elegir las prioridades, teniendo en cuenta los costos y las ventajas previstas, especialmente en términos de sus contribuciones a la obtención de resultados. La oradora indicó que el Auditor Externo no había participado en la elaboración ni apoyado el documento sobre la Estrategia de recursos humanos porque no era su función habitual. No obstante, el Auditor Externo proporcionaría un examen sobre los progresos realizados en materia de aplicación de la Estrategia de recursos humanos como parte de su informe general sobre el seguimiento de sus recomendaciones previas, que estaba previsto se presentase en junio de 2006.
45. La Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos explicó que la Oficina había decidido centrar sus esfuerzos en reequilibrar la estructura de grados a nivel P5, porque era ahí donde se constataba una sobreclasificación en comparación con otros organismos especializados similares del sistema común de las Naciones Unidas. No obstante, la intención, en última instancia, era examinar todos los grados de las categorías orgánicas y de los servicios generales y entonces se fijarían metas separadas. En cuanto a los puestos de nivel D, el porcentaje no era significativamente diferente al de otros organismos, pero ya se estaban tomando medidas en relación con esos grados en el contexto del compromiso adoptado por el Director General de agilizar las estructuras de gestión y determinar las oportunidades de racionalización a ese nivel. En cuanto al rejuvenecimiento de la Oficina, la oradora destacó que HRD había publicado recientemente una política sobre pasantías, y afirmó el compromiso de la Oficina de atraer a más jóvenes calificados a través de una prospección orientada específicamente a ellos.
46. La oradora solicitó a los miembros del Consejo de Administración que aprobaran los elementos clave del documento de la Estrategia, de forma que HRD pudiera comenzar a trabajar en los elementos señalados.
47. *El Presidente hizo referencia a los puntos que requerían decisión. Tras cierta discusión en el seno de la Comisión, en la que se reconocía las diversas solicitudes de actualización de la Estrategia en marzo de 2006, la dificultad de elaborar una actualización detallada antes de marzo de 2006, y el deseo de iniciar la aplicación de la Estrategia, la Comisión estuvo de acuerdo en recomendar al Consejo de Administración que:*
 - a) *apruebe la Estrategia revisada en materia de recursos humanos, incluyendo las metas propuestas y teniendo presente las repercusiones financieras asociadas, y*

- b) tome nota de que se someterá un informe preliminar sobre los progresos obtenidos en la aplicación de la Estrategia revisada en marzo de 2006, junto con la información estadística habitual, y que se someterá un informe detallado en noviembre de 2006 y posteriormente de forma anual.*

V. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Decimoséptimo punto del orden del día)

48. El Presidente presentó a la Comisión el informe relativo a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) ⁴.

49. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, recordó que se trataba de un documento rutinario, e indicó que apoyaba el punto que requería decisión. No obstante, señaló a la atención de la Comisión la falta de diálogo entre la CAPI y los sindicatos y asociaciones del personal, e invitó al Director General a hacer presión sobre los jefes de las secretarías de las demás instituciones internacionales a fin de que entablaran un diálogo social.

50. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, indicó que apoyaba las recomendaciones de la CAPI adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, pero manifestó su inquietud ante las repercusiones financieras de tales recomendaciones.

51. La representante del Gobierno de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, dijo que aprobaba el documento.

52. 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 2,49 por ciento de la escala de sueldos básicos/mínimos, y

ii) los incrementos correspondientes en la asignación por movilidad y condiciones de vida difíciles, así como en el pago por separación del servicio, para el personal de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, con efecto a partir del 1.º de enero de 2006, y

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

⁴ Documento GB.294/PFA/17.

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

a) Estatuto del Tribunal

53. La Comisión tuvo ante sí un documento⁵ relativo a las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT que recogían los resultados del nuevo examen de las propuestas hechas por las organizaciones que han aceptado la competencia del Tribunal desde la última vez que se examinó esta cuestión.
54. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, indicó que su Grupo tenía un interés especial por las cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT (TAOIT), las cuales habían sido objeto de conversaciones regulares entre los trabajadores y el Consejero Jurídico con miras a encontrar una salida a esta difícil situación. Ahora bien, en la medida en que el representante del Sindicato de la OIT no estaba de acuerdo sobre este punto, parecía necesario postergar el debate con el objeto de encontrar una solución más adecuada. Tal posición no era compartida por la Oficina, lo que explicaba la gran dificultad de la situación, pero sí la suscribían otros organismos que habían optado por reconocer la competencia del TAOIT.
55. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, se refirió al contenido sustancial de los puntos que requerían decisión. Por lo que se refería a las vistas orales, dijo que lo que planteaba problemas eran los plazos potencialmente más prolongados y los costos adicionales que implicaba dicho procedimiento. Ello podría redundar en una sobrecarga de trabajo para el Tribunal, cuyos recursos eran limitados. El orador manifestó sus reservas en cuanto a la posibilidad de presentar observaciones por escrito (*amicus curiae*), si bien tenía conocimiento de que el Tribunal ya estaba aceptando esta práctica. Sin duda, el consenso con respecto a ese punto era mucho menor entre las organizaciones interesadas, por lo que la cuestión debía ser examinada más en detalle, en particular con respecto a sus consecuencias financieras. En cuanto a las propuestas encaminadas a ampliar el derecho de acción, los empleadores las rechazaban de plano, por cuanto constituían un paso hacia la aceptación de las «acciones colectivas». Además de entrañar costos adicionales, estos cambios redundarían en que el Tribunal Administrativo sería utilizado como medio de negociación o incluso de presión, a pesar de que cada organización contaba con mecanismos de negociación. Además, entre las organizaciones interesadas no había consenso con respecto a esta cuestión.
56. El Consejero Jurídico explicó que las propuestas contenidas en el documento se habían formulado dando curso a una solicitud hecha por uno de los Grupos durante el último examen de la cuestión, a fin de conocer los puntos de vista de las organizaciones que habían aceptado la competencia del Tribunal. No se habían propuesto cambios, salvo con respecto al punto planteado por algunas organizaciones en relación con la repartición de las costas originadas por las quejas presentadas por las asociaciones de personal representativas. Respondiendo a las observaciones del Grupo de los Empleadores, observó que, a diferencia de otros tribunales, los tribunales administrativos tomaban decisiones basándose primordialmente en antecedentes escritos, y por ende no solían celebrar vistas orales. Con la propuesta de enmienda al artículo V se buscaba establecer de forma explícita la facultad discrecional del Tribunal para celebrar vistas orales. En cuanto a la presentación de observaciones por *amicus curiae*, señaló que esa cuestión quedaba comprendida dentro de las competencias exclusivas del Tribunal, por lo que la propuesta sólo tenía por objeto

⁵ Documento GB.294/PFA/18/1.

asegurar que los procedimientos que el Tribunal adoptase facilitaran, y no retardaran, las diligencias relativas a tales observaciones. Añadió que, aún en el caso de que el Consejo de Administración no adoptara medidas al respecto, el Tribunal seguiría aceptando dichas observaciones. Ya lo había hecho en dos casos con el objeto explícito de dar la palabra a las asociaciones de personal que deseaban defender los derechos de los miembros del personal que representan, en el contexto de litigios sobre decisiones que afectaban al personal en su conjunto o a una categoría específica de miembros del personal. Continuando su respuesta a las observaciones de los empleadores, aclaró que la propuesta relativa al derecho de acción directa sólo se refería a derechos que estaban explícitamente previstos en el Estatuto del Personal de la organización internacional interesada, y que tal propuesta no redundaría en la presentación de demandas colectivas o en presiones por parte de las asociaciones del personal. Más bien, se trataba de ofrecer a estas asociaciones un medio para defender derechos que ya habían sido reconocidos.

57. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, reiteró su postura con respecto a los dos primeros puntos. En cuanto al tercero, consideraba que todo dependía de si la acción introducida ante el Tribunal era de carácter individual o colectivo, y si la causa trataba de una queja o una reclamación. Agregó que deseaba saber si las demandas colectivas podrían ser efectivamente excluidas sobre la base de los estatutos de la Oficina. El Grupo de los Empleadores consideraba que la adopción de tales cambios transformaría la función del Tribunal Administrativo de la OIT.

58. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que aplace el debate de la cuestión que requiere decisión.*

b) Indemnizaciones pagaderas a los jueces

59. La Comisión tuvo ante sí un documento⁶ relativo a la remuneración de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT y al método de financiación de la propuesta de incremento de la indemnización global.

60. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, observó que las indemnizaciones de los jueces eran también una forma de remuneración de sus cargos, lo que explicaba su importancia. Era evidente que había que revisar la cuantía de estas indemnizaciones, pero cuestionó la noción de indización automática con arreglo a la tasa de inflación que se registra en Suiza.

61. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, manifestó su acuerdo con el principio de la revisión de las indemnizaciones, pero manifestó que prefería que tal revisión se llevara a cabo cada cinco años. No tenía sentido aplicar el índice de inflación registrado en Suiza en cada caso, puesto que no todos los jueces residían en este país. Recordó que se necesitaba una propuesta más equilibrada, habida cuenta de que la tasa de inflación acumulada desde 1982 era de 53 por ciento, mientras que el incremento propuesto era de 100 por ciento. Por otra parte, la cuantía del ingreso total percibido por los jueces no era insignificante, y los magistrados también tenían la posibilidad de actuar como árbitros, función que resultaba más lucrativa. Asimismo, los empleadores deseaban saber cuál era la postura de las demás organizaciones internacionales a este respecto.

62. La representante del Gobierno de Nigeria dijo que apoyaba el punto que requería decisión, y que consideraba que las indemnizaciones a los jueces debían ser adecuadas a fin de

⁶ Documento GB.294/PFA/18/2.

garantizar la eficacia de su trabajo. Manifestó que deseaba saber cuál era la duración en días de la tramitación de cada caso.

63. La representante del Gobierno del Canadá, apoyada por el representante del Gobierno de Australia, manifestó su acuerdo con el punto que requería decisión, salvo en lo relativo a la indización del incremento según la tasa de inflación. Prefería que esta cuestión se examinara periódicamente y que los ajustes se efectuaran cuando fuese necesario.
64. El Consejero Jurídico respondió a las preguntas planteadas. Refiriéndose al funcionamiento de otros tribunales administrativos comparables, dijo que, por ejemplo, las indemnizaciones de los jueces del Tribunal Administrativo del Banco Mundial se elevaban a 1.550 dólares de los Estados Unidos por día trabajado, pero que sus métodos de trabajo eran menos exigentes que los métodos de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT. Preciso que la redacción de una sentencia demoraba alrededor de una semana. En cuanto al ajuste de las indemnizaciones, indicó que no se trataba de indizarlas automáticamente con arreglo al índice de precios de Suiza, sino de establecer un marco de referencia objetivo que permitiera que la Comisión ajustara la cuantía de estas indemnizaciones conforme fuese necesario.
65. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, indicó que éstos no tenían objeción a la propuesta de asignar una cuantía total de 4.500 francos suizos para todo el Tribunal, pero que no les parecía atinado indizar su incremento con arreglo a la tasa de inflación registrada en Suiza. El punto esencial era garantizar que las indemnizaciones se revisasen periódicamente en cada año presupuestario. Por consiguiente, propuso modificar el punto que requería decisión, suprimiendo las palabras «con arreglo a la tasa de inflación que se registre en Suiza» incluidas en el párrafo a).
66. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, indicó que su Grupo estaba dispuesto a suscribir la propuesta de los trabajadores.

67. La Comisión recomienda al Consejo de Administración:

- a) *que eleve a 4.500 francos suizos la cantidad global asignada a los jueces en concepto de indemnización para el examen de cada caso, con efecto a partir de 1.º de enero de 2006, cantidad que, cuando sea necesario, deberá actualizarse en el momento de la adopción del Programa y Presupuesto, y*
- b) *que el costo total, estimado en 24.000 dólares de los Estados Unidos, se financie con cargo a ahorros realizados en la Parte I del Programa y Presupuesto para 2006-2007.*

c) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Europea de Telecomunicaciones por Satélite

68. La Comisión tuvo ante sí un documento⁷ relativo al reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Europea de Telecomunicaciones por Satélite (EUTELSAT).
69. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores manifestaron su acuerdo con el punto que requería decisión.

⁷ Documento GB.294/PFA/18/3.

70. La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Europea de Telecomunicaciones por Satélite (EUTELSAT) con efecto a partir de la fecha de tal aprobación.

d) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Internacional de Metrología Legal

71. La Comisión tuvo ante sí un documento⁸ relativo al reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Internacional de Metrología Legal (OIML).

72. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores manifestaron su acuerdo con el punto que requería decisión.

73. La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Internacional de Metrología Legal (OIML), con efecto a partir de la fecha de tal aprobación.

VII. Otras cuestiones de personal: Actualización del seguro de salud del personal (Decimonoveno punto del orden del día)

Documento GB.294/PFA/9/1.

74. El Sr. Bondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, señaló que el documento que la Comisión tenía ante sí se presentaba para información y que él iba a discutir los aspectos técnicos de la cuestión del seguro de salud con el Sindicato del Personal de la OIT.

75. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, tomó nota del documento y de la información contenida en éste.

Ginebra, 15 de noviembre de 2005.

Puntos que requieren decisión: párrafo 47;
párrafo 52;
párrafo 58;
párrafo 67;
párrafo 70;
párrafo 73.

⁸ Documento GB.294/PFA/18/4.

Anexo

Declaración del representante del personal

Sr. Presidente,

Miembros de la Comisión,

Director General:

Es un honor para mí, como representante sindical, poderme dirigir a ustedes en el día de hoy. Por primera vez, esta intervención se hace en nombre de un sindicato unificado que abarca a todo el personal de la Organización Internacional del Trabajo, tras la reciente decisión adoptada por los sindicatos de la OIT y del Centro de Turín de fusionarse.

Su Comisión, que es prolongación de nuestro Consejo de Administración, a su vez emanado de la Conferencia Internacional del Trabajo, representa para los trabajadores de todo el mundo uno de los lugares destacados en que puede expresarse la exigencia universal de justicia y paz sociales. El diálogo social y la negociación colectiva forman parte de su vocabulario habitual. Por desgracia, la búsqueda permanente de concertación entre los interlocutores sociales, a fin de lograr medidas que protejan la calidad de la relación de trabajo, no se aplica en el sistema de las Naciones Unidas en lo que atañe a su propio funcionamiento.

Mis predecesores en esta tribuna han repetido a lo largo de estos últimos años que la determinación demostrada por la Comisión de la Administración Pública Internacional, la CAPI, para degradar las condiciones de trabajo de los funcionarios del sistema desembocaría irremediabilmente en la pérdida de todo aquello que ha supuesto la fuerza de las Naciones Unidas durante estos últimos decenios, a saber, la contratación de los mejores en las mejores condiciones de empleo, y la garantía de su independencia.

La perversión de los métodos para calcular los salarios, el deterioro del conjunto de normas que dieron lugar a la función pública internacional, con la actitud pasiva o el aliento, según los casos, de los miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas, sin celebrar verdaderas consultas con los representantes del personal, desembocará lógicamente a más o menos largo plazo en la transformación de la ONU en un mero organismo de subcontratación, acabando así con la independencia de los funcionarios internacionales.

Se prepara la respuesta para hacer frente esta actitud. El pasado mes de septiembre, los representantes del personal de las Naciones Unidas se reunieron en este edificio para celebrar su segundo coloquio sindical interorganizaciones. Sindicatos y asociaciones del personal que representan a más del 80 por ciento de los funcionarios de las Naciones Unidas, así como representantes de sus dos grandes federaciones, debatieron durante tres días acerca de la mejor manera de unir sus esfuerzos y de luchar contra esta aberración burocrática en que se ha convertido la CAPI.

El método utilizado para calcular los salarios se cuestiona de manera creciente, y la reciente protesta de nuestros colegas de Costa Rica, sobrecogidos ante la pérdida de poder adquisitivo, no es más que un ejemplo del creciente rechazo a este modelo de función pública disminuida y privatizada que algunos querrían imponer. Los intentos de intimidación de que son objeto los funcionarios internacionales, junto a las amenazas de transformar su régimen de pensiones en un fondo de ahorro basado en una remuneración según los méritos, que aún está por definir, en sustitución de los salarios basados en los

niveles de responsabilidad, no hacen sino reforzar la cohesión de un personal cada vez menos resignado.

En el ámbito de sus competencias, la OIT constituye una excepción en lo que atañe a la ausencia de diálogo social en el seno de las Naciones Unidas: ¿seremos dentro de unos años como esa pequeña aldea gala que sigue resistiendo al invasor? Con altibajos, la negociación colectiva sigue siendo una realidad en esta casa, y la expresión sindical está presente en cada planta de este edificio. Esta presencia sindical responde a verdaderas necesidades. También en la OIT, la defensa de las condiciones de empleo y de trabajo es una necesidad permanente.

La pasada primavera, nuestro Sindicato defendió con tesón el derecho al trabajo de nuestros colegas funcionarios locales en Abidján. Lo mismo hará para defender el empleo de los que podrían perder su puesto de trabajo como consecuencia de la introducción de IRIS. Es evidente que no aceptaremos que colegas que trabajan aquí desde hace muchos años se queden sin un puesto de trabajo porque nadie ha previsto ofrecerles una formación con anterioridad. La protección del empleo y la calidad del contrato de trabajo siguen siendo los principales objetivos de nuestro sindicato. Así, en el contexto de la introducción de IRIS, la administración ha presentado al Sindicato un informe sobre la situación en el ámbito de los recursos humanos. La claridad, transparencia y precisión de las informaciones facilitadas durante este encuentro permiten abrigar optimismo en cuanto al seguimiento de esta cuestión.

En este momento, cerca de 400 personas, hombres y mujeres, trabajan en esta Organización, tanto en la sede como en otras oficinas exteriores, empleados con contratos de colaboración exterior. Esta calificación de «exterior» cuando se trabaja en el interior nos deja perplejos. ¡Cuántos de ellos están sometidos, en ocasiones desde hace años, a unos contratos que no garantizan ninguna protección social ni frente a la enfermedad, a la maternidad o a la jubilación, mientras que el carácter duradero y a menudo continuado de su presencia demuestra que, en la práctica, se trata de verdaderos puestos de trabajo! A pesar de las continuas promesas formuladas por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos acerca de su capacidad para gestionar esta situación, no observamos grandes progresos en lo que atañe al control de esta situación.

Tras ocho meses de laboriosas discusiones, se está procediendo a una revisión del acuerdo en materia de contratación y selección, y esperamos que les sean sometidas el próximo mes de marzo las correspondientes modificaciones al Estatuto del Personal. Para más detalle, les invito a leer el epígrafe titulado «Políticas y procedimientos sólidos y eficaces a efectos de contratación, colocación y progresión profesional» que figura en el documento GB.294/PFA/16. Depositamos grandes esperanzas en este documento, ya que no estamos en absoluto satisfechos con las actuales condiciones en que se llevan a cabo la contratación y la selección, que adolecen de falta de justicia y de transparencia.

El Departamento de Recursos Humanos concede prioridad, y no podemos sino felicitarnos por ello, al incremento del número de mujeres en el grado P5. Sin embargo, lamentamos que no se nos haya facilitado ninguna estadística en lo que atañe a la aplicación de la política relativa a las cuestiones de género en las oficinas exteriores. Confiamos en que dichas informaciones llegarán a ustedes el próximo mes de marzo.

En lo que atañe a la cuestión de la movilidad, nos sorprende el tono vindicativo empleado en el párrafo 17 del documento antes citado. El Sindicato ha sido consultado acerca del contenido del texto sobre la política de movilidad, y la administración ha integrado algunas de nuestras observaciones. No obstante, la política que se ha presentado al personal incluye algunas expresiones desafortunadas, a pesar de que el Estatuto del Personal es bastante claro en esta materia y que no es necesario añadir nada si lo que se desea es mejorar la política en vigor en esta Organización. El éxito no depende de la

amenaza, sino de la adhesión de todos y cada uno a los objetivos señalados. En este sentido, y con el fin de aclarar las implicaciones de esta política, vamos a solicitar al HRD que organice una reunión de información en que se puedan producir intercambios de opiniones con nuestros colegas.

También se nos ha informado a través de este documento que se está procediendo a elaborar un nuevo sistema de evaluación del rendimiento. Hasta la fecha, no ha tenido lugar ninguna discusión en esta materia con la administración, pese a que estaba pendiente desde 2001.

Nos sorprende la repentina urgencia con la que nuestra administración parece querer informarles acerca de un programa de evaluación del rendimiento de cuyos principios aún no ha discutido con el Sindicato, y ello en un contexto en que se sigue retrasando la aplicación general de los planes de desarrollo personal, los PDP, que deberían ser el corolario natural de toda modalidad de evaluación del rendimiento. La perspectiva de carrera y la formación del personal son la clave para lograr la excelencia en el servicio que presta el personal de esta Organización, mis colegas, del que no deja de afirmarse hasta la saciedad que constituye el principal recurso de la OIT.

La protección del empleo, la calidad de los contratos de trabajo, la penosa introducción de IRIS, la formación, la evaluación del rendimiento o la planificación de la carrera profesional son otras tantas cuestiones que, de no obtenerse las respuestas adecuadas a través de los mecanismos de negociación colectiva, podrían provocar reacciones sindicales y del personal idénticas a las que, el pasado mes de junio, se desplegaron en defensa del empleo de nuestros colegas de Abidján.

Otra cuestión importante que figura en su orden del día es la que se refiere al Tribunal Administrativo de la OIT. No es la primera vez que se les somete esta cuestión.

Se trata de una enmienda destinada a reconocer a los sindicatos y asociaciones del personal la posibilidad de intervenir directamente en asuntos que se refieran a sus propios derechos, tal y como los reconozcan las disposiciones del estatuto o del reglamento del personal aplicable a la organización que haya reconocido el Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, así como del derecho de intervención reconocido a cualquier asociación que defienda los mismos intereses.

Sin embargo, la propuesta que se les presenta a ustedes ya no guarda relación con las promesas formuladas anteriormente por la Oficina, según las cuales el Sindicato podría presentar ante el Tribunal aquellas cuestiones que se refieran a los derechos que el Estatuto del Personal reconozca para el conjunto del personal o para una categoría del mismo, y ello a pesar de que esta opción habían merecido una opinión positiva por parte del Tribunal.

Así pues, estas disposiciones se alejan mucho del acuerdo que habíamos alcanzado con el Consejero Jurídico del Director General, cuyos detalles pueden encontrar en el documento GB.286/PFA/17/2, sometido a la reunión de marzo de 2003 del Consejo de Administración, en el que se mencionaba una iniciativa de la Oficina a este respecto para que el Sindicato pudiera intervenir en su propio nombre «a) en los casos en que alegue que sus derechos jurídicos o sus prerrogativas están siendo vulnerados; y b) cuando una decisión reglamentaria o cuasi reglamentaria afecte al conjunto del personal o a una categoría o categorías específicas del personal».

Ya hemos recibido mensajes de los representantes de sindicatos y asociaciones del personal de las organizaciones que han reconocido el Estatuto del Tribunal Administrativo, y concretamente de las dos grandes federaciones de representantes del personal de las Naciones Unidas, la FICSA y la CCISUA, en los que expresan fuertes críticas a este texto, incluida la cuestión relativa a la reparación anticipada que ciertas organizaciones desearían

ver pagar a los sindicatos en concepto de protección frente a la arbitrariedad. Esta última opción parece tan ridícula que nos sorprende que se les haya presentado.

Antes de concluir, deseamos referirnos de nuevo al puesto de Consejero Jurídico del Sindicato. Nuestro Sindicato cuenta con una secretaría, que financia en su integridad, repito, en su integridad, con cargo a las cotizaciones de sus miembros, con la excepción de un puesto de secretaria para el funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva.

Hasta la fecha, este personal siempre se ha beneficiado de contratos de la OIT, al igual que ocurre con el personal que trabaja para las federaciones intersindicales de las Naciones Unidas, que se benefician de contratos de la ONU financiados por dichas federaciones. En la OIT, que debería dar ejemplo en esta materia, esta cuestión sigue en espera de resolverse, y nuestro Consejero Jurídico sigue siendo un trabajador con un contrato precario. Las conclusiones de los debates relativos a esta cuestión celebrados durante nuestra última Asamblea General han definido ciertas orientaciones que, confiamos en ello, permitirán proseguir la discusión con representantes de la administración que, hasta ahora, se han mostrado muy reacios al diálogo sobre un punto que resulta, sin embargo, esencial para la libertad sindical, a saber, el derecho de cada sindicato a organizarse como lo desee en el marco de la legislación aplicable, en este caso la de la función pública internacional.

Ahora, nuestra administración habla de ética, y ha creado, por cierto sin representación sindical, un grupo de trabajo encargado de estudiar esta cuestión. Precariedad del empleo, desaciertos de IRIS, contrataciones y promociones sin transparencia, inmunidad de los gestores incompetentes, degradación de las condiciones de trabajo, falta de igualdad de oportunidades y de trato según el género de la persona y según la modalidad de contratación... son numerosos los temas que tenemos intención de someter a este grupo de trabajo para su estudio.

Por tanto, con la esperanza de obtener rápidos avances, nos esforzaremos por proseguir un diálogo social que, en nuestra Organización, debe ser ejemplar.

Gracias.