



UNDECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

	<i>Página</i>
I. Declaración del representante del personal.....	1
II. Composición y estructura del personal (Décimo punto del orden del día).....	4
III. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: actualización (Undécimo punto del orden del día).....	8
IV. 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).....	15
V. Cuestiones relacionadas con las pensiones (Decimotercer punto del orden del día).....	16
a) Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	16
b) Primer informe complementario – Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)	16
VI. Otras cuestiones de personal (Decimocuarto punto del orden del día).....	17
a) Medidas excepcionales con respecto a la terminación del contrato por consentimiento mutuo (artículo 11.16 del Estatuto del Personal).....	17
b) Composición del Tribunal Administrativo de la OIT.....	18
VII. Otras cuestiones	18

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se reunió los días 16 y 22 de marzo bajo la presidencia del Sr. Amorim (Gobierno, Brasil; Presidente del Consejo de Administración). El Sr. Willers (Gobierno, Alemania) actuó como Ponente.

I. Declaración del representante del personal

2. El Presidente del Comité del Sindicato del Personal declaró que, en el proceso de reorganización de la Oficina, que venía desarrollándose de manera ininterrumpida desde hacía casi dos años, el Sindicato del Personal había señalado algunos hitos muy positivos, pero también algunas señales preocupantes que incumbía a la Oficina corregir. El aspecto más positivo de la reorganización, que reflejaba uno de los valores fundamentales de la OIT, había sido la ampliación del derecho a la negociación colectiva al marco interno de las relaciones laborales en la Oficina. El Sindicato del Personal se mostraba complacido y agradecido por el hecho de que el Consejo de Administración hubiera apoyado este proceso. La negociación colectiva estaba prestando buenos servicios a la OIT, tanto al mejorar las relaciones entre el personal y la dirección como al dar una imagen más humana de la OIT entre las demás organizaciones de las Naciones Unidas. Durante la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2000 se había señalado que la OIT había pasado a ser considerada como un modelo de prácticas óptimas en el sistema de las Naciones Unidas. Aunque este proceso estaba desarrollándose satisfactoriamente en términos generales, el Sindicato del Personal expresaba su preocupación ante el hecho de que no había sido capaz de lograr un compromiso por parte de la alta dirección para celebrar con el Sindicato una discusión anual sobre una estrategia para la formación del personal. El Sindicato del Personal también instaba a la Oficina a que firmara el convenio colectivo relativo a los planes de desarrollo personal, firma esperada desde que terminaron las negociaciones, hacía ya un mes. En lo que se refería a la aplicación de los convenios colectivos, el Sindicato del Personal y el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos habían estado desarrollando esfuerzos concertados, acerca de muchos de los cuales informaba en el documento sometido a la presente reunión del Consejo de Administración. Junto con los signatarios, el Consejo de Administración se encontraba en situación de contribuir a lograr el máximo beneficio de este proceso de cambio. Así por ejemplo, la formación del personal dependía de la voluntad del Consejo de Administración de asignar fondos con este fin.
3. En los discursos del Sindicato del Personal a las 277.^a y 279.^a reuniones del Consejo de Administración, se había llamado a la atención sobre el hecho de que, hasta la fecha, la mayor parte de los conocimientos técnicos especializados que se aplicaban en la OIT se habían adquirido a través de un proceso de experimentación y a base de aprender de los errores. La adquisición de una especialización en los conocimientos técnicos específicos de la OIT — tales como la abolición del trabajo infantil, la ampliación de la protección social en el sector no estructurado o la promoción del diálogo social — a través de un proceso de experimentación y aprendiendo de los errores cometidos no era el medio más eficaz. Se reconocía que la formación constituía una inversión que producía excelentes resultados en términos de eficacia y efectividad del personal. Durante muchos años, la OIT había estado afirmando que el personal era el activo más esencial de la Organización, y pese a ello la Oficina gastaba mucho menos en formación de su personal que otras organizaciones (que habían sido mucho menos enérgicas a la hora de reconocer la importancia del papel de su personal) y menos, por ejemplo, que el Gobierno federal de los Estados Unidos, la Comisión Europea, o las administraciones públicas de Francia o de Alemania. El éxito del nuevo Plan de desarrollo personal, así como la totalidad del enfoque adoptado a este respecto, dependían en gran medida de la formación. Por lo tanto, el Sindicato del Personal consideraba que la OIT debería gastar entre un 2 y un 5 por ciento de su presupuesto total

en formación. Se confiaba y esperaba que, al determinar las asignaciones para el próximo programa y presupuesto, el Consejo de Administración diera pruebas concretas de la importancia concedida a la formación. Ello también contribuiría a facilitar la reorganización.

4. En lo que se refería a las enmiendas al artículo 13 de la Reglamentación financiera detallada, sometidas a examen durante la presente reunión, el Sindicato del Personal no sólo compartía la idea de que la utilización de fondos públicos debía ser objeto de un control, sino que consideraba que el personal podía contribuir llamando la atención sobre prácticas impropias. El personal de la OIT, los mandantes y los clientes resultarían beneficiados de una cultura de transparencia. La identificación y solución de los problemas antes de perder el control sobre los mismos era no sólo más deseable, sino también más eficaz. Todo el mundo deseaba poner fin a las culturas de encubrimiento y censura que envenenaban a ciertas organizaciones y quería una actitud más receptiva respecto de la denuncia de irregularidades, que había demostrado ser tan eficaz como una auditoría convencional, sólo que mucho más barata. Sin embargo, la denuncia de irregularidades sólo podía darse si las personas podían exponerla sin miedo a las represalias, y si la Oficina no actuaba como juez y parte al mismo tiempo. Esta garantía estaba prevista en el convenio colectivo sobre un procedimiento para la solución de reclamaciones, firmado en septiembre de 2000. El Sindicato del Personal ya había expresado sus reservas respecto de las enmiendas propuestas al artículo 13 de la Reglamentación financiera detallada en relación con la denuncia de irregularidades, ya que consideraba que dichas enmiendas se habían redactado de manera que contradecían su propósito y socavaban el espíritu y el texto de las correspondientes disposiciones del Estatuto del Personal adoptadas por el Consejo de Administración en noviembre de 2000. El Sindicato del Personal se oponía decididamente a la amenaza implícita de sanciones en contra del personal que se expusiera a cuestionar la legalidad de ciertas prácticas en el lugar de trabajo. Además, y en defensa de los intereses de la OIT, la cláusula de denuncias de irregularidades debía garantizar una separación entre juez y partes, y el Sindicato del Personal consideraba que ello sólo podría lograrse si estas cuestiones se canalizaban a través del Defensor del Personal.
5. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003 incluían cambios en las prioridades y actividades de la OIT. Un criterio de crecimiento cero significaba que algunas áreas de actividad recibirían más recursos y otras menos. Ello tendría repercusiones inevitables sobre la organización del trabajo y las condiciones de trabajo del personal. Por ejemplo, se estaba procediendo a una reorganización a fin de introducir «prácticas de trabajo más flexibles» en lo que se refiere a las actividades internas de impresión; para crear una mejora del flujo de trabajo y nueva tecnología en lo que se refiere a los servicios de relaciones, reuniones y documentos, y para obtener un mayor desarrollo y utilización de la tecnología de la información en el área de las publicaciones. Había otros muchos ejemplos en los documentos presentados al Consejo de Administración. El Sindicato del Personal consideraba que, en estos y en los demás casos, la preocupación primordial debía ser la mejora de la calidad de los servicios prestados a los mandantes unida a la mejora de las condiciones de trabajo. Sin embargo, esto no debía hacer que se diera por sentado que la subcontratación y la automatización representaban una mejora, eran más baratas o que respondían a los intereses de la OIT.
6. La independencia de la Organización dependía en parte de la estabilidad de su personal, condición que se ha reconocido desde hace tiempo como fundamental para la integridad, la imparcialidad y la independencia de sus funcionarios públicos. Si prevaleciera una ideología distinta, ¿qué impediría a la Oficina subcontratar a abogados privados para encomendarles toda la labor de los mecanismos de supervisión relativos a la aplicación de las normas internacionales del trabajo? Ya comenzaban a hacerse patentes señales de una evolución no deseada a través de la manera en que se estaba contratando a muchos

miembros del personal al margen del Estatuto del Personal, y ello a pesar de que desarrollaban su labor en actividades fundamentales de la OIT. Los valores promovidos por la OIT debían servir de base tanto para sus actividades en todo el mundo como para las relaciones con su propio personal. Lo que podía considerarse conveniente a corto plazo podía acabar convirtiéndose a largo plazo en una importante fuente de tensión, de costos adicionales y en una pérdida de eficacia.

7. En consecuencia, el Sindicato del Personal trataba de lograr la implicación del personal en la reorganización y se oponía a la utilización a largo plazo de contratos de corto plazo y otros contratos precarios. La reorganización significaba también que el personal debía ser capaz de trabajar mejor, y las personas siempre trabajan mejor cuando saben dónde se ubican, con quién trabajan y qué se espera de ellos. Algunos miembros del personal habían estado preguntándose durante meses a qué unidad organizativa pertenecían. Existían algunos ejemplos de unidades que se suponía habían sido absorbidas por otras o cuyas actividades habían sido subcontratadas al exterior, cuando en realidad, seguían funcionando como en el pasado: podían encontrarse algunos ejemplos en los documentos presentados a la presente reunión del Consejo de Administración.
8. También existían casos en que altos directivos no sólo no habían consultado al personal sobre los cambios realizados sino que, en lugar de ello, habían actuado de manera autoritaria y unilateral, conocida en la casa bajo el lema de «reorganización por intimidación». Esta preocupación se había plantado ante la Comisión Paritaria de Negociación. Se había informado al Sindicato del Personal de que consultores que costaban cientos de miles de dólares habían recibido sus conclusiones junto con sus términos de referencia y que, al parecer, dichos términos de referencia no tomaban en consideración las características de la función pública internacional. El Sindicato del Personal se preguntaba si todos los responsables de reorganizar la Oficina tenían presente la preocupación manifestada por el Director General de que la reorganización debía ser justa y eficaz, y de que todo el personal debía participar en el proceso. El Sindicato del Personal deseaba reafirmar su convicción de que en interés de todos, el personal debía recibir toda la información y participar plena y equitativamente en el proceso.
9. Incumbía al Sindicato del Personal asegurarse de que se protegían y mejoraban las condiciones de trabajo. También deseaba contribuir a lograr mejoras en términos de eficacia y productividad. El Sindicato del Personal consideraba que el recurso más importante de que disponía la OIT era el talento y el compromiso de su personal, que podía aumentar en un clima de justicia y transparencia. El Sindicato del Personal estaba de acuerdo con la necesidad de reorganizar, modernizar y disponer de una tecnología informática más avanzada, pero no en detrimento de los derechos del personal.
10. Habida cuenta de las importantes repercusiones que tendrían sobre las relaciones entre el personal y la dirección, el orador expresó la esperanza de que el Consejo de Administración considerara las propuestas del Sindicato del Personal en materia de denuncia de irregularidades, y que se invitaría a la Oficina a garantizar un proceso de cambio que fuera justo, transparente y eficaz, basado por igual en las prioridades fijadas por el Consejo de Administración, en la necesidad de una función pública internacional independiente y en los principios y derechos en el trabajo que la OIT defiende en todo el mundo. El Sindicato del Personal también solicitaba al Consejo de Administración que considerara la posibilidad de una mayor asignación de recursos para la formación del personal, como inversión para el futuro de la Oficina y de su personal.

II. Composición y estructura del personal (Décimo punto del orden del día)

11. La Comisión tuvo ante sí un documento¹ de la Oficina acerca de la composición y estructura del personal, que se había presentado para información.
12. El Sr. Blondel, en nombre de los miembros trabajadores, se refirió en primer lugar a la declaración del representante del personal. Expresó su preocupación por el hecho de que se habían firmado convenios colectivos, pero que los mismos al parecer no se aplicaban. Le preocupaba que la Oficina no pusiera en práctica aquello mismo que predicaba al mundo. En lo que se refería al documento sobre la composición y estructura del personal, el Sr. Blondel comentó acerca de la relación entre el número de funcionarios con contratos de duración determinada (1.381) y los funcionarios con contratos sin límite de tiempo (878). Encontraba esta situación insatisfactoria. En 1999, hubo 166 funcionarios a quienes se concedió contratos sin límite de tiempo. En el documento actual, se indicaba que tan sólo se habían concedido 16 contratos de este tipo. Por otra parte, consideraba más positivo el hecho de que hubiera aumentado el porcentaje de mujeres funcionarios; esta tendencia debía mantenerse. Además, las cifras del documento reflejaban el porcentaje de funcionarios permanentes. Los miembros trabajadores desearían disponer de estadísticas similares respecto de los funcionarios con contrato de duración determinada. Se solicitaba una aclaración acerca de las cifras del presupuesto relativas al trabajo contractual, que se había incrementado en el presupuesto para 2002-2003. Los miembros trabajadores deseaban disponer de una definición de lo que se entendía por servicios contractuales, a fin de entender mejor qué personal quedaba abarcado por este concepto. Pasó a referirse a otros dos puntos señalados por el representante del Sindicato del Personal; en lo relativo a la subcontratación, los miembros trabajadores no eran partidarios de una política de subcontratación sistemática. En lo relativo a la noción de mediador, se necesitaban más aclaraciones respecto de la manera y la fecha en que comenzaría sus funciones. En lo relativo a la formación, los miembros trabajadores no consideraban que la misma debiera financiarse con cargo a recursos extrapresupuestarios. La formación no debía detenerse en la sede, pero también debía abarcar al personal de las oficinas exteriores; en consecuencia, debía dedicarse parte del presupuesto ordinario a las actividades de formación. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración debía examinar la proporción del presupuesto que cabía asignar a estas actividades. Esto se correspondería con una definición tradicional del trabajo decente en su sentido más amplio.
13. El Sr. Marshall, en nombre de los miembros empleadores, tomó nota del documento de la Oficina. Solicitó información relativa al promedio de puestos vacantes existentes en un momento determinado. También solicitó información acerca del número y de la distribución de los contratistas empleados por la Organización, ya que ello no figuraba en las listas del personal presentadas en este informe.
14. El representante del Gobierno de Sudán se refirió al hecho de que su país figuraba en la lista de países que no tenían nacionales en puestos no lingüísticos al 31 de diciembre de 2000. Preguntó qué iba a ocurrir en relación con aquellos países, y en especial en el caso de Sudán, que habían presentado candidatos pero no habían conseguido nombramientos.
15. El representante del Gobierno de Trinidad y Tabago también aludió a la lista de países que no tenían nacionales en puestos no lingüísticos y solicitó que, en futuros informes, se

¹ Documento GB.280/PFA/10.

facilitara más información acerca de los Estados con un número adecuado, excesivo o insuficiente de nacionales en el personal.

16. El representante del Gobierno de Arabia Saudita dio las gracias al Director General por el excelente documento presentado y reiteró los comentarios formulados por otros colegas en relación con los países sin nacionales entre el personal de la Organización. También señaló el hecho de que Bahrein era el único país del Consejo de Cooperación del Golfo que contaba con nacionales entre el personal de esta Organización. Solicitó al Director General que tomara en consideración a nacionales de otros países del Consejo de Cooperación del Golfo y de otros Estados árabes.
17. El representante del Gobierno de la República de Corea comentó el hecho de que, en el 2000, se había contratado a más funcionarios procedentes de países con representación más que adecuada que de países con representación inferior a la adecuada. En consecuencia, consideraba que la Oficina debía concentrarse en buscar a personas cualificadas procedentes de países subrepresentados. Preguntó a continuación cuál era la estrategia de la Oficina para equilibrar la distribución geográfica de los miembros de su personal.
18. El representante gubernamental de la Jamahiriya Arabe Libia subrayó el hecho de que la OIT, cuyo mandato consistía en salvaguardar las normas del trabajo en todo el mundo, debía ser un modelo para las organizaciones de trabajadores de todo el mundo. En consecuencia, expresó su preocupación al haber escuchado al representante del personal formular una serie de comentarios negativos acerca de la situación en la Oficina. Convino con varios oradores anteriores que todos los países deberían estar representados en la Organización y participar en la aplicación de sus programas. Pero era necesario disponer de una distribución equilibrada y justa de los puestos dentro de la Oficina, a fin de evitar posibles acusaciones de discriminación dentro de la Organización. Más que cualquier otra, esta Organización debía abstenerse de aplicar normas equívocas. Sus especificidades debían salvaguardarse.
19. El representante del Gobierno de los Emiratos Arabes Unidos dio las gracias a la Oficina por la preparación del documento y reiteró el hecho de que existía una representación notablemente insuficiente de los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo, y solicitó que se rectificara esta situación en el futuro.
20. El representante del Director General (Sr. Wild, Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) respondió a las cuestiones planteadas por los distintos miembros de la Comisión. Se refirió a las preguntas formuladas por el Sr. Blondel y por el representante gubernamental de la Jamahiriya Arabe Libia a raíz de la declaración del representante del personal (Sr. Dror). El Sr. Wild indicó que cabía esperar que el Comité del Sindicato del Personal concentrara principalmente sus observaciones en aquellas cuestiones que suscitaban preocupación entre el personal. Pero cabía señalar una serie de logros positivos a raíz de la colaboración entre su departamento y el Sindicato del Personal, y se atrevía a decir que, en general, las relaciones laborales en la Oficina nunca habían estado mejor. Reiteró que se procedía con éxito a aplicar cuatro convenios colectivos, y que la discusión del documento sobre la estrategia de recursos humanos confirmaría esta afirmación. Un quinto convenio colectivo, referido a los planes de desarrollo personal, estaba a punto de firmarse. Esta firma estaba llevando más tiempo del que desearía el Comité del Sindicato del Personal, pero ello no quería decir que no existiera acuerdo, ni que la Oficina no estuviera comprometida con la formación. Significaba simplemente que la dirección estaba tomándose más tiempo para reflexionar acerca de los términos del proyecto de convenio, y que el retraso se debía a las presiones que rodean las labores relacionadas con la reunión del Consejo de Administración.

- 21.** En respuesta a otros puntos señalados por el representante del Sindicato del Personal, el Sr. Wild se refirió a la cuestión de la formación. Indicó que estaba previsto que la dotación presupuestaria de su departamento con este fin para el próximo bienio fuera aproximadamente la misma que para el bienio 2000-2001. En consecuencia, era necesario trabajar de manera más eficaz en el marco de dicho presupuesto. A este respecto, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos estaba tratando de desplazar recursos hasta ahora dedicados a tareas rutinarias de administración hacia otros ámbitos enfocados a mejorar las capacidades técnicas de la Oficina. Ello entrañaría el examen de diversas opciones, incluida la subcontratación de algunos tipos de trabajos.
- 22.** El Sr. Wild dijo que la Oficina también estaba considerando la subcontratación como un posible enfoque para tratar determinadas funciones de tipo administrativo y otras conexas en una serie de departamentos, como por ejemplo la organización de los viajes, la gestión y procesamiento de solicitudes de distintos tipos y las clases de idiomas. Este estudio no iba a incluir las funciones relacionadas con el mandato esencial de la OIT. No existía ninguna consigna de subcontratación en la Oficina. Si no podían mejorarse por este medio la calidad y el costo de los servicios proporcionados por la Oficina, no se proseguiría por esta vía. Confirmó que la Oficina estaba esforzándose por mejorar las consultas y la participación del personal cuando se estuviera considerando la posibilidad de la subcontratación.
- 23.** A continuación, respondió a los comentarios del representante del personal en relación con la contratación de personal al margen del Estatuto del Personal y con el empleo precario en la Oficina. Recordó que, durante los últimos 18 meses, la Oficina había logrado grandes avances en la reducción del número de personas en situación de empleo precario, y que la cuestión planteada por el Sr. Dror se refería específicamente a la situación del personal del Programa IPEC y de la Declaración. La mayor parte de la financiación de proyectos estaba limitada en el tiempo, y la Oficina había empleado tradicionalmente al personal correspondiente sólo por el período para el que se disponía de financiación. Cabía señalar dos cuestiones de actualidad; en primer lugar, en el documento sobre la estrategia en materia de recursos humanos preparado para la presente reunión del Consejo de Administración, se proponía que la Oficina introdujera la categoría de personal de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, lo cual serviría para regularizar la situación de parte del personal del Programa IPEC. En segundo lugar, la cuestión relativa a la manera de financiar los proyectos (esto es, con cargo a recursos presupuestarios o extrapresupuestarios) se relacionaba directamente con el tipo de contrato en virtud del cual se contrataba al personal. Proyectos como el IPEC y la Declaración eran proyectos importantes a largo plazo, y cabía preguntarse si una proporción importante de su personal debía seguir contratado sobre la base de contratos de corta duración. Se trataba de una cuestión sobre la que la Oficina estaba reflexionando en la actualidad.
- 24.** El Sr. Wild pasó a responder a las preguntas formuladas por el Sr. Blondel. Afirmó que no existían convenios colectivos firmados que no estuvieran siendo aplicados por las partes. En cuanto al motivo de que figurara en el documento GB.280/PFA/10 una reducción del número de contratos sin límite de tiempo en 2000 en comparación con 1999, dijo que la respuesta se encontraba en las fechas tope consideradas para el ejercicio de titularización anual, ya que el ejercicio correspondiente al año 2000 no se completó hasta febrero de 2001 y, en consecuencia, los datos correspondientes no figuraban en el documento. Del mismo modo, los datos relativos al año 2001 incluirían un número desproporcionadamente elevado de personal que pasaría de tener contratos de duración determinada a tener contratos sin límite de tiempo. La situación de la mujer en la Oficina, otra de las cuestiones planteadas por el Sr. Blondel, se había reforzado en general durante los últimos 12 meses. El cuadro 5 del documento GB.280/PFA/10 indicaba un aumento del número de mujeres en los niveles de la categoría de servicios orgánicos. Dentro de este incremento global, se

había producido una reducción del número de mujeres en los niveles más bajos del grado y un aumento en los niveles más elevados. Aunque las cifras globales no eran tan elevadas como desearía la Oficina, existía una tendencia en la dirección adecuada. Sin embargo, para lograr avances importantes, de cada diez contrataciones futuras la Oficina tendría que contratar a seis mujeres y cuatro hombres. Este era el objetivo hacia el que apuntaba la Oficina (en 2000, la proporción fue de seis hombres y cuatro mujeres lo cual, a su vez, suponía una mejora respecto del año anterior, en que la proporción era de siete hombres y tres mujeres). En lo que se refería a la cuestión de los servicios contractuales, el Sr. Wild se comprometió a proporcionar una respuesta durante el transcurso de las discusiones posteriores de la Comisión respecto del documento de actualización de la estrategia de materia de recursos humanos. El Sr. Wild indicó que la aplicación del componente de mediación dentro del nuevo procedimiento de solución de reclamaciones estaba progresando adecuadamente. Una solicitud de candidaturas había obtenido 80 respuestas expresando interés en la cuestión. En la actualidad, 12 miembros del personal estaban siguiendo un programa piloto de formación, y otro programa iba a iniciarse en breve. También se iniciaría este año un programa para formar a personal de las oficinas exteriores. De este modo, en un período relativamente breve, cerca de 40 miembros del personal habrían recibido formación y estarían disponibles para asumir sus nuevas responsabilidades.

25. El Sr. Wild se refirió a las preguntas formuladas por el Sr. Marshall. El Sr. Wild indicó que, en la actualidad, había 36 puestos vacantes en la Oficina. Esta cifra debería añadirse a los datos recogidos en el documento GB.280/PFA/10 para obtener el total de los puestos de plantilla. En relación con el número y la distribución de los contratistas empleados por la Oficina, informó que se contrataba a cerca de 500 colaboradores exteriores cada mes y que se renovaban en torno a 150 contratos de corta duración. En otras palabras, aunque había más de 2.200 empleados en la lista de personal de la OIT, el número de personas que trabajan en la Oficina en un día determinado era sustancialmente más elevado.
26. Por último, respondió a las cuestiones planteadas por diversos miembros gubernamentales. En primer lugar, en lo que se refería a la acción destinada a reducir el número de países subrepresentados y no representados, indicó que se habían logrado avances y que se estaban tomando nuevas medidas — cuatro países habían dejado de pertenecer a esta categoría durante el último año; a comienzos de este año, diez personas procedentes de países subrepresentados o no representados se incorporaron a la Oficina en virtud del programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales; en breve iban a desplazarse misiones de contratación a los Estados del Golfo y a la República de Corea; y los anuncios para cubrir vacantes con candidatos exteriores se dirigían principalmente a nacionales de dichos países. El Sr. Wild pidió a los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de estos países que facilitaran detalles acerca de candidatos adecuados, y aseguró que la Oficina los consideraría detenidamente. En segundo lugar, se comprometió a seguir atento el año próximo a la presentación de los datos relativos al personal de países con representación adecuada o superior a la adecuada. En tercer lugar, la explicación de los motivos por los que la mitad de las 57 contrataciones correspondientes al año 2000 procedían de países con representación superior a la adecuada radicaba en el hecho de que se referían principalmente al personal que estaba trabajando en la OIT sobre la base de una serie de contratos de corta duración. Indicó que el año pasado había anunciado al Consejo de Administración que diversos miembros del personal procedentes de países con representación superior a la adecuada y que habían contribuido a la Organización durante una serie de años debían obtener contratos de duración determinada. El hecho de que ello hubiera ocurrido ahora era el resultado necesario para resolver la cuestión del empleo precario en la Oficina.

III. Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: actualización (Undécimo punto del orden del día)

27. El representante del Director General (Sr. Wild) presentó el documento ² preparado por la Oficina y abrió el debate con una visión actualizada de la situación relativa a la evaluación del desarrollo. Indicó que las negociaciones entre la Oficina y el Sindicato del Personal a propósito de este tema ya habían concluido y que se había aprobado, mediante rúbricas, un convenio preliminar. Habida cuenta de las deliberaciones en curso a propósito del Presupuesto, la Oficina no estaba enteramente preparada para firmar dicho convenio, pero indicó que esto se iba a hacer pronto y que la información correspondiente se presentaría al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2001. Preciso que la puesta en práctica integral del sistema de planificación del desarrollo personal no iba a exigir modificación alguna del Estatuto del Personal.
28. El Vicepresidente empleador señaló que su Grupo estaba dispuesto a adoptar el punto que requería decisión. Sin embargo, quería referirse a algunas cuestiones que no iban a tener efectos sobre la adopción del citado punto. En primer lugar, deseaba saber cuál iba a ser el costo de las medidas de reclasificación retroactiva. Por otra parte, sin poner en duda la responsabilidad que incumbe a la dirección en la negociación de convenios colectivos, consideraba que cabía formular algunos comentarios. En particular, señaló los tres niveles de recurso previstos en el procedimiento de reclasificación, y dijo que esperaba que este mecanismo no representara una carga excesiva para la Oficina. También indicó que el concepto de «acción colectiva» era otro punto de riesgo potencial. Por último, aun cuando reconocía la importancia de las actividades de sensibilización sobre el acoso, manifestó que esperaba que la formación en curso que se había mencionado no fuese a redundar en gastos excesivos para la Oficina.
29. El Vicepresidente trabajador reiteró que no era el papel del Grupo de los Trabajadores ni de su portavoz suplantar al Sindicato del Personal. Preciso que se había entrevistado con los representantes del Sindicato para saber si estaban satisfechos con las propuestas. En la medida en que éstas les parecían en general adecuadas, el Sr. Blondel manifestó que también las acogía favorablemente. Con respecto al punto que requería decisión, preguntó si el apartado *b)* del párrafo 20 se refería al párrafo 13 del documento, en el que se indicaba que no se había alcanzado ningún acuerdo. De ser así, la Oficina estaba pidiendo en la práctica una medida de excepción con respecto a algo que todavía no se había suscrito, por lo que él no podía aprobar esta propuesta; con todo, en el supuesto de que en el apartado *b)* del párrafo 20 se estuviese pidiendo aplicar una excepción en relación al convenio colectivo sobre la clasificación, sí estaba en condiciones de aprobar esta propuesta.
30. Respondiendo a la intervención del Sr. Blondel, el Sr. Wild indicó que ya se habían negociado tres convenios colectivos: uno sobre el acoso en el lugar de trabajo, otro sobre la introducción de un nuevo sistema de clasificación y el tercero sobre la planificación del desarrollo personal. Los dos primeros habían sido firmados, y los textos figuraban en anexo en el documento que la Comisión tenía ante sí. El tercer convenio había sido aprobado por el Sindicato del Personal, pero la Oficina no había tenido todavía la oportunidad de confirmar su postura definitiva al respecto. Ningún pasaje del documento que la Comisión tenía ante sí estaba relacionado con la aplicación de ese tercer convenio.

² Documento GB.280/PFA/11.

31. Tras tomar nota de la explicación dada por el Sr. Wild, el Sr. Blondel confirmó que su Grupo aprobaba las medidas de excepción propuestas en el apartado *b)* del párrafo 20.
32. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia indicó que lamentaba la poco recomendable amplitud dada a las prácticas de la negociación colectiva, que consideraba poco adecuada en el contexto internacional. Con respecto a la entrega tardía del documento, pidió que el Director General tome las medidas necesarias para poner fin a este tipo de situaciones. Refiriéndose al párrafo 20, dijo que el Gobierno de la Federación de Rusia proponía que la redacción de los apartados *b)* y *c)* fuese la misma de los apartados que la Comisión adoptó en su reunión de noviembre de 2000, a fin de garantizar que en el plazo de dos años se proceda a un examen de los convenios colectivos, habida cuenta de que estas prácticas no habían sido aprobadas todavía por la OIT ni tampoco por el sistema de las Naciones Unidas. Con respecto a la reforma del sistema de contratación de personal, manifestó que estaba de acuerdo con la introducción de la categoría de Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico, pero sólo para contratos de duración determinada. Con respecto a la licencia de paternidad, precisó que su Gobierno estaba de acuerdo con examinar la posibilidad de aplicar en la OIT ya sea el mecanismo vigente en las Naciones Unidas o el practicado por la OMS; por el contrario, se oponía a la concesión de prestaciones dobles, que, de adoptarse, iban a producir diferencias perniciosas entre los distintos organismos del sistema de las Naciones Unidas. Propuso que el Director General plantee este tema cuando se reúna con sus homólogos del Comité Administrativo de Coordinación (CAC).
33. La representante del Gobierno de Suiza manifestó su respaldo a los esfuerzos desplegados para poner en práctica la estrategia sobre recursos humanos, y agradeció a la Oficina por el documento preparado, si bien hubiera preferido disponer de más tiempo para analizarlo adecuadamente. Con respecto a su contenido, se refirió primeramente a la cuestión de una cláusula específica que figuraba en ambos convenios colectivos, a saber, el artículo 10.4 del convenio sobre la clasificación y el artículo 25.3 del convenio sobre el acoso. Ambas cláusulas estipulan que «en caso de duda entre el presente Convenio y un artículo pertinente del Estatuto del Personal, tendrá precedencia y prevalecerá la interpretación que resulte más favorable para el miembro o miembros del personal de que se trate». Su delegación consideraba que en caso de duda debía prevalecer el Estatuto del Personal, y que, de ser necesario, habría que introducir modificaciones en dicho Estatuto. En segundo lugar, refiriéndose a la licencia de paternidad, manifestó que si bien su Gobierno compartía las preocupaciones de la Oficina respecto de las necesidades familiares cuando la presencia del padre fuese imprescindible tras el nacimiento o la adopción de un hijo, no compartía en cambio la opinión de la Oficina de que la introducción de una medida en tal sentido no fuese a tener repercusiones salariales para la Organización. En aras de una mayor coherencia, su Gobierno no era partidario de introducir nuevos derechos cuando, al mismo tiempo, apoyaba la política de crecimiento real cero del presupuesto de la OIT. En realidad, la Oficina había adoptado ya medidas muy favorables y compatibles con las necesidades de las familias y los padres, puesto que los varones podían tomar para fines familiares, parcial o totalmente, los siete días previstos de licencia de enfermedad sin certificación médica. Además, recordó que el personal de la OIT tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales, a lo que se suman nueve días festivos; se trataba de condiciones de servicio favorables, que permitían que cualquier padre aumentara su presencia en la familia gracias a sus vacaciones anuales. Por último, su Gobierno hacía notar que la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) había indicado que el tema de la licencia de paternidad no era de su incumbencia, sino de la de cada organismo. Con todo, consideraba que el Director General debería solicitar a la CAPI una recomendación sobre la licencia de paternidad, a fin de eliminar las eventuales diferencias de trato.

- 34.** El representante del Gobierno del Reino Unido, hablando también en nombre de los Gobiernos de Dinamarca, Portugal, Japón, Canadá, Alemania, Francia e Italia, manifestó su satisfacción por los esfuerzos que la Oficina estaba desplegando para modernizar su estrategia de desarrollo de los recursos humanos. Aunque no tenía objeciones en cuanto al contenido de las propuestas del informe presentado a la Comisión, manifestó que lamentaba el gran retraso con que se había recibido el documento y el hecho de que, en vez de aprobar enmiendas específicas al Estatuto del Personal, al Consejo de Administración se le estaba pidiendo en realidad que firmara algunos cheques en blanco. En relación a la afirmación contenida en el párrafo 19 del documento, según el cual el establecimiento de un derecho a la licencia de paternidad o la introducción de la categoría de Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico, no tendrían consecuencias financieras para la OIT, señaló que había que recordar que ambas propuestas iban a implicar determinados costos de oportunidad para la Organización, incluso en el caso en que no aumentara la masa salarial.
- 35.** El orador recordó que, en su reunión de noviembre de 2000, el Consejo de Administración manifestó claramente que no deseaba intervenir en la redacción de los convenios colectivos, cuestión que incumbía a la Oficina y al Sindicato del Personal. El Consejo de Administración se interesaba en estos convenios únicamente en la medida en que tuviesen consecuencias para el Estatuto del Personal, el Reglamento Financiero, la Constitución de la OIT, el Tribunal Administrativo de la OIT, el sistema común o el presupuesto de la Oficina. Observó que el párrafo impugnado en noviembre de 2000 se había modificado en la última serie de convenios colectivos, medida que consideraba atinada. No veía dificultades en cuanto al convenio colectivo sobre la clasificación y consideraba que era posible autorizar, a título excepcional, la no aplicación del artículo 4.2, *f*) del Estatuto del Personal, pero sólo si tal medida de excepción se aplicara durante un plazo limitado, tal vez hasta noviembre de 2001, y exclusivamente a las personas a que se refiere el párrafo 5 del convenio colectivo antes citado. También consideraba que sería conveniente disponer de una evaluación de los costos probables de la aplicación de estas medidas.
- 36.** Por otra parte, también indicó que no veía dificultades particulares en cuanto al contenido del convenio colectivo sobre el acoso, pero pidió que las enmiendas específicas que su adopción suponga para el Estatuto del Personal se presenten al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2001. Dijo que apoyaba la introducción de la categoría de Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico, pero agregó que, sin ánimo de retrasar esta iniciativa, debía manifestar su reserva por el uso de medidas de excepción en virtud de una disposición poco usada que el Consejo de Administración había adoptado en 1974. Como solución, proponía modificar el apartado *d*) del párrafo 20 del documento, indicando simplemente que el Estatuto del Personal iba a complementarse con una referencia al término «Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico», cuando procediera.
- 37.** También le parecían aceptables, en principio, las propuestas contenidas en el apartado *e*) del párrafo 20, pero pidió que la licencia de paternidad se introduzca en la OIT según los mismos criterios que rigen en la OMS. Al respecto, propuso que las enmiendas que corresponda introducir en el Estatuto del Personal se presenten al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2001.
- 38.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos agradeció los cambios innovadores que se estaban introduciendo en la gestión de los recursos humanos de la Oficina, pero lamentó que la entrega tardía de los documentos pertinentes hubiese dejado un tiempo insuficiente para analizarlos y evaluarlos cabalmente y reflexionar sobre los cambios propuestos. Por lo tanto, no era posible apoyar la adopción del punto que requería decisión, incluido en el párrafo 20, para lo cual se necesitaba de un tiempo de reflexión más prolongado.

39. Los dos convenios colectivos presentados a esta reunión contenían términos que el Consejo de Administración había suprimido de los dos convenios colectivos presentados a la reunión de noviembre de 2000. En dicha oportunidad, el Consejo de Administración había manifestado que iba a tomar nota del convenio colectivo sobre la contratación y selección únicamente si de su texto se suprimía el párrafo cuyo tenor era: «En caso de duda entre el presente Convenio y un artículo pertinente del Estatuto del Personal, tendrá precedencia y prevalecerá la interpretación que resulte más favorable para el miembro o los miembros del personal de que se trate». Desgraciadamente, en los dos convenios que ahora se presentaban figuraban cláusulas casi idénticas. Por otra parte, al no existir una propuesta concreta de modificación, no sería posible convenir en que se permita al Director General modificar el Estatuto del Personal, ya sea por lo que se refiere a la aplicación de los dos nuevos convenios colectivos o con respecto de las propuestas sobre la licencia de paternidad y las obligaciones de manutención de la familia. Al no disponerse de un texto sobre propuestas de modificación del Estatuto del Personal, que se habían prometido para esta reunión de marzo de 2001, no sería posible aprobar la propuesta relativa al derecho de licencia de paternidad.
40. En relación al apartado *d)* del párrafo 20, se indicó que, de acuerdo con las recomendaciones de la CAPI, la OIT proponía introducir la categoría de Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico (FNCO) e incluir en esta nueva categoría tres de los grados que actualmente forman parte de la categoría de servicios generales. Se trataba concretamente de los grados de Funcionario de apoyo al programa y la administración (PASO), Funcionario principal de apoyo al programa y administración (PASO principal) y Personal de proyecto de los servicios orgánicos contratado localmente (PPSOL). A los efectos de la inclusión de estos grados en la categoría FNCO, la CAPI exigía que los candidatos ocupasen puestos regulares, de duración determinada, ejercieron funciones de programa, administrativa y financieras y estuviesen destinados al terreno. Por lo que se refería a la OIT, cumplían este requisito dos de los tres grados cuya conversión se había propuesto; el tercero, en cambio, no lo cumplía. En efecto, mientras que PASO y PASO principal corresponden a puestos regulares, de duración determinada y funciones y destinación compatibles con las normas de la CAPI, el grado PPSOL corresponde a contratos de corta duración (de servicios), y a funciones que no coinciden con las previstas en el contexto de la cooperación técnica. Entre los argumentos esgrimidos para incluir en la categoría FNCO a los PPSOL, la OIT indicó que la CAPI había permitido que el ACNUR aplicara un cierto grado de flexibilidad al adjudicar contratos de duración indefinida a sus FNCO. No obstante, había una gran diferencia entre contratar en forma indefinida a funcionarios ya clasificados como FNCO y ampliar esta categoría a nuevos grados cuya conversión no era permitida con arreglo a las normas vigentes de la CAPI. Por lo tanto, no cabía utilizar este argumento para incluir a los PPSOL en la categoría FNCO. En otras palabras, no era posible aceptar la propuesta en su tenor actual.
41. La representante del Gobierno de los Países Bajos señaló que los procedimientos internos a los que se había imputado el retraso en la publicación de los documentos no contribuían al buen desempeño de las funciones del Consejo de Administración y en particular a su cometido de supervisión. Muchos de los temas tratados en el documento revestían una gran importancia, y nadie deseaba aplazar el proceso de toma de decisiones por problemas de microgestión. En el documento presentado en noviembre de 2000 se habían abordado importantes aspectos del programa relacionado con el trabajo y la vida, inclusive el de las parejas de hecho, en cuyo tratamiento la OIT estaba a la zaga respecto de las demás organizaciones internacionales del sistema común. Su Gobierno había instado a la OIT a poner en práctica una política de reconocimiento de las parejas de hecho, conforme a la recomendación del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA), y había solicitado que se presentara un informe detallado sobre la cuestión a la reunión de marzo de 2001. Desgraciadamente, no se había recibido informe alguno sobre el avance de los

trabajos respecto de esta cuestión. Hacía mucho tiempo que se esperaba la adopción de esta política por una organización que se especializa en el mundo del trabajo, en todas sus dimensiones. La oradora insistió en la importancia que su Gobierno atribuía al reconocimiento de las parejas de hecho en los casos en que la legislación nacional del país de origen del funcionario reconocía estos vínculos mediante un contrato legal, como una forma de garantizar que los miembros de estas parejas puedan gozar de los derechos y prestaciones correspondientes. Por consiguiente, solicitó que se presente un informe sobre los avances respecto de esta cuestión a la reunión de noviembre de 2001.

42. En respuesta a las distintas intervenciones, el representante del Director General (Sr. Wild) dijo que a su parecer no sería difícil reformular el punto que requiere decisión a fin de abarcar la mayoría, si no todas las preocupaciones manifestadas. Respondiendo a los comentarios individuales, entendía la insatisfacción manifestada por la llegada tardía del documento examinado. El calendario de 12 meses adoptado por el Consejo de Administración para introducir una serie de cambios relacionados con la estrategia de recursos humanos significaba que el Consejo de Administración, el Sindicato del Personal y la Oficina se veían sometidos en ocasiones a presiones inaceptables. Sin embargo, durante ese período de 12 meses se habían introducido en la Oficina más cambios que en los 82 años de existencia de la OIT. Si el Consejo de Administración deseaba aminorar la rapidez de los cambios, la Oficina, evidentemente, respetaría ese deseo y se aplazarían varios elementos de la estrategia. A continuación, se refirió a las preguntas que planteó el Vicepresidente empleador. En cuanto a los costos derivados del establecimiento de una base para la clasificación, el Sr. Wild explicó que serían exactamente los mismos que si se hubiera utilizado el sistema anterior y sin retroactividad. Se estaban aplicando las mismas normas de clasificación del sistema común de las Naciones Unidas pero las nuevas disposiciones permitían adoptar medidas de manera más equitativa y rápida. En cuanto al número de empleos reclasificados, la Oficina estaba a la espera de propuestas de los jefes de servicio. Sin embargo, basándose en lo que ocurría en su propio departamento, estimaba que esto afectaría aproximadamente al 5 por ciento de los empleos. En cuanto a la carga administrativa que representaba el mecanismo de apelaciones, estaba de acuerdo en que había tres instancias de apelación; sin embargo, explicó que los procedimientos relacionados con el mecanismo de apelación eran sencillos y muy rápidos. El Sr. Wild tomó nota de la observación del Sr. Marshall relativa a las acciones colectivas, pero no consideraba que plantearan un riesgo grave para la Organización y esta opinión la compartían los consejeros jurídicos. Hacía falta una formación en materia de cuestiones de acoso porque era un tema importante y delicado. Todavía se estaba desarrollando una estrategia de formación. No se preveía que esto implicaría necesariamente la preparación de cursos, pero sí se proporcionarían formas apropiadas de formación, y el tema se trataría en los programas de incorporación. De esta manera, la formación continua se generalizaría gradualmente en toda la Organización. En respuesta a la pregunta formulada por el Gobierno de la Federación de Rusia, el Sr. Wild declaró que en relación con el párrafo 20, b) del documento no hacía falta un examen bienal porque la cuestión relativa a la clasificación que se examinaba era de carácter puntual. En respuesta a una pregunta similar formulada por el Gobierno del Reino Unido, hablando también en nombre de otros participantes dijo que el hecho de haber elegido el mes de noviembre de 2001 como plazo para completar este proceso no sería un problema y que dicho proceso se limitaría a las labores descritas en el párrafo 5 del documento. En el párrafo 20, c) la mención del examen del Estatuto del Personal que habría de realizar el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2003 era la misma que había adoptado el Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2000. El Sr. Wild abordó otras dos cuestiones planteadas por el Gobierno de la Federación de Rusia. En cuanto a la reforma de los contratos, la Oficina volvería a dirigirse al Consejo de Administración aportando propuestas claras sobre su aplicación. El presente documento era una declaración de intención de la Oficina para reducir los tipos de contrato que existían actualmente para

definir sólo tres categorías. El Sr. Wild también agradeció el apoyo dado al examen de la categoría de funcionario nacional del cuadro orgánico. Por lo que se refería a la licencia de paternidad, el Sr. Wild explicó que la única diferencia entre la presente propuesta y la práctica de la OMS era que en esta última sólo se habían previsto cinco días de licencia de paternidad y estas disposiciones se habían limitado a un período de prueba de dos años.

43. En respuesta a las preocupaciones planteadas por varios gobiernos respecto al artículo 10.4 del Convenio sobre la clasificación y al artículo 25.3 del Convenio en materia de acoso, el Sr. Wild entendía que a juicio de algunos gobiernos estas disposiciones podían socavar el Estatuto del Personal. Sin embargo, el propósito de esos artículos era señalar la intención de las partes de aplicar el texto de los convenios. Para ello tal vez sería necesario introducir en algunos casos enmiendas al Estatuto del Personal, y esas enmiendas se presentarían para aprobación al Consejo de Administración. Posiblemente, un convenio colectivo y el correspondiente Estatuto del Personal eran dos cosas distintas; los convenios y el Estatuto del Personal eran documentos diferentes con propósitos diferentes. Sin embargo, el Estatuto del Personal tenía precedencia por lo que se refería a la aplicación de las condiciones relativas al personal de la OIT. Si por alguna razón, el objetivo de los convenios no se reflejaba correctamente en el Estatuto del Personal, se trataría de introducir otras enmiendas en el Estatuto del Personal. Las cuestiones planteadas por los Gobiernos de los Estados Unidos y de Suiza reflejaban el debate que tuvo lugar en la reunión de noviembre de 2000 de la Comisión y que dio como resultado una modificación del texto del Estatuto del Personal y la introducción de la noción de un examen bienal.
44. En cuanto a las cuestiones relativas a los costos derivados de la licencia de paternidad, el Sr. Wild indicó que no había repercusiones monetarias directas en relación con la licencia de paternidad, ya que no se tenía la intención de contratar a personal con contratos de corta duración para atender el trabajo que suponía una ausencia de cinco días. Sin embargo, reconoció que había costos de oportunidad. El número de funcionarios que podían beneficiarse de esta disposición sería muy limitado. En cuanto a los costos relacionados con la introducción de la categoría de funcionario nacional del cuadro orgánico, estos costos serían insignificantes, debido en parte a que la remuneración que se ofrecía actualmente a aquellos que tenían contratos de otro tipo sería más o menos la misma pero se redistribuiría para incluir nuevas prestaciones, y en parte a que las repercusiones que tendría para los funcionarios de apoyo al programa y la administración (PASO) y PASO principal consistirían en retirarlos del cuadro de servicios generales para incluirlos en el cuadro de servicios orgánicos locales. Siguiendo con el tema de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico y respondiendo a una pregunta del Gobierno de los Estados Unidos, el Sr. Wild explicó que las propuestas examinadas no incluían nada que no se estuviera aplicando en otras organizaciones del sistema común con el acuerdo de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Confirmó que la OIT no proponía que se aplicaran las propuestas a los expertos en cooperación técnica internacional. De acuerdo con las prácticas del PNUD el FNUAP y otras organizaciones, esta categoría de funcionarios se aplicaría a los súbditos nacionales que controlen programas relativos a sus países. Estas propuestas se originaron en las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo sobre la base de las situaciones de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La OIT utilizaría los títulos de empleos del sistema común, y al igual que otras organizaciones presentaría un informe anual a este respecto a la CAPI.
45. El Sr. Wild hizo varias propuestas sobre la manera en que podría reformularse el párrafo 20 del documento para reflejar la discusión de la Comisión. Dijo que el párrafo 20, *a*) podía mantener su forma actual y que el párrafo 20, *b*) podía modificarse para indicar que se trataba de una medida de carácter puntual y que se completaría en noviembre de 2001. En cuanto al párrafo 20, *c*) reconoció que para la Comisión no había problemas con las

disposiciones del Convenio relativo a las reclamaciones en materia de acoso, pero que deseaba examinar los cambios propuestos al Estatuto del Personal antes de prepararse para aprobar el enfoque utilizado a este respecto. Sin embargo, esto significaba que las nuevas disposiciones no se podrían aplicar antes de noviembre de 2001. El Sr. Wild dijo que proponía incluir en el párrafo 20, *d*), relativo a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico, la propuesta formulada por el Gobierno del Reino Unido. Señaló que la Comisión no planteó cuestiones sustanciales de principio en relación con el párrafo 20, *e*) (licencia de paternidad y cumplimiento de los fallos sobre obligaciones de manutención de la familia), pero que la Comisión deseaba aprobar la disposición correspondiente del Estatuto del Personal antes de dar su autorización final en relación con estas cuestiones. Por último, el Sr. Wild señaló que se mantendría el texto actual del párrafo 20, *c*).

46. El Sr. Wild dijo que el texto revisado de los puntos que requieren decisión se distribuiría a los miembros de la Comisión antes de la reunión convocada para adoptar el informe que presentaría al Consejo de Administración. Confirmó que el establecimiento de una base para la clasificación sería un proceso de carácter puntual que concluiría en el presente año, e indicó que proporcionaría regularmente información sobre la evolución de las cuestiones de clasificación en general.
47. El Sr. Wild tomó nota de la urgencia con que el Gobierno de los Países Bajos trataba de que se adoptaran medidas sobre la cuestión de las uniones de hecho, pero indicó que esta cuestión no era fácil de abordar y que no se podían presentar propuestas concretas al Consejo de Administración antes de noviembre de 2001.
48. El Presidente dijo que si bien era necesario reformular el punto que requiere decisión sobre la base de las observaciones expresadas por la Comisión, era conveniente aplazar esa labor hasta que la Comisión se reuniera nuevamente para aprobar su informe. Alentó a la Oficina y a los gobiernos interesados para que llegaran a un consenso en cuanto a ese texto, y obtuvieran la aprobación tanto del Grupo de los Trabajadores como del Grupo de los Empleadores antes de la próxima reunión.
49. ***La Comisión tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que:***
 - a) ***tome nota de la situación de la aplicación de la Estrategia de la OIT en materia de Recursos Humanos;***
 - b) ***tome nota del Convenio colectivo sobre disposiciones para el establecimiento de una base para la clasificación (anexo I) y apruebe, sobre una base puntual y excepcional, toda derogación necesaria del artículo 4.2, f) del Estatuto del Personal únicamente a efectos de cumplir el compromiso de la Oficina mencionado en el párrafo 5 del presente documento y en el entendimiento de que el establecimiento de una base para la clasificación se completará en noviembre de 2001, y pida a la Oficina que facilite un informe de evaluación del ejercicio en la 283.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2002);***
 - c) ***tome nota del convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso (anexo II) y pida a la Oficina que presente la disposición correspondiente del Estatuto del Personal al Consejo de Administración para su aprobación en noviembre de 2001, indicando que esa disposición del Estatuto se examinará en la reunión de marzo de 2003 del Consejo de Administración;***

- d) *apruebe la propuesta señalada en el anexo III de introducir la categoría de funcionario nacional de cuadro orgánico y pida a la Oficina que enmiende el Estatuto del Personal para incluir esta nueva categoría;*
- e) *pida a la Oficina que:*
- i) *presente una propuesta revisada respecto a una licencia de paternidad remunerada, junto con las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal, para su examen en la 282.ª reunión del Consejo de Administración en noviembre de 2001;*
 - ii) *presente al Consejo de Administración en su 282.ª reunión un análisis de la aplicación y las repercusiones de la propuesta relativa a la licencia de paternidad;*
 - iii) *notifique a la CAPI la propuesta de la OIT y le pida que responda, antes de noviembre de 2001, si percibe algún conflicto entre la propuesta relativa a la licencia de paternidad y el sistema común de las Naciones Unidas;*
 - iv) *presente al Consejo de Administración para aprobación en su 282.ª reunión las disposiciones del Estatuto del Personal por las que se autorizaría a la Oficina a adoptar medidas para dar cumplimiento a las obligaciones de manutención de la familia mediante deducciones salariales cuando un funcionario no cumpla los fallos de los tribunales a este respecto;*
- f) *reafirme la primacía del sistema común de las Naciones Unidas respecto de la definición de las condiciones de empleo de los funcionarios de la OIT;*
- g) *reafirme que el Estatuto del Personal constituye la base jurídica para establecer las condiciones de empleo de los funcionarios de la OIT.*

IV. 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)

50. La Comisión tomó nota de un documento de la Oficina³ que informaba acerca de las conclusiones alcanzadas a raíz del examen por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas del informe anual preparado por la Comisión de Administración Pública Internacional para el año 2000.

³ Documento GB.280/PFA/12.

V. Cuestiones relacionadas con las pensiones (Decimotercer punto del orden del día)

a) Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

51. La Comisión tomó nota del documento que tenía ante sí⁴, en el que se recordaba que en noviembre de 2000 se le había transmitido el informe del Comité Mixto⁵. En diciembre de 2000, la Asamblea General de las Naciones Unidas examinó y aprobó el informe del Comité Mixto (A/55/9).

52. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre de los miembros trabajadores, reiteró las solicitudes hechas en anteriores reuniones del Consejo de Administración para que la Oficina interviniera con el fin de encontrar una solución al problema de las pensiones de los ex funcionarios internacionales de la antigua URSS.

b) Primer informe complementario – Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

53. La Comisión examinó un documento de la Oficina⁶ sobre el reemplazo de los representantes de la Conferencia Internacional del Trabajo en el Comité de la Caja Común de Pensiones de la OIT. Expresó su reconocimiento al Sr. Oechslin por su activa participación en ese Comité. Se adoptó el punto que requiere decisión.

54. *Por consiguiente, la Comisión recomienda que el Consejo de Administración proponga a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción de la siguiente resolución en su 89.ª reunión (junio de 2001):*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo nombra como miembros y miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas), por un período de tres años hasta el 8 de octubre de 2004, a las siguientes personas:

Miembros:

Sr. W. Ringkamp (Gobierno, Alemania);

Sr. M. Barde (Empleador);

Sr. M. Blondel (Trabajador);

⁴ Documento GB.280/PFA/13.

⁵ Documento GB.279/PFA/13/1.

⁶ Documento GB.280/PFA/13/1.

Miembros suplentes:

Sr. R. Schibli (Suiza);

Sr. P. Simonsen (Dinamarca);

Sr. A. Young (Reino Unido).

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

a) Medidas excepcionales con respecto a la terminación del contrato por consentimiento mutuo
(artículo 11.16 del Estatuto del Personal)

55. La Comisión tuvo ante sí un documento⁷ sobre las medidas relativas a la terminación del contrato por consentimiento mutuo.
56. El Sr. Blondel, hablando en nombre de los miembros trabajadores, deseaba saber el costo total de estas medidas excepcionales y no sólo el costo suplementario. También quería asegurarse de que los 58 funcionarios mencionados en el documento se marchaban únicamente por su propia voluntad, y de que la Oficina no los había alentado para terminar su contrato. Le preocupaban las consecuencias de estas partidas y preguntó si esos funcionarios serían reemplazados o si haría falta personal en algunos sectores.
57. El Sr. Marshall, hablando en nombre de los miembros empleadores, deseaba saber cuántas de las 58 solicitudes de terminación de contrato se habían aceptado. Hizo suyas las preguntas de los trabajadores en cuanto a la prestación de servicios y al costo total de esas medidas. Los empleadores también deseaban que se aclarara si se trataba de una excepción única del artículo 11.16 o si era una derogación permanente de ese artículo.
58. La representante del Gobierno de los Estados Unidos indicó que su Gobierno preferiría que se aplicaran los procedimientos normales relativos al cálculo de las indemnizaciones y que en este caso no se utilizara el cálculo más favorable recomendado por el Director General.
59. El representante del Director General (Sr. Wild) contestó que el costo total de esta medida se estimaba en 4,4 millones de dólares. En cuanto al número de partidas, se habían iniciado discusiones aproximadamente con 80 personas, y la Oficina no deseaba que algunas de ellas se marcharan; también había personas que decidieron no recurrir a estas medidas. Al final de este procedimiento, 58 funcionarios pidieron la terminación de su contrato por consentimiento mutuo, y todas estas peticiones fueron aceptadas. Entre los 58 funcionarios mencionados había 42 de la categoría de servicios generales y 16 de las categorías de servicios orgánicos y superiores. En cuanto a los servicios prestados, el Sr. Wild indicó que en un Departamento, RELCONF, había un número importante de solicitudes de terminación de contrato por consentimiento mutuo. En lugar de rechazar estas solicitudes, la Oficina había decidido que constituía una oportunidad para proceder a una reestructuración de dicho Departamento y que, teniendo esto presente, la partida de esos funcionarios se haría por etapas para poder aplicar los cambios de manera eficaz.

⁷ Documento GB.280/PFA/14/1.

60. Declaró que la excepción a las disposiciones del Estatuto del Personal comunicada a la Comisión se consideraba como una excepción al artículo 11.16, que se aplicaría a los 16 funcionarios de las categorías de servicios orgánicos y superiores.

b) Composición del Tribunal Administrativo de la OIT

61. La Comisión tuvo ante sí un documento⁸ relativo a la prórroga de los mandatos de dos de los jueces del Tribunal Administrativo. Se adoptó el punto que requiere decisión.

62. *Por consiguiente, la Comisión recomienda al Consejo de Administración que presente la siguiente resolución a la Conferencia Internacional del Trabajo para que la adopte en su próxima reunión:*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo III del Reglamento del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, renovar como jueces del Tribunal Administrativo a los Sres. Michel Gentot (Francia) y Jean-François Egli (Suiza) por un período de tres años.

VII. Otras cuestiones

63. La representante del Gobierno de los Países Bajos preguntó cuál era la opinión de la Secretaría acerca de la cuestión planteada por el Sindicato del Personal sobre las denuncias, en particular la relación entre el nuevo procedimiento de reclamaciones y la participación del Defensor del Personal y el procedimiento de comprobación interna en el que participaban el Tesorero y el Auditor Interno Jefe.
64. El representante del Director General (Sr. Wild) indicó que en el Convenio sobre las reclamaciones se señalaba que la Oficina iniciaría discusiones con el Sindicato del Personal acerca de las disposiciones para presentar reclamaciones. Estas discusiones se suspendieron en espera de los cambios propuestos del Reglamento Financiero. Consideraba que no había una contradicción entre las enmiendas de este Reglamento, examinadas a principios de la semana en la Comisión, y la posibilidad de lograr un acuerdo que permita que el personal presente, de manera confidencial, cuestiones a la Oficina con la posible participación del Defensor del Personal. Se llevaría a cabo una discusión sobre estas bases con el Sindicato del Personal.

Ginebra, 27 de marzo de 2001.

(Firmado) D. Willers,
Ponente.

Puntos que requieren decisión: párrafo 49;
párrafo 54;
párrafo 62.

⁸ Documento GB.280/PFA/14/2.