



DECIMO 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 Sindicato del Personal	1
II. Composición y estructura del personal.....	1
III. Enmiendas al Estatuto del Personal.....	2
IV. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional	3
V. Cuestiones relacionadas con las pensiones.....	3
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	3
b) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales.....	3
VI. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT	4
a) Estatuto del Tribunal	4
b) Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Organización Internacional para el Desarrollo de la Pesca en Europa Oriental y Central (EUROFISH)	5
c) Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Centro Técnico de Cooperación Agrícola y Rural de ACP-UE (CTA).....	5
d) Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Oficina Internacional de Pesas y Medidas (OIPM)	6

	<i>Página</i>
VII. Otras cuestiones de personal.....	6
a) La seguridad del personal de la OIT	6
b) Sueldos y prestaciones del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra.....	7

Anexos

I. Intervención del representante del Comité del Sindicato del Personal de la OIT ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (Marzo de 2008).....	9
II. Proyecto de resolución relativo a la enmienda al artículo V del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.....	16

I. Declaración del representante del Sindicato del Personal (Duodécimo punto del orden del día)

1. La declaración del representante del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo del presente informe.
2. El Sr. Blondel observó que era portavoz del Grupo de los Trabajadores ante la Comisión, y no delegado jefe del personal de la OIT. Sin embargo, se congratulaba de las relaciones aparentemente buenas que había entre el Sindicato del Personal y la administración. Invitó al Director General a que promoviese el derecho sindical en las instituciones internacionales y a que velase porque se comprendiese que las organizaciones sindicales debían poder debatir y representar los intereses individuales y colectivos de los empleados.

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

3. La Comisión tuvo ante sí un documento ¹ sobre la composición y la estructura del personal. El documento se había presentado para información.
4. EL Sr. Blondel intervino en nombre del Grupo de los Trabajadores y recordó que este importante documento se presentaba para información. Los trabajadores celebraban los progresos en cuanto a la igualdad de género entre los miembros del personal y solicitaban a la Oficina que intensificara sus esfuerzos con el fin de que la disminución que se observaba actualmente sólo fuera un hecho transitorio. Los trabajadores estaban preocupados por las contrataciones para ocupar puestos en un grado inferior al del puesto vacante, lo cual podía perturbar la estructura jerárquica de la Oficina. Asimismo, la tendencia al aumento de la contratación financiada con cargo a recursos extrapresupuestarios era preocupante y debía corregirse. Por último, sería oportuno disponer de más informaciones sobre la movilidad del personal, en particular entre la sede y las oficinas exteriores.
5. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, agradeció a la Oficina el documento presentado. Una vez más, lamentó que en la OIT fuese tan escaso el número de personas contratadas provenientes del sector empresarial. Era una situación preocupante en una organización que se ocupaba del mundo del trabajo. Agradeció a la Oficina los nuevos cuadros sobre los puestos en concurso, pero solicitó que se indicara cuántos puestos vacantes seguía habiendo que no eran objeto de concurso.
6. El representante del Gobierno del Japón observó con agrado que el número de puestos de la categoría P5 había disminuido de manera constante desde finales de 2005. En un esfuerzo para reducir los gastos de personal, también era necesario equilibrar la estructura de clasificación del personal de la categoría de servicios generales. En vista de lo anterior, lamentó el hecho de que el documento no incluyera mayor información sobre esta categoría de personal. Expresó su deseo de que se realizaran progresos continuos al respecto y su interés por el informe anual en materia de estrategia de recursos humanos que se presentaría al Consejo de Administración en noviembre de 2008.
7. El representante del Gobierno de Jordania, hablando en nombre del grupo de los Estados árabes, expresó su decepción por el hecho de que sólo cinco de los 11 Estados árabes

¹ Documento GB.301/PFA/13.

Miembros de la OIT estuviesen representados a nivel profesional, con un total de tan sólo seis puestos. A pesar de las reiteradas solicitudes, la situación no había mejorado e instó a la Oficina a que tomara medidas para rectificar esa situación. Reafirmó la voluntad de su Gobierno de consultar y cooperar con la Oficina sobre este tema.

8. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia observó las mejoras del documento. No obstante indicó que resultarían útiles dos columnas adicionales en el cuadro III, una en la que se identificase la proporción deseada para cada país, y en la otra el número real de personas empleadas. Además, señaló a la atención el hecho de que 12 de las nuevas contrataciones correspondían a países excesivamente representados (aproximadamente el 30 por ciento) y pidió que se proporcionaran explicaciones sobre esta situación.
9. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela también apoyó este pedido de información adicional realizado por el representante de la Federación de Rusia. Señaló, no obstante, que el personal incluía cuatro personas de nacionalidad venezolana, dos hombres y dos mujeres, hecho que demostraba un perfecto equilibrio en materia de género.
10. La Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, Sra. Strachan indicó que la Oficina había tomado nota de todos los comentarios formulados. Al responder a las preguntas y preocupaciones específicas, informó a la Comisión que también preocupaba a la Oficina la representación de los Estados árabes. Señaló que el año pasado se había nombrado a un funcionario de Arabia Saudita, aunque convino en que era necesario realizar esfuerzos adicionales. Indicó que la Oficina seguiría trabajando en estrecha colaboración con la región y que en breve se realizarían contrataciones con objetivos específicos. En relación con el número de contrataciones de países excesivamente representados, indicó que esto podía deberse a diversas razones, por ejemplo, el movimiento de personal de puestos financiados con recursos extrapresupuestarios a puestos incluidos en el presupuesto ordinario o a la necesidad de satisfacer requisitos con respecto a idiomas específicos.

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

11. La Comisión tuvo ante sí un documento ² titulado «Enmiendas al Estatuto del Personal», relativo a las obligaciones de manutención de la familia. El punto que requería decisión estaba contenido en el párrafo 6.
12. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores apoyaron el punto que requería decisión.
13. Al indicar que su Gobierno no tenía objeciones al punto que requería decisión, la representante del Gobierno de los Estados Unidos dijo que sería útil que los miembros de la Comisión pudieran tener acceso al Estatuto del Personal y a las circulares administrativas a través del sitio web público de la OIT.
14. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el párrafo 5 del documento.*

² Documento GB.301/PFA/14.

IV. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Decimosexto punto del orden del día)

15. La Comisión tuvo ante sí un documento ³ relativo a las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional. El punto que requería decisión estaba contenido en el párrafo 9.
16. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que consideraba muy atinado que en el sistema de las Naciones Unidas, y en particular en la OIT, se promoviera el estudio de idiomas, y expresó su esperanza en que el multilingüismo no desapareciera en la Oficina.
17. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, se asoció a los comentarios del Sr. Blondel, y dijo que también apoyaba el punto que requería decisión.
18. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración tome nota de las acciones emprendidas por el Director General para dar efecto a las medidas adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas.*

V. Cuestiones relacionadas con las pensiones (Decimoséptimo 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**

b) **Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales**

19. La Comisión tuvo ante sí dos documentos ⁴ sobre cuestiones relativas a las pensiones, presentados para información.
20. La Comisión tomó nota de la información proporcionada.

³ Documento GB.301/PFA/16.

⁴ Documentos GB.301/PFA/17/1 y GB.301/PFA/17/2.

VI. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT (Decimoctavo punto del orden del día)

a) Estatuto del Tribunal

21. La Comisión tuvo ante sí un documento⁵ que contenía una propuesta de enmienda del artículo V del Estatuto del Tribunal. Esta enmienda tenía por objeto precisar que la decisión de celebrar vistas orales era una competencia del Tribunal Administrativo.
22. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que deseaba volver a abordar la cuestión del acceso al Tribunal por los sindicatos y las asociaciones de personal de la función pública internacional. Recordó que, en 2005, la Comisión no había aceptado una enmienda que recogía este objetivo básico; por ende, propuso que la Oficina preparase para la reunión de noviembre de 2008 un documento que incluyera el texto de la enmienda propuesta al Estatuto del Tribunal, a fin de resolver este problema.
23. Por lo que se refería a la enmienda sometida a la presente reunión, recordó que la cuestión ya había sido presentada a esta Comisión⁶, y propuso sustituir el texto de la enmienda por el texto siguiente: «El Tribunal podrá aceptar o rechazar, a su discreción, la celebración de vistas orales solicitada por una de las partes. El rechazo deberá ser motivado.»
24. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, dijo que deseaba conocer el texto de esta proposición por escrito.
25. La representante del Gobierno de los Estados Unidos pidió que se invitara a los gobiernos a tomar parte en el proceso de consultas sobre el texto propuesto.
26. El Presidente suspendió el debate de este tema a fin de permitir que la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores se distribuyera por escrito.
27. Tras haber celebrado consultas ulteriores, el Presidente anunció un texto revisado para enmendar el artículo V del Estatuto del Tribunal que decía lo siguiente: «El Tribunal podrá, a su discreción, aceptar o negarse a organizar vistas orales, incluso a instancia de una de las partes».
28. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, aprobó el nuevo texto y el punto que requería decisión.
29. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, aprobó también el punto que requería decisión. La propuesta de su Grupo de crear la obligación de que el Tribunal fundamentara el rechazo de una vista oral fue retirada a fin de preservar claramente la autoridad del Tribunal. Con respecto a otra cuestión, solicitó que en el orden del día de la Comisión para la reunión de noviembre de 2008 se introdujera un punto que permitiera discutir la proposición de otorgar a los sindicatos y a las asociaciones de personal la posibilidad de recurrir al Tribunal, sobre la base del documento GB.294/PFA/18/1.

⁵ Documento GB.301/PFA/18/1.

⁶ Véanse los documentos GB.286/PFA/17/2 y GB.292/PFA/20/2.

30. *En vista de lo que precede, la Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el proyecto de resolución, recogido en el anexo II del presente informe, relativo a la enmienda del artículo V del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, que se presentará debidamente a la Conferencia Internacional del Trabajo, para decisión, en su 97.^a reunión (mayo-junio de 2008).*

b) Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Organización Internacional para el Desarrollo de la Pesca en Europa Oriental y Central (EUROFISH)

31. La Comisión tuvo ante sí un documento ⁷ sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Organización Internacional para el Desarrollo de la Pesca en Europa Oriental y Central (EUROFISH).

32. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores apoyaron el punto que requería decisión.

33. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización Internacional para el Desarrollo de la Pesca en Europa Oriental y Central (EUROFISH), con efecto a partir de la fecha de dicha aprobación.*

c) Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Centro Técnico de Cooperación Agrícola y Rural de ACP-UE (CTA)

34. La Comisión tuvo ante sí un documento ⁸ sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Centro Técnico de Cooperación Agrícola y Rural de ACP-UE (CTA).

35. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores apoyaron el punto que requería decisión.

36. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Centro Técnico de Cooperación Agrícola y Rural de ACP-UE (CTA), con efecto a partir de la fecha de dicha aprobación.*

⁷ Documento GB.301/PFA/18/2.

⁸ Documento GB.301/PFA/18/3.

d) Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Oficina Internacional de Pesas y Medidas (OIPM)

37. La Comisión tuvo ante sí un documento ⁹ sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Oficina Internacional de Pesas y Medidas (OIPM).
38. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores apoyaron el punto que requería decisión.
39. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Oficina Internacional de Pesas y Medidas (OIPM), con efecto a partir de la fecha de dicha aprobación.*

VII. Otras cuestiones de personal
(Decimonoveno punto del orden del día)

a) La seguridad del personal de la OIT

40. La Comisión tuvo ante sí un documento ¹⁰ sobre la seguridad del personal de la OIT. Dicho documento se presentó para información.
41. El Sr. Barde, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, insistió en que el documento se refería a un atentado terrorista. Al respecto, presentó sus condolencias a la familia del Sr. Hanniche, y dijo que daría apoyo a todas las familias afectadas por este atentado. El orador invitó a la OIT a aplicar, en coordinación con la Organización de las Naciones Unidas, las medidas necesarias para garantizar la seguridad del personal y proseguir las actividades de la Oficina sin ceder ante las amenazas.
42. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, manifestó la profunda indignación de su Grupo ante este atentado, que también calificó de «terrorista». Observó que los funcionarios de las organizaciones internacionales se encontraban a veces en medio de situaciones de crisis, por lo que era importante dotarse de mecanismos para prevenir tales dramas; en todo caso, había que velar por garantizar una seguridad sin alienación. Con respecto a uno de los puntos planteados por el representante del personal, insistió en que en materia de seguridad no debería haber diferencia alguna entre los funcionarios internacionales y el personal local. La protección debía ser la misma para todos, lo que plasmaría la solidaridad entre asalariados.
43. El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, presentó sus condolencias a las familias de los funcionarios que habían perdido la vida. Agradeció los esfuerzos desplegados por la Oficina para hacer frente a la crisis, y en particular la estrecha colaboración con el Sindicato del Personal de la OIT. Asimismo, instó a la Oficina a aplicar un criterio uniforme para abordar las cuestiones de seguridad para todo el personal, independientemente de su categoría profesional.

⁹ Documento GB.301/PFA/18/4.

¹⁰ Documento GB.301/PFA/19/1.

44. El representante del Gobierno de Argelia agradeció al Director General y a todos los asistentes por sus palabras de solidaridad. Recordó que el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas había condenado en los términos más enérgicos el atentado con bomba perpetrado en Argel. A su juicio, el documento presentado por la Oficina a la Comisión debería haber hecho referencia a la actividad terrorista, en lugar de limitarse a dar cuenta de los hechos de una manera tan neutral. Estaba firmemente convencido de que cualquier cambio en la situación de la oficina y del personal de la OIT en Argel debería ser de carácter muy temporal, a fin de no transmitir un mensaje equivocado.

b) Sueldos y prestaciones del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra

45. La Comisión tuvo ante sí un documento ¹¹ sobre los sueldos y las prestaciones del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra. Dicho documento se presentó para información.

46. La Comisión tomó nota del documento.

Ginebra, 18 de marzo de 2008.

Puntos que requieren decisión: párrafo 14;
párrafo 18;
párrafo 30;
párrafo 33;
párrafo 36;
párrafo 39.

¹¹ Documento GB.301/PFA/19/2.

Anexo I

Intervención del representante del Comité del Sindicato del Personal de la OIT ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (Marzo de 2008)

Señor Presidente,
Señor Director General,
Señoras y señores miembros de la Comisión,
Estimados colegas, señoras y señores:

Una sabia mujer me dijo una vez: «Yo sé lo que sé... pero soy también lo suficientemente inteligente como para saber que hay mucho más que no sé.»

Siendo un funcionario relativamente «nuevo» de la Oficina, cuando asumí la presidencia del Sindicato del Personal comprendí rápidamente que desconocía muchísimos aspectos de la historia de las relaciones laborales en la OIT. Me hice entonces el firme propósito de colmar estas lagunas conversando con colegas más experimentados y ex funcionarios, consultando los archivos del Sindicato y leyendo números anteriores de la revista *Unión*, para lograr así una mejor comprensión de la historia de nuestro Sindicato, que en tan sólo dos años celebrará su 90.º aniversario.

En ese proceso, encontré numerosas declaraciones de antiguos presidentes del Sindicato del Personal. Y lo que más me sorprendió fue tal vez el hecho de constatar que buena parte de los retos que hoy se plantean al Sindicato son muy similares a los que tuvieron que afrontar nuestros predecesores.

No tengo la intención de repetir hoy las declaraciones de esos antiguos presidentes. Más bien, preferiría centrar mi presentación en cinco cuestiones prioritarias; confío en que ustedes, los miembros de esta Comisión, a través de sus deliberaciones y decisiones, podrán ayudar a la OIT y a su personal a resolverlas. Se trata de cinco ámbitos de acción en los que el Sindicato del Personal y la administración están trabajando codo a codo para producir resultados. Algunas de estas cuestiones están directamente relacionadas con documentos que se han presentado para la consideración de esta Comisión.

1. Seguridad y protección del personal en las oficinas exteriores (Documento GB.301/PFA/19/1)

La primera preocupación del Sindicato, y sin duda la más importante, es la protección y la seguridad de nuestros colegas en el terreno.

En los terribles hechos del 11 de diciembre de 2007, la OIT perdió a un querido colega, Abderahim Hanniche; otros dos fueron hospitalizados, víctimas de lesiones corporales. En realidad, todos los miembros del personal que se encontraban en el lugar y momento del ataque se vieron gravemente afectados. Aunque no todos solicitaron asistencia médica o de otra índole inmediatamente después, bien podrían necesitarla en el futuro; por consiguiente, es con justa razón que se están previendo medidas para responder a las necesidades de estos colegas en el más largo plazo.

Quisiera manifestar nuestro reconocimiento a todos quienes apoyaron a nuestros colegas y a sus familias tras el ataque perpetrado en Argel.

En primer lugar, agradecemos el respaldo prestado por el Departamento de Seguridad y Vigilancia de las Naciones Unidas, a través de la unidad encargada del control del estrés

causado por incidentes graves. Este Departamento envió inmediatamente a dos asesores altamente calificados, que permanecieron en Argel durante varias semanas. La atención psicológica a los supervivientes de este tipo de violencia es esencial, e ilustra de manera concreta lo que se puede hacer con los recursos que ustedes aprueban para el sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas cuando se trata de apoyar a nuestros colegas en momentos de dificultad.

También doy las gracias a nuestros colegas de las oficinas exteriores por su excepcional contribución en circunstancias particularmente penosas. El funcionario a cargo de la oficina de la OIT en Argel se puso al frente de las acciones de respuesta al ataque, aportando en el terreno mismo una ayuda vital al funcionario responsable de la seguridad y al personal que se ocupó de las tareas de normalización. Junto con el representante enviado por el Director General, reconfortó a la familia de Abderahim, visitó en el hospital a los miembros del personal lesionados, y facilitó informaciones esenciales y asistencia a todos los afectados. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), la Oficina Regional y CABINET se movilizaron a su vez para contribuir a la gestión de la respuesta ante esta crisis.

En condiciones tan difíciles, la relación de trabajo con la Administración ha sido excelente. Los desacuerdos sobre los asuntos corrientes se han puesto rápidamente en segundo plano, y el libre intercambio de información en beneficio de todo el personal afectado se ha convertido rápidamente en el orden del día.

Como ha quedado de manifiesto con el atentado de Argel, la propia Naciones Unidas se ha convertido en un objetivo de estos ataques. Por lo tanto, nuestro personal se encuentra en situación de riesgo no sólo a causa de su lugar de residencia o de los bienes que tal vez poseen, sino simplemente por haber respondido a un llamado: comprometerse con los ideales y los principios de las Naciones Unidas.

En lo que atañe a las cuestiones de política, el personal de la OIT está representado por intermedio de nuestra federación internacional en la Red Interinstitucional de Gestión de la Seguridad. Estamos comprometidos con el fortalecimiento de esta entidad, y estudiamos actualmente la manera de presentar recomendaciones para reforzar la seguridad y la protección del personal en todo el sistema de las Naciones Unidas. En este sentido, para el Sindicato es importante responder a la siguiente cuestión: «¿Qué ocurre al personal de contratación local en una situación de crisis?»

Ni las bombas ni las balas hacen diferencia entre las víctimas, ya se trate de funcionarios internacionales o de personal de contratación local. Por ende, en situaciones de crisis, la seguridad y los mecanismos de vigilancia tampoco deben discriminar entre las distintas categorías de personal. Ahora bien, es cierto que la mejora de las prestaciones para el personal nacional entraña considerables repercusiones a nivel de los recursos. No obstante, ahora que el Secretario General se apresta a examinar el sistema mundial de seguridad y vigilancia, es importante allanar las diferencias de trato entre los funcionarios locales y los funcionarios de contratación internacional.

La piedra angular de la seguridad del personal es la capacitación. Nos complace señalar que los representantes del Sindicato del Personal son sistemáticamente invitados a participar en todas las sesiones de formación para la seguridad organizadas en las regiones y en la sede. Se están preparando jornadas de formación destinadas específicamente a los representantes del personal, las que tendrán lugar en relación con las reuniones regionales.

Agradecemos la mención especial de los proyectos de cooperación técnica incluida en el documento presentado por la Oficina a esta Comisión. El Sindicato también ha sido informado del incumplimiento de las Normas Mínimas de Seguridad Operacional (MOSS) en «varias» oficinas de proyecto. Al respecto, cabe preguntarse cuántas de nuestras oficinas de proyecto dan pleno cumplimiento a las MOSS, y cuántas son las que cumplen las normas mínimas de seguridad, incluidas las normas de seguridad contra incendios. Creemos que todas las oficinas de la OIT deberían cumplir estas normas para garantizar

que los funcionarios que prestan servicios a los mandantes lo hagan en condiciones de seguridad y en un ambiente lo más protegido posible.

También nos gustaría que se instaurara un sistema para resolver los problemas que pudieran surgir en caso de que una oficina exterior tuviese que trasladarse o cesar sus actividades temporalmente, ya sea por motivos de seguridad o por otras razones. Ese sistema podría incluir el establecimiento de un «plan social» que se aplicaría con arreglo a criterios negociados de antemano — y no sobre una base *ad hoc* cada vez que la OIT se vea confrontada a una crisis — para gestionar el proceso de reubicación con un mínimo de perturbaciones, en un contexto que de por sí es difícil y estresante.

2. Examen de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT (Documento GB.301/PFA/4)

La segunda cuestión que quisiera plantear es el examen de las estructuras de las oficinas exteriores de la OIT (documento GB.301/PFA/4). Insisto en que no quisiera dedicar demasiado tiempo a cuestiones teóricas. Más bien prefiero concentrarme en la forma de las consultas, así como en las futuras repercusiones concretas que tendría la reestructuración propuesta sobre el personal de la OIT.

El Sindicato del Personal en Ginebra tuvo la oportunidad de comunicar a los consultores nuestras opiniones acerca del examen de las estructuras exteriores. Durante esa reunión los alentamos a que también consultaran a nuestros representantes en las oficinas exteriores que iban a visitar y nos ofrecimos a organizar esas reuniones, de ser necesario.

Desafortunadamente, según las informaciones que hemos recibido de nuestra propia estructura de representantes en las oficinas exteriores, en la mayoría de los casos, esas reuniones no tuvieron lugar. Los pocos representantes que sí tuvieron oportunidad de reunirse con los consultores nos informaron que esas reuniones: no habían sido programadas originalmente como parte de la misión, habían obligado al personal a participar conjuntamente con la dirección, o habían sido extremadamente breves. Es de lamentar que en la gran mayoría de los casos los consultores no hayan podido conocer las opiniones de los representantes locales del Sindicato del Personal, quienes constituyen una fuente de información esencial para llevar a cabo cualquier análisis de la estructura y el funcionamiento de las oficinas exteriores de la OIT.

El Sindicato del Personal se puso en contacto con nuestros representantes regionales, cuyas contribuciones se compilaron en un documento en el que se subrayaban nuestras principales preocupaciones en relación con cualquier tipo de reforma de la estructura de las oficinas exteriores. Algunos de los principales puntos planteados incluían:

- 1) *Salvaguardar* la seguridad en el empleo en todas las oficinas, impartiendo al personal existente la formación necesaria para permitirle abarcar todas las posibles nuevas tareas y dando una atención especial al personal contratado a nivel local.
- 2) *Mejorar* la utilización apropiada de los contratos de trabajo en la Oficina sin aumentar el empleo precario.
- 3) *Explorar* diversas posibilidades de formación, desarrollo profesional y movilidad entre el personal de la categoría de servicios generales y el personal nacional, particularmente en los casos en que el estatuto jurídico de las oficinas de la OIT pudiera cambiar.
- 4) *Promover* la igualdad de trato entre el personal de la cooperación técnica y el personal del presupuesto ordinario, empezando desde la fase de contratación.
- 5) *Aumentar* la responsabilización del personal directivo y de los jefes responsables de las unidades técnicas a través de una definición clara de sus responsabilidades.

- 6) *Celebrar consultas* con representantes del Sindicato del Personal a todos los niveles durante el examen de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT.
- 7) *En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas* que se está haciendo sentir en las oficinas exteriores, la OIT debe promover una armonización hacia arriba y no en sentido inverso de los términos y condiciones.

Si bien el Sindicato del Personal respalda una presencia más eficaz — y de ser necesario más flexible — de la OIT, debemos tener cuidado para que esto no tenga efectos negativos sobre la seguridad y el rendimiento del personal. Por ejemplo, no debería procederse a la contratación de un equipo de coordinadores nacionales que, de acuerdo con el documento, puede «establecerse e interrumpirse según las necesidades», sin antes hacer un análisis completo de la situación del equipo actual de coordinadores nacionales y de los problemas que enfrenta.

La referencia a un aumento de la proporción de puestos de la categoría de servicios orgánicos con respecto a la categoría de servicios generales también es motivo de preocupación. Según nuestras cifras, a pesar de que el número total del personal de la categoría de servicios orgánicos ha permanecido relativamente estable desde 1998, ya hemos observado una reducción del 16 por ciento del personal de los servicios generales en la sede, y una disminución ligeramente inferior en las oficinas exteriores.

Decir que una reducción de la proporción de puestos de la categoría de servicios generales con respecto a la categoría de servicios orgánicos es «deseable» de por sí — sin antes haber efectuado un análisis exhaustivo de las necesidades y de los recursos disponibles en una oficina — no le hace ningún favor al personal de los servicios generales porque desvaloriza su trabajo y limita sus perspectivas profesionales. Tampoco le hace ningún favor a los miembros del personal de la categoría de servicios orgánicos porque muchos de ellos están trabajando al máximo de su capacidad y dependen de la ayuda profesional de sus colegas de los servicios generales para efectuar su trabajo. Tampoco le hace un favor al personal directivo porque se ve forzado a reducir el personal y a apoyarse en los colegas que tienen para realizar el trabajo adicional.

El Sindicato del Personal aprecia la oportunidad de poder examinar este documento por adelantado con representantes de CABINET y de HRD. Esperamos sinceramente que este intercambio marque el principio de un diálogo permanente entre el Sindicato del Personal — con inclusión de nuestros representantes en las oficinas exteriores — y la administración. Aún queda mucho por hacer para llevar a cabo exámenes, discusiones y consultas en relación con las medidas concretas propuestas en el documento de la Oficina. Esperamos que las Directrices sobre Cambios de Administración y Procesos de Reestructuración, cuya preparación requirió meses de negociación, puedan aprovecharse para estos fines y para cualquier otra circunstancia en la que nos encontremos ante una reestructuración.

3. Tribunal Administrativo de la OIT

Por lo que respecta al documento que han de examinar sobre el Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, en particular la cuestión relativa a las vistas orales ante el Tribunal, el Sindicato del Personal quisiera señalar a su atención que esta propuesta de enmienda, como se indica correctamente en el documento de la Oficina, formaba parte de una discusión mucho más amplia sobre la necesidad de reformar y modernizar el Tribunal Administrativo.

Esto incluía examinar la posibilidad de que cualquier sindicato o asociación representativa pudiera presentar una queja directa ante el Tribunal Administrativo, como ha ocurrido durante años en la mayoría de los Estados Miembros, cada vez que se encontraba ante un problema que afectara nuestros derechos como sindicato.

Este principio ya ha sido objeto de una negociación y de un acuerdo con la administración, y se refleja en el Convenio Colectivo sobre Prevención y Solución de Conflictos. Lo único que queda por hacer para dar efecto a esta cláusula del convenio colectivo es que ustedes aprueben el texto de la enmienda propuesta en marzo de 2005 (documento GB.292/PFA/20/2) y que la Conferencia adopte esas enmiendas.

Ustedes son los representantes de los principales actores mundiales de las relaciones laborales, y como tales tienen la oportunidad de resolver esta cuestión. Si no lo hacen en la sesión actual, tal vez deseen pedir que se prepare un documento para abordar esta cuestión en la próxima reunión.

Le pedimos su apoyo para hacer posible la aplicación plena de uno de los poquísimos convenios colectivos que existen en el ámbito de la administración pública internacional.

4. Sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS)

Aunque no tengan ante ustedes un documento que aborde de manera específica el tema del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), se trata de una cuestión que preocupa mucho al personal de la OIT, y obviamente al Sindicato del Personal.

En el momento en que se introdujo el RAPS, fue descrito como un sistema destinado a simplificar el proceso de contratación y colocación con vistas a responder tanto a las necesidades de dotación de personal de la Organización como a la necesidad de equilibrar la vida laboral y la vida privada del personal. Se esperaba — y aún se sigue esperando — que este sistema promoviera la planificación de la sucesión, la gestión de talentos, el desarrollo de la carrera profesional y una prospección eficaz y oportuna.

La principal prioridad del Sindicato del Personal es garantizar que todo nuevo sistema aumente la transparencia y la objetividad del proceso de contratación y de selección. Por esta razón, el Sindicato del Personal ha participado con la administración en la renegociación del convenio colectivo sobre contratación y selección. Firmamos un convenio marco a finales del año pasado, y actualmente nos estamos ocupando de los procedimientos más detallados, que esperamos sean objeto de un acuerdo antes de la próxima reunión del Consejo de Administración.

En cuanto al propio proceso del RAPS, el Sindicato del Personal planteó varias preocupaciones relacionadas con el sistema propuesto a principios de este año. Es importante que mencione aquí que la mayoría de esas preocupaciones parecen haber sido tomadas en cuenta por nuestros colegas de HRD. Hemos pedido la oportunidad — y estamos deseando tenerla — de examinar el proceso completo con HRD una vez que se haya completado este primer ejercicio.

De cara al futuro, podría ser muy interesante y útil dar mayor participación a un representante del personal en la aplicación de la nueva Estrategia de la OIT en materia de Recursos Humanos. Por ejemplo, los exámenes de la dotación de personal que llevan a cabo en la actualidad HRD y los directivos antes de que empiece a funcionar el RAPS tal vez puedan beneficiarse con la presencia de un representante del personal. Con ello se podría aumentar la participación del personal en este proceso, mejorar la transparencia y permitir que la Oficina tal vez pueda resolver los casos de ciertos miembros del personal en situación precaria.

5. Consejero Jurídico del Sindicato del Personal

Los esfuerzos del Comité para abordar todas estas cuestiones señaladas más arriba — entre muchas otras — cuentan con el respaldo de una secretaría comprometida y extremadamente competente, que incluye a nuestro Consejero Jurídico.

Tengo presente que en el momento de empezar mi intervención dije que no quería repetir las declaraciones de los anteriores presidentes del Sindicato del Personal. Sin embargo, les pido paciencia para poder repetirles un mensaje que ya han escuchado con regularidad por parte de mis tres predecesores más recientes, pero para el cual seguimos buscando una solución, después de cuatro años.

Para esto también les pido que echemos una mirada atrás en la historia del diálogo social en la Oficina. Es indudable que el Sindicato del Personal ha tenido sus «altibajos» con la administración. Esto ocurre con todas las relaciones laborales.

Afortunadamente me complace mucho decirles que seguimos manteniendo un diálogo periódico con la administración de la OIT. No siempre estamos de acuerdo en todo, pero en los casos en que tenemos divergencias, abordamos con profesionalismo la manera de resolverlas. De hecho, no fue sino hasta la llegada del actual Director General cuando el personal de la OIT empezó a disfrutar de un nivel formal de negociación colectiva en la Oficina.

Ahora estamos en una situación en la que tenemos la responsabilidad ante nuestros miembros y ante todo el personal de la OIT de defender nuestro derecho a la negociación colectiva. El Sindicato del Personal de la OIT ha contratado los servicios de un Consejero Jurídico desde 2003. En todo este tiempo él ha proporcionado asesoramiento jurídico profesional al Comité del Sindicato del Personal para apoyar la negociación colectiva o discusiones sobre políticas, y ha ayudado a tramitar las quejas como parte de la Unidad de Apoyo Jurídico del Sindicato del Personal.

Estamos pidiendo un contrato de trabajo regular y formal de la OIT para el Consejero Jurídico.

Esto es necesario porque, debido a nuestro estatuto jurídico en la administración pública internacional, no podemos poner al Sindicato del Personal bajo la jurisdicción de un Estado Miembro. Este hecho fue corroborado en una decisión reciente del Tribunal Administrativo de la OIT en la que se afirmaba lo siguiente: «muchos países exigen otras formalidades que incluyen, en algunos casos, el registro bajo la legislación nacional pertinente. Esas disposiciones legislativas no pueden aplicarse a una asociación del personal o a un sindicato cuyos miembros sólo pueden ser funcionarios públicos internacionales».

El marco jurídico para la relación de trabajo y las relaciones laborales en la OIT se define en: las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional, decisiones de la Comisión de la Administración Pública Internacional, el Consejo de Administración, el Estatuto del Personal, convenios colectivos y la jurisprudencia del Tribunal Administrativo.

Debido a esta circunstancia particular:

- Con excepción del Consejero Jurídico, el Sindicato ha contratado a su propio personal de secretaría — recurriendo a contratos de la OIT — durante los últimos 40 años.
- Muchos otros sindicatos, asociaciones y federaciones de personal de toda la administración pública internacional también recurren a los contratos de sus respectivos organismos para contratar personal.
- La OIT ha permitido que existan entidades independientes dentro de la Oficina y que el personal de éstas sea contratado con contratos de la OIT.

En la actualidad, debido a esta situación tan especial, el Sindicato del Personal debe poder contratar personal con un contrato de trabajo que tenga una base jurídica en el marco de la administración pública internacional, a través de la Organización Internacional del Trabajo.

Hay que dejar en claro lo siguiente: el Sindicato del Personal no le está pidiendo a la OIT que actúe como empleadora. El Sindicato del Personal está dispuesto a negociar con la administración las obligaciones que podría asumir respecto de su propio personal.

El Sindicato del Personal seguirá manteniendo su independencia a través de la financiación del puesto del Consejero Jurídico con cargo a los fondos del Sindicato del Personal, recabados con las cotizaciones de los miembros y sobre las cuales rinde cuentas mediante un sistema democrático de toma de decisiones en las asambleas generales anuales.

Expresamos la sincera esperanza de que ustedes puedan encontrar una solución para esta cuestión en un futuro muy cercano.

Gracias por su atención.

Anexo II

Proyecto de resolución relativo a la enmienda al artículo V del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Consciente de la conveniencia de aclarar, en el artículo V del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante «el Estatuto»), que el Tribunal es competente para resolver acerca de la procedencia de celebrar vistas orales;

Tomando nota de que el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo ha aprobado el texto del proyecto de enmienda al artículo V del Estatuto,

Adopta la enmienda al artículo V del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, que figura a continuación:

- Añádase la frase siguiente al principio del texto actual del artículo V: «El Tribunal tendrá facultades discrecionales para determinar o desestimar la celebración de vistas orales, incluso cuando las haya solicitado una de las partes».

[El texto francés dice lo siguiente:

Projet de résolution concernant l'amendement à l'article V du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Consciente qu'il importe de préciser clairement à l'article V du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (ci-après le «Statut») que le Tribunal a compétence pour décider de l'opportunité d'organiser une procédure orale;

Notant que le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail a approuvé le texte du projet d'amendement à l'article V du Statut,

Adopte l'amendement à l'article V du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, comme suit:

- Insérer la phrase suivante au début de l'article V: «Le Tribunal peut, s'il en décide ainsi, accepter ou refuser d'organiser une procédure orale, y compris à la demande d'une des parties.»]

[El texto inglés dice lo siguiente:

¹ Se ha modificado la traducción española del proyecto de resolución recomendado por el Consejo de Administración (documento GB.301/PFA/18/1, anexo), con el fin de armonizarla con las versiones inglesa y francesa del primer párrafo del preámbulo y del texto de la enmienda propuesta.

**Draft resolution concerning amendment to article V
of the Statute of the Administrative Tribunal of the
International Labour Organization**

The General Conference of the International Labour Organization,

Aware of the value of clarifying, in article V of the Statute of the Administrative Tribunal of the International Labour Organization (“Statute”), that the Tribunal is competent to decide whether to hold an oral hearing,

Noting that the Governing Body of the International Labour Organization has approved the text of a draft amendment to article V of the Statute;

Adopts the amendment to article V of the Statute of the Administrative Tribunal of the International Labour Organization, as follows:

- Insert the following sentence at the beginning of article V: “The Tribunal, at its discretion, may decide or decline to hold oral proceedings, including upon request of a party.”]