



NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

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

	<i>Página</i>
I. Declaración del representante del Sindicato del Personal (Decimosexto punto del orden del día)	1
II. Estrategias basadas en los resultados para 2010-2015: Estrategia en materia de recursos humanos – Reorientación de los recursos humanos (Duodécimo punto del orden del día).....	1
III. Enmiendas al Estatuto del Personal (Decimoséptimo punto del orden del día).....	8
IV. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Decimoctavo punto del orden del día)	9
V. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT (Decimonoveno punto del orden del día).....	10
VI. Otras cuestiones de personal: Fondo de Pagos Especiales.....	12
 <i>Anexo</i>	
Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración de la OIT	13

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

1. La declaración del representante del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo al presente informe.

II. Estrategias basadas en los resultados para 2010-2015: Estrategia en materia de recursos humanos – Reorientación de los recursos humanos (Duodécimo punto del orden del día)

2. La Comisión pasó a examinar un documento¹ sobre la Estrategia en materia de recursos humanos (Estrategia) y de reorientación de los recursos humanos.
3. La Sra. Viale, Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), presentó la Estrategia y declaró que se basaba en un análisis de las enseñanzas extraídas de la aplicación de las diversas estrategias de recursos humanos que se habían venido aplicando a lo largo de los diez últimos años. Declaró que la nueva Estrategia se basaba en un análisis prospectivo de las necesidades de la Oficina para el período 2010-2015, teniendo en cuenta la función decisiva que la Organización debía desempeñar para afrontar los retos mundiales. La Estrategia tenía por objeto mejorar las competencias profesionales y el desempeño del personal, la capacidad de gestión, y la capacidad de la Oficina sobre la base de los conocimientos, el talento y el tesón de sus recursos humanos, en consonancia con los objetivos de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa y el Pacto Mundial para el Empleo.
4. En la Estrategia se proponía reorientar la gestión de los recursos humanos en torno a cuatro ámbitos principales: la competencia y la capacidad de liderazgo, la rendición de cuentas, el trabajo en equipo y la colaboración, y un entorno de trabajo propicio. La oradora señaló que para preparar la Estrategia se había celebrado una serie de consultas con los miembros del Consejo de Administración, el Sindicato del Personal y la Dirección de la OIT. La Estrategia radicaba en un enfoque de la gestión con base en los resultados, enfoque en que se determinaban indicadores, metas e hitos para cada uno de los cuatro resultados. Los indicadores permitirían medir los progresos realizados en la consecución de las metas, y los hitos bienales señalarían los progresos significativos esperados para los tres bienios siguientes. En la última parte de la Estrategia se definía una serie de riesgos e hipótesis que se habrían de tener en cuenta en la aplicación de la Estrategia.
5. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, señaló que la revisión de la Estrategia, en vista de la crisis financiera, se debatía en un momento en que la OIT afrontaba muchos retos. Tras la adopción de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, en junio de 2008, de la hoja de ruta para su aplicación y del Pacto Mundial para el Empleo, los mandantes se volvían hacia la OIT en busca de ayuda y pautas de orientación. Se pedía a la Oficina que hallase recursos financieros adicionales para ayudar a sus mandantes y para prestar un asesoramiento técnico de alto nivel sobre las cuestiones económicas, sociales y laborales. El G-20

¹ Documento GB.306/PFA/12/2.

también albergaba nuevas expectativas respecto de la OIT, al solicitar a la Oficina que aumentara su función de movilización a escala internacional. En los seis años venideros la estrategia debía obedecer a la necesidad de que la OIT cuente con conocimientos especializados en diversas áreas fundamentales (especialistas en macroeconomía, salarios, seguridad social, relaciones laborales y nomas).

6. El orador aplaudió la realización del inventario de las competencias, que se iniciara en junio de 2009, pero pidió que se proporcionaran a la Comisión más detalles sobre el particular. Tomaba nota de que se habían celebrado consultas sobre la Estrategia, pero estimaba que debía reforzarse el proceso de consultas con todos los participantes. Su grupo consideraba que las ambiciones de la Oficina en materia de contratación y de retención de personal altamente calificado no concordaban del todo con el aparente aumento del número de contratos de corta duración y de empleos precarios. Se necesitaría ofrecer condiciones de empleo atractivas para atraer a los nuevos funcionarios que se requerían. El orador también propuso que se examinaran posibilidades de ascender al personal interno, sin merma de la seguridad en el empleo ni de la progresión profesional. En la Estrategia no se contemplaba lo suficiente este tema.
7. Otra preocupación del Grupo de los Trabajadores era cómo integrar en las políticas de contratación y de formación valores de la OIT como la libertad sindical, la negociación colectiva y las relaciones laborales. El orador recordó la capacidad única de la OIT para instilar estos valores en el sistema de las Naciones Unidas. La Estrategia no contenía la menor referencia a un eventual «sello distintivo de la OIT», omisión que debía subsanarse. Además, sería conveniente que los nuevos miembros del personal pasasen un tiempo en el Centro de Turín, a fin de impregnarse de estos valores fundamentales de la OIT. El Centro de Turín también debía utilizarse para impartir al personal una formación sobre el desarrollo de la capacidad para los mandantes, con arreglo a lo previsto en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.
8. El Grupo de los Trabajadores estimaba que el documento se concentraba demasiado en una alianza con la Dirección, pues también hubiera debido orientarse hacia el personal. Además, el documento se centraba principalmente en el personal de la categoría de los servicios orgánicos y grados superiores, sin tener suficientemente en cuenta al personal de apoyo. En lo referente a la formación del personal de dirección, el Grupo solicitó información sobre los ejercicios de formación anteriores, y los resultados relativos al correspondiente desarrollo de la capacidad.
9. Respecto a la movilidad, el Grupo de los Trabajadores deseaba que se pusiese más empeño en desarrollar las perspectivas de carrera del personal y en aumentar las oportunidades para el personal de la categoría de los servicios generales, que en su mayoría estaba conformado por mujeres.
10. La aplicación de la revisión de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT tendría en el personal una incidencia sumamente marcada, por lo que en la Estrategia en materia de recursos humanos se debía abordar esta cuestión, así como los temas de la reubicación geográfica y la gestión de las aspiraciones profesionales. Los coordinadores nacionales previstos para las asignaciones por país debían actuar con total independencia de presiones nacionales, responder plena y exclusivamente a la OIT.
11. Volviendo a los cuatro resultados, el orador declaró que el primer indicador parecía ser más una herramienta que un verdadero resultado. En cuanto al resultado 2, el Grupo de los Trabajadores se preguntaba qué efectos tendría la revisión del mecanismo de reconocimiento del desempeño en las disposiciones actuales. Con referencia al resultado 3, el orador se preguntaba cuál sería la incidencia de las asignaciones, o comisiones de servicio, de personal al sector privado en el estatus jurídico de los funcionarios públicos

internacionales. El Grupo celebraba que se diese prioridad a la seguridad del personal en el contexto del resultado 4, pero pidió aclaraciones sobre la utilización de los mecanismos formales e informales de solución de conflictos.

12. El Grupo de los Trabajadores aún no estaba dispuesto a respaldar la Estrategia en materia de recursos humanos, al considerar que el documento requería un examen más detenido.
13. El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, indicó que su Grupo respaldaba las cuatro orientaciones básicas de la Estrategia. Sin embargo, lamentaba que en el documento se proporcionase tan poca información sobre los resultados de las estrategias anteriores.
14. Si bien tomó nota de los esfuerzos de la Oficina para que las diferentes estrategias guardasen coherencia entre sí, el orador señaló que habría sido deseable que la Oficina presentase de manera integrada sus distintas estrategias de gestión para el período 2010-2015. También hubiera resultado apropiado que en el documento se proporcionase información más detallada sobre los resultados esperados, así como un plan de ejecución.
15. En cuanto a las competencias profesionales del personal de la OIT, el orador declaró que su nivel debía ser un referente a escala internacional. Si bien expresó su apoyo a las iniciativas de la dirección de la Oficina en lo relativo a la capacitación, se preguntaba si el presupuesto consignado para esa partida bastaría para afrontar los desafíos y cumplir los mandatos de la OIT, si sólo se utilizaría para financiar las actividades de formación.
16. El orador también confirmó la pertinencia de las políticas internas en los ámbitos de las competencias profesionales, y de la seguridad y la salud, pero lamentaba que en el documento no se proporcionase información precisa. También expresó el deseo de que se estableciese un objetivo del 100 por ciento para el cumplimiento de las normas mínimas operativas de seguridad (MOSS), en vez del 95 por ciento citado en el criterio de referencia.
17. En lo referente a la encuesta de satisfacción del personal prevista para 2010, los empleadores preguntaron si la llevaría a cabo una entidad independiente, con qué frecuencia, y expresó el deseo de que los resultados correspondientes se comunicasen al Consejo de Administración.
18. Respecto de la cuestión relativa a la movilidad del personal y a los programas de desarrollo profesional, el orador subrayó que la creciente descentralización instaurada por la Oficina abría el interrogante de las políticas de recursos humanos en las oficinas exteriores y el de las políticas relativas a la gestión basada en los resultados y a la presentación de informes. De ahí la importancia de contar con una política transparente y un enfoque claro de la gobernanza en este ámbito. El Grupo de los Empleadores respaldaba el examen de la estructura de las oficinas exteriores.
19. Si bien el orador reconocía la rigidez del marco impuesto por las Naciones Unidas en esta esfera, también declaró que las propuestas relativas al reconocimiento de los méritos del personal seguían siendo imprecisas pese a la importancia que esos factores revestían para la motivación del personal. Por último, expresó la preocupación del Grupo de los Empleadores por la demora en la aplicación del sistema IRIS en las regiones.
20. En conclusión, el orador expresó el deseo de que se enmendase el párrafo 38 del documento, en el que se recomendaba que el Consejo de Administración aprobase la Estrategia en materia de recursos humanos, de suerte que al final del mismo se agregase lo siguiente: «... teniendo en cuenta las opiniones expresadas durante el debate». Destacó

asimismo que su Grupo permanecía a disposición de la Oficina para trabajar en la aplicación de la Estrategia.

21. La representante del Gobierno del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de los países industriales con economía de mercado (PIEM), reconoció que la Estrategia en materia de recursos humanos se había concebido como documento de alto nivel y que en él no se había pretendido exponer con detalle las actividades de los recursos humanos para los seis años siguientes. El grupo de los PIEM aplaudió el objetivo general de esta Estrategia, que consistía en reorientar la función de los recursos humanos y alinearla más con los objetivos estratégicos de la OIT y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa.
22. La oradora observó sin embargo, que para cada resultado se apreciaba cierto desajuste entre los indicadores, las metas para 2015 y los hitos bienales propuestos. Manifestó preocupación sobre la cultura de conflicto mencionada en la Estrategia y afirmó que la solución residía en un cambio de cultura en la Oficina. En particular, pidió que facilitasen aclaraciones acerca del indicador 4.2.
23. La oradora reconoció los vínculos que existían entre un sistema de recompensas y reconocimiento, el desempeño individual y mayor rendición de cuentas. Destacó al respecto que todos los directores de la OIT deberían rendir cuentas respecto del logro de los objetivos de la Oficina y, por ende, de la introducción satisfactoria de los cambios que se derivasen de la Estrategia. El grupo de los PIEM expresó el deseo de recibir más información sobre el nuevo sistema de gestión del desempeño y sobre sus repercusiones en los resultados generales de la Organización.
24. En relación con la adhesión de la Oficina al proceso de armonización de las prácticas institucionales en todo el sistema de las Naciones Unidas, mencionado solamente en el resultado 3, el grupo albergaba la esperanza de que la Iniciativa «Unidos en la acción» ocupase un lugar preponderante en la aplicación de la Estrategia. La oradora solicitó pues que, para la siguiente reunión del Consejo de Administración, se elaborase un informe sobre la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos para 2006-2009. Afirmó que los PIEM estaban dispuestos a colaborar con la Oficina a fin de que a la mayor brevedad se instaurase, en toda la OIT, una gestión estratégica de los recursos humanos basada en las mejores prácticas.
25. El representante del Gobierno de Francia hizo suya la declaración del grupo de los PIEM y observó que la Estrategia representaba un paso acertado en atención a las exigencias que recaían en la Organización. No obstante, subrayó que antes de presentarse una nueva estrategia era importante hacer un balance de los logros y las experiencias adquiridas mediante las estrategias anteriores. La gestión basada en los resultados representaba una herramienta importante que debía utilizarse correctamente y exigía que todos asumiesen sus respectivas responsabilidades. La gestión del desempeño no parecía estar realmente bien establecida, ni tampoco vinculada a metas claras. En razón de su mandato, la OIT debía predicar con el ejemplo en el sistema de las Naciones Unidas en relación con las mejores prácticas de desempeño basadas en el reconocimiento y las recompensas. El orador señaló la necesidad de un plan prospectivo para los recursos humanos porque proporcionaría una visión de las competencias necesarias orientada hacia el futuro. Si bien apoyaba el punto que requería decisión, pidió que se proporcionasen más indicadores operativos respecto a la movilidad, la formación y la mejor colaboración.
26. El representante del Gobierno de Australia se adhirió a las declaraciones del grupo de los PIEM y afirmó que la Estrategia constituía un cambio de rumbo importante en la adopción de las mejores prácticas en materia de gestión. Era partidario de que se armonizase la función de los recursos humanos con los objetivos estratégicos de la Oficina, y subrayó

que los resultados de la Estrategia sobre los recursos humanos podrían sintonizarse mejor con los actuales indicadores. Sugirió que se insistiera más en la colaboración en toda la Organización, y solicitó una aclaración sobre la frecuencia de la encuesta periódica entre el personal, así como sobre la cuantía de recursos disponibles para financiar la prevención y solución de conflictos.

27. El representante del Gobierno del Líbano respaldó la declaración formulada por el Grupo de los Trabajadores sobre la capacidad de la Oficina de atraer las aptitudes y competencias necesarias para trabajar en la OIT. Con referencia a la declaración del Sindicato del Personal, también subrayó que para la elaboración de la Estrategia debían tenerse presentes los principios y valores de la Oficina.
28. El representante del Gobierno de la Argentina declaró que la Oficina se hallaba confrontada a dos desafíos: la aplicación de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y el Pacto Mundial para el Empleo, y la función esencial que correspondía a la Oficina en la respuesta a las expectativas del G-20. El orador recalzó que estos desafíos debían cimentarse en una estrategia ambiciosa y orientada hacia el futuro. Destacó la importancia de atraer y conservar a un personal de cooperación técnica cualificado, y destacó la necesidad de examinar la cuestión de la movilidad con mayor detenimiento. Señaló que la labor de integración y la coordinación interna debían arrojar resultados concretos que fuesen claros para todas las partes, y subrayó que la coordinación y la cooperación eran esenciales en el sistema de las Naciones Unidas. Solicitó que se efectuaran más análisis sobre el número y el tipo de funcionarios necesarios en el futuro, así como sobre la sección relativa a las hipótesis y riesgos. Tras reiterar que refrendaba el punto que requería una decisión, manifestó el deseo de que prosiguiese el diálogo con el Consejo de Administración en el marco de la aplicación de la Estrategia.
29. El representante del Gobierno de Sudáfrica, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo africano, abundó en el sentido de numerosas afirmaciones formuladas. Era preciso afrontar muy seriamente los problemas relativos al diálogo con el personal, porque lo contrario podría provocar una desmotivación. Consideraba importante que se volviese a deliberar al respecto lo antes posible. En lo relativo al documento examinado, opinó que en él no se facilitaba información alguna sobre los mecanismos de planificación de la sucesión del personal. Insistió también en que para las contrataciones debía aplicarse un criterio equitativo con respecto a la representación de todas las regiones, lo cual no siempre parecía ser el caso.
30. El representante del Gobierno de la India destacó la importancia de los temas abarcados en los cuatro resultados y apoyó el punto que requería decisión. Añadió que la Oficina debía contemplar medidas de economía en sus procedimientos y decisiones de contratación, que para asegurar una representación adecuada de todas las regiones debía darse más flexibilidad al Sistema de contratación, asignación y colocación del personal (RAPS), y que debía hacerse más hincapié en la formación para mejorar la interacción con los mandantes tripartitos.
31. El representante del Gobierno del Japón, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), consideró que el documento constituía un paso importante en la dirección adecuada y que sus objetivos eran ambiciosos y necesarios. La Estrategia también ponía de manifiesto elementos de las mejores prácticas en materia de recursos humanos. El ASPAG apoyaba firmemente los objetivos estratégicos que consistían en vincular la Estrategia en materia de recursos humanos no sólo a la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa y el Pacto Mundial para el Empleo, sino también a las demás estrategias de gestión. El orador manifestó su acuerdo respecto al

marco basado en los resultados, si bien consideraba que algunos indicadores e hitos no parecían reflejar exactamente el objetivo estratégico al que debían referirse concretamente.

- 32.** El ASPAG acogió con satisfacción los constantes esfuerzos dedicados por la Oficina a la promoción de la diversidad de la composición del personal, e instó a la Oficina a que siguiese dando prioridad al criterio de la distribución geográfica. El grupo pidió a la Oficina que informase sobre la representación del personal en el plano regional. En ese contexto, también solicitaba a la Oficina que procediese a examinar los requisitos lingüísticos en los anuncios de vacantes. El ASPAG sugirió que se reforzaran los resultados 2, 3 y 4 para contribuir mejor a una transición hacia una cultura más diversa y positiva. En relación con el párrafo 36 del documento, el grupo pidió una aclaración sobre la cuota del presupuesto destinada a financiar los servicios de apoyo en comparación con la suma restante destinado a la aplicación de los cuatro resultados estratégicos.
- 33.** El representante del Gobierno del Japón respaldó las declaraciones formuladas por el grupo de los PIEM y el ASPAG, en particular con respecto a las nacionalidades insuficientemente representadas entre el personal de la OIT. Respecto al párrafo 13 del documento, dijo que respaldaba los esfuerzos encaminados a una planificación eficaz de la sucesión del personal lo que permitiría lograr avances respecto del reequilibrio de la estructura jerárquica, y solicitó datos estadísticos sobre el particular, inclusive sobre la evolución de la estructura jerárquica.
- 34.** En respuesta a las observaciones y preguntas formuladas por la Comisión, la Directora de HRD señaló que la gestión de los recursos humanos era una función compleja y que todas las observaciones y sugerencias formuladas por la Comisión se acogían con sumo interés y se tomarían en consideración.
- 35.** La cantidad de detalles que la Oficina podía presentar en un documento de alto nivel quedaba sujeta a ciertas limitaciones. La Oficina no sólo había procedido a un análisis de las necesidades en materia de recursos humanos para los seis años venideros, sino que también había realizado una evaluación de la estrategia anterior y de las enseñanzas extraídas. En el análisis se habían definido las herramientas que habían resultado útiles y las que no lo habían sido. Sobre esa base, sería preciso considerar nuevamente las prácticas y herramientas sobre los recursos humanos para ajustarse más a los objetivos de la OIT. Ya había comenzado la labor relativa a los detalles de las actividades que la Oficina llevaba a cabo a corto plazo.
- 36.** La Estrategia en materia de recursos humanos era una estrategia a largo plazo, para seis años. Tal vez algunas mediciones propuestas de sus progresos y efectos no fuesen perfectas, pero eran los puntos de partida que se reflejaban en los indicadores de referencia. Habida cuenta del marco normalizado y del enfoque global previsto que se había utilizado para todas las estrategias de gestión basada en los resultados, los indicadores e hitos propuestos se habían utilizado con dos fines distintos. Los indicadores tenían por objeto facilitar ejemplos de actividades de los recursos humanos con respecto a las cuales la Oficina pudiera medir los progresos y el impacto de la Estrategia. La Directora explicó que la intención de la Oficina era definir metas realistas pero ambiciosas para un período de seis años, además de adaptar, examinar y ajustar los indicadores y las metas conforme se fuese aplicando la Estrategia. Destacó a este respecto la importancia de que prosiguiese el debate en la Comisión.
- 37.** En lo relativo a la contratación y selección, la oradora subrayó el prestigio que la OIT tenía como empleador excelente, tanto por las condiciones de empleo que ofrecía como por los valores que representaba. Esos valores se reflejaban en las cualidades de HRD, como la integridad, la sensibilidad a la diversidad, el trabajo en equipo y el talante de colaboración. Indicó que la Oficina ya disponía de varios instrumentos para medir y evaluar la diversidad

(ya se tratara de la diversidad nacional o geográfica), los conocimientos especializados y las cualificaciones, pero que ahora necesitaba atraer a un personal joven y altamente capacitado, mediante unos procedimientos de contratación y de selección eficaces.

38. En cuanto a la prevención y solución de conflictos, el indicador 4.2 daba cuenta de la relación entre el número de conflictos derivados del trabajo que podían solucionarse mediante mecanismos oficiosos y los que no podían serlo y debían reenviarse posiblemente a mecanismos oficiales. El sistema de prevención y solución de conflictos de la OIT desplazaba parte de la atención y de los recursos de los procedimientos oficiales de solución de conflictos hacia la solución de conflictos por cauces extraoficiales. La Oficina del Mediador impartía formación sobre la prevención y solución de conflictos, y el sistema alentaba la solución de los conflictos mediante el diálogo y la negociación. Al celebrarse el presente debate, el 80 por ciento de las controversias se dirimían mediante procedimientos oficiosos, y el 20 por ciento se sometían a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (JAAB). La meta era limitar a un 25 por ciento la cuota total de casos tramitados por cauces oficiales.
39. La prevención y solución de conflictos absorbía menos del 5 por ciento del presupuesto de HRD y ese 5 por ciento se utilizaba sobre todo para financiar la Oficina del Mediador y el JAAB. La cifra del 39 por ciento indicada en el documento representaba el porcentaje de todos los fondos destinados a los recursos humanos para brindar apoyo al resultado 4 (en pro de un entorno de trabajo propicio en la Oficina), que incluía no sólo los mecanismos oficiales y oficiosos para la solución de conflictos, sino también la seguridad y la protección, los servicios médicos, y la gestión de los días de ausencia y de las prestaciones familiares.
40. La oradora coincidía en que la Iniciativa «Unidos en la acción» era una cuestión de carácter transversal no sólo por lo que se refería a la estrategia en materia de recursos humanos, sino también a la aplicación general del Programa de Trabajo Decente. En lo relativo a la Estrategia en materia de recursos humanos, la alianza de la OIT con el sistema de las Naciones Unidas era un tema que se abordaba principalmente en relación con el resultado 3, referente a la colaboración. La Estrategia también se refería a la necesidad de simplificar ciertas prácticas en materia de recursos humanos y de armonizarlas en el marco del sistema de las Naciones Unidas; también trataba de la necesaria participación activa de la OIT en las actividades de formación de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre el liderazgo de la ONU y de los requisitos relativos a la dirección del equipo de las Naciones Unidas en los países (resultado 1).
41. La oradora indicó que la Oficina se proponía fomentar más la movilidad del personal de la OIT no sólo en colaboración con otras organizaciones internacionales, sino también con otras entidades, entre ellas las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el sector privado, de una manera que preservara la independencia de la administración pública internacional. En términos de movilidad interna, la Oficina seguía aplicando un enfoque proactivo, al promover la movilidad del personal entre la sede y el terreno y en el marco de los lugares de destino, además de la movilidad funcional.
42. Con respecto al tema de las encuestas entre el personal, la oradora señaló que se llevarían a cabo de manera sistemática e independiente, y que los resultados se darían a conocer al personal así como al Consejo de Administración.
43. Las políticas vigentes de recompensas y reconocimientos para fomentar el buen desempeño, como los sistemas de incrementos salariales por méritos y de ascensos personales, se habían instaurado en el decenio de 1980 y habían demostrado sus limitaciones. La Oficina tenía el propósito de utilizar la misma dotación financiera de que

disponía para adaptar o sustituir esas políticas. Ello se realizaría en consulta con el Sindicato del Personal.

44. En cuanto a la pregunta sobre la seguridad del personal, la oradora señaló que el Comité consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo seguía tratando cuestiones relativas a la seguridad y salud del personal, como la del asbesto y el proyecto de renovación del edificio. La Subcomisión de Construcciones brindaba periódicamente información sobre estas cuestiones.
45. La oradora reiteró la disponibilidad del equipo de HRD para hacer presentaciones sobre determinadas prácticas de recursos humanos ante los miembros de la Comisión que manifestaran su interés.
46. Al no haberse opuesto objeciones a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores respecto del punto que requería decisión, que según declaró la Presidenta, se daba por aprobado.
47. ***La Comisión recomienda que el Consejo de Administración refrende la Estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por la Comisión.***
48. Con referencia a las diversas observaciones formuladas durante el debate sobre la cultura de conflicto, el Director General subrayó su profunda creencia en el diálogo social y los valores de la Organización. Una de las primeras medidas que introdujo tras su nombramiento en 1999 fue la negociación colectiva como medio principal para determinar las condiciones de servicio en la Oficina; desde entonces, la OIT trabajaba sobre esa base para introducir una serie de reformas, y personalmente seguía convencido de que ésa era la decisión correcta. Sin embargo, si el convenio colectivo en vigor resultase coartar el progreso de las importantes y urgentes reformas que se exigían a la Organización en cumplimiento de su mandato derivado de la Declaración de 2008, del Pacto Mundial para el Empleo y de la declaración del G-20, podría resultar necesario reconsiderar si ese convenio colectivo que seguía vigente resultaba realmente compatible con lo que se esperaba de la OIT. El orador albergaba la esperanza de que en la Comisión Paritaria de Negociación se reanudase sobre estas cuestiones un diálogo constructivo y respetuoso para que se alcanzasen los ambiciosos objetivos de la Estrategia en materia de recursos humanos y se superasen así los retos que debía afrontar la Organización.

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

49. La Comisión pasó a examinar un documento ² sobre las enmiendas al Estatuto del Personal. La Presidenta presentó el documento y señaló que el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 8.
50. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, declaró que su Grupo refrendaba ambas propuestas de enmienda al Estatuto del Personal. En lo referente a las enmiendas relativas a las cuantías de indemnización, señaló que el Grupo de los Trabajadores celebraba que la OIT hubiera tomado esa iniciativa, pues se trataba de un paso en la dirección correcta.

² Documento GB.306/PFA/17.

51. El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló que su Grupo respaldaba las propuestas de enmienda tal como figuraban en el párrafo 8. No obstante, solicitó aclaraciones sobre la finalidad y las consecuencias financieras de la propuesta de enmienda al anexo II del Estatuto del Personal.
52. La Directora de HRD respondió señalando que la OIT no había suscrito la póliza de seguro de las Naciones Unidas contra daños causados por actos intencionales, pero la OIT deseaba otorgar a su personal una cobertura semejante a la de las Naciones Unidas, sin distinción entre las causas de los sucesos ocurridos en el ejercicio de las funciones oficiales. De no adoptarse esta fórmula la única posibilidad que restaría a la Oficina consistiría en efectuar pagos *ex-gratia*. El coste total de esta cobertura no superaría para la OIT aquél derivado de la cobertura mediante el sistema de seguro de las Naciones Unidas contra daños causados por actos intencionales.
53. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en los párrafos 2 y 6 del documento.*

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

54. La Comisión pasó a examinar un documento ³ relativo al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). La Presidenta señaló que el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 6.
55. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, respaldó el punto que requería decisión.
56. El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, apoyó el punto que requería decisión.
57. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración:*
- a) *acepte las recomendaciones de la CAPI, a reserva de su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en relación con los siguientes derechos:*
 - i) *un incremento del 3,04 por ciento de los sueldos básicos/mínimos;*
 - ii) *los incrementos correspondientes en el pago por separación del servicio, para el personal de la categoría orgánica y grados superiores;*
 - b) *autorice al Director General a dar curso en la OIT, mediante enmiendas al Estatuto del Personal (cuando proceda), a las medidas descritas en el apartado a), a reserva de su aprobación por la Asamblea General.*

³ Documento GB.306/PFA/18.

V. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT (Decimonoveno punto del orden del día)

a) Estatuto del Tribunal

58. La Comisión pasó a examinar un documento ⁴ relativo al Estatuto del Tribunal. La Presidenta señaló que en el punto que requería decisión, que figuraba en el párrafo 6, se proponía que el examen de la cuestión de la legitimación activa del Sindicato del Personal se aplazara hasta la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2011.
59. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, declaró que en ese documento se ilustraba una vez más la postura de la OIT frente a la de otras organizaciones de las Naciones Unidas. El Tribunal de la OIT gozaba de gran prestigio y se citaba como referencia en tribunales de todo el mundo. Para el Grupo de los Trabajadores resultaba difícil aceptar que la OIT se basara en la postura de otras entidades de las Naciones Unidas en lugar de tomar la iniciativa al respecto. Según el orador, la Comisión debía estar dispuesta a tomar una decisión en marzo de 2010, sin esperar las conclusiones de los debates de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
60. El Sr. Julien declaró que el Grupo de los Empleadores respaldaba la decisión tal como figuraba en el documento.
61. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que, como la OIT contaba con una experiencia insuperable en materia de recursos humanos, no había razón para aplazar hasta 2011 el examen de la cuestión. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores no apoyaba el punto que requería decisión, y preferiría que la decisión se adoptase a más tardar durante la reunión de marzo de 2010.
62. El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, indicó que la OIT participaba en un proceso de diálogo con otros organismos de las Naciones Unidas. Habida cuenta de que la coherencia entre esas instituciones era muy importante para los empleadores, éstos apoyaban el punto que requería decisión propuesto por la Oficina.
63. La Presidenta tomó nota de que no había acuerdo en la Comisión respecto del punto que requería decisión, tal como se había propuesto.
64. *Habida cuenta de lo que antecede, la Comisión recomienda que el Consejo de Administración aplaze el examen de este punto del orden del día hasta su 307.ª reunión (marzo de 2010).*

⁴ Documento GB.306/PFA/19/1.

b) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Centro Internacional de Estudios de Conservación y Restauración de los Bienes Culturales (ICCROM)

65. La Comisión pasó a examinar un documento⁵ sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Centro Internacional de Estudios de Conservación y Restauración de los Bienes Culturales (ICCROM).
66. El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, respaldó la decisión, pero deseaba que se celebraran consultas oficiosas en vista de la importancia creciente del Tribunal.
67. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, se declaró a favor del punto que requería decisión e hizo suya la petición de los empleadores de que se celebraran consultas. Declaró además que esa solicitud de reconocimiento era una prueba más del grado de confianza de que gozaba el Tribunal Administrativo de la OIT.
68. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal por el Centro Internacional de Estudios de Conservación y Restauración de los Bienes Culturales (ICCROM), con efecto a partir de la fecha de esa aprobación, y que se celebren consultas oficiosas en relación con el volumen de trabajo del Tribunal.*

c) Composición del Tribunal Administrativo

69. La Comisión pasó a examinar un documento⁶ relativo a la composición del Tribunal Administrativo.
70. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, refrendó el punto que requería decisión.
71. El Sr. Julien apoyó la decisión en nombre del Grupo de los Empleadores.
72. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración proponga a la Conferencia Internacional del Trabajo que, en su 99.ª reunión, renueve el mandatos del Sr. Gordillo, del Sr. Rouiller y del Sr. Frydman por un período de tres años, mediante el siguiente proyecto de resolución:*

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 el mandato del Sr. Agustín Gordillo (Argentina), del Sr. Claude Rouiller (Suiza) y del Sr. Patrick Frydman (Francia) por un período de tres años.

⁵ Documento GB.306/PFA/19/2.

⁶ Documento GB.306/PFA/19/3.

VI. Otras cuestiones de personal: Fondo de Pagos Especiales

73. La Comisión pasó a examinar un documento ⁷ que requería decisión y que versaba sobre la sustitución de un miembro de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales. La Presidenta señaló que el punto que requería decisión figuraba en el párrafo 3.
74. El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, indicó que éste no tenía objeciones de principio que oponen a dicha decisión. Subrayó, sin embargo, que si el Consejo de Administración debía dar una opinión sobre esa designación, hubiese preferido que al documento presentado se hubiese adjuntado el *currículum vitae* de la aspirante.
75. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, respaldó el punto que requería decisión y expresó sus mejores deseos a la nueva miembro de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales.
76. La Directora de HRD aclaró que la Oficina debía someter la propuesta a la aprobación de la Comisión, e indicó que en lo sucesivo se adjuntaría el *currículum vitae* de los aspirantes.
77. ***La Comisión recomienda que el Consejo de Administración designe a la Sra. Susan Hudson miembro de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales, a partir del 1.º de marzo de 2010.***

Ginebra, 16 de noviembre de 2009.

(Firmado) Sir R. Trotman
Ponente

Puntos que requieren decisión: párrafo 47;
párrafo 53;
párrafo 57;
párrafo 68;
párrafo 72;
párrafo 77.

⁷ Documento GB.306/PFA/20/1.

Anexo

Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración de la OIT (306.^a reunión – noviembre de 2009)

Señora Presidenta, señor Director General, señores miembros del Consejo de Administración, estimados colegas y participantes en la presente reunión,

Nuestra Organización afronta hoy día grandes desafíos pero también tiene grandes oportunidades. Grandes desafíos, porque nos encontramos — como ciudadanos del mundo — sumidos en otra crisis financiera y económica. Esto no es nada nuevo, pues la situación es similar a otras que se produjeron ya en numerosas ocasiones en el pasado, en las que la OIT — con su personal competente y comprometido — acudió en ayuda de nuestros mandantes que debían superarlas. Grandes oportunidades, porque nuestra Organización tiene hoy mayor visibilidad en el plano mundial, en particular en la actual coyuntura de crisis económica.

Las personas que acuden a trabajar a la OIT lo hacen movidas por los ideales y valores que ésta representa y que en cierto modo han venido confirmados por la adopción de la política que da prioridad al empleo y a los derechos de los trabajadores, que ha ganado credibilidad frente a una infraestructura financiera mundial tambaleante. Sé que para mí, y para muchos como yo, éste fue un factor importante cuando me planteé la posibilidad de hacer carrera en la Oficina.

En el día de hoy, la Comisión PFA examina la estrategia en materia de recursos humanos. El documento sometido a debate tiene por objeto proporcionarles a ustedes una hoja de ruta sobre cómo la Administración se propone seguir promoviendo los valores de la Oficina para que se alcancen los objetivos señalados en la Declaración de 2008 y en el Pacto Mundial para el Empleo.

Como ustedes pueden imaginar, un documento importante como éste también lo examina el personal, quien así tiene una idea del rumbo que la Oficina desea tomar en la materia, y más concretamente de las condiciones en que los miembros del personal habrán de servir en la Organización. Quisiera comenzar mi declaración con la primera cuestión que planteamos a HRD cuando examinamos por primera vez, semanas atrás, los detalles de la Estrategia:

¿Qué tipo de relación piensa tener la Administración con el personal?

Si bien el documento sometido a examen del Consejo de Administración representa una mejora con respecto a proyectos anteriores, facilita pocas indicaciones, y algunas de ellas preocupantes. Se menciona que la función de HRD consiste en actuar como «interlocutor de los directivos». Por cierto, este documento parece centrarse en la gestión. Reconocemos que el desarrollo del potencial de gestión es un objetivo importante y presente desde 1999 en todas las estrategias en materia de recursos humanos.

Sin embargo, en el documento poca cosa se dice del asistente administrativo G.5 de Addis Abeba, del Consejero Técnico Principal (CTP) de Bangkok, o del nuevo personal contratado para apoyar los Programas de Trabajo Decente por País de todo el mundo. ¿Qué ocurre con el funcionario precario, que empalma con su quinto año de contrato de corta duración, y con el colaborador externo, y con los contratos de cooperación técnica? ¿y qué es del colega del IPEC, que lleva 15 años trabajando en la Oficina, con una hoja de servicios de probada excelencia, pese a lo cual sigue con contratos anuales, sin perspectivas de ser considerado como candidato interno a los efectos de los concursos?

¿Qué hay de la revisión de la estructura exterior y dónde se indica cómo se van a consultar con el Sindicato los efectos de la reestructuración? ¿Dónde se informa sobre el enfoque estratégico de la movilidad, incluida la movilidad entre la OIT y el Centro de Turín? Con referencia a los procedimientos de contratación y selección, que abordaré más adelante, así como a la política de contratación, se subestima la importancia de estas cuestiones, y la enorme labor que todavía queda por hacer.

Se nos recuerda constantemente la necesidad de que el personal esté receptivo al cambio. Cuando hablamos de cambio, también debemos promover aquellos valores que nos caracterizan como Organización. ¿Qué valores debemos conservar al emprender el proceso de cambio?

Si bien la Estrategia está impregnada de la terminología más reciente en materia de recursos humanos, parece pasar por alto algunos valores esenciales de nuestra Organización, valores que son indispensables para garantizar una aceptación de los cambios propuestos. Aunque en el documento se hace referencia a «un diálogo constructivo con los representantes del personal», llama la atención la ausencia de palabras como negociación y negociación colectiva. Acogemos con satisfacción la posibilidad de que haya un diálogo constructivo, pero observamos que con demasiada frecuencia se han producido modificaciones unilaterales de los convenios colectivos y del Estatuto del Personal.

Permítanme mencionar dos breves ejemplos:

En primer lugar, nuestra experiencia en las consultas sobre la revisión de la estructura exterior ha sido de muy diversa índole. Si bien mantuvimos algunas reuniones cordiales con la Administración, siendo especialmente positivas las celebradas con distintos Directores Regionales y personal de dirección de las oficinas exteriores, así como con el Consejero Principal para la Gestión del Cambio, el intercambio concreto de información fue limitado. Aprovechamos la oportunidad para transmitir la creciente inquietud del personal y solicitar que la Oficina informase periódicamente para ahuyentar dicho temor. En múltiples ocasiones hemos tratado de discutir de soluciones de política para aquellas oficinas en las que el proceso de reestructuración no estaba funcionando. No recibimos información detallada del plan de aplicación. Albergamos la esperanza de que se pueda iniciar un diálogo sustantivo lo antes posible — como la propia OIT promueve en sus actividades sobre reestructuración socialmente responsable — a fin de evitar situaciones como la que tuvimos que afrontar en Abidjan, que ha quedado gravada en nuestra memoria.

En segundo lugar, la cuestión de la contratación y selección en la OIT se rige por un convenio colectivo y por el Estatuto del Personal. Se trata también de una cuestión que es motivo de creciente insatisfacción y desmotivación para el personal — tanto en la sede como en las oficinas exteriores. No puede ignorarse que esta cuestión fue también objeto de cambios unilaterales que, en opinión del Sindicato del Personal, tuvieron importantes repercusiones en la transparencia, la objetividad y el rigor de todo el proceso.

Ante los cambios unilaterales introducidos en el convenio colectivo, el Sindicato del Personal remitió la cuestión al grupo de examen — Grupo de Expertos Independiente encargado de solucionar los conflictos colectivos. El grupo llegó a la conclusión, por unanimidad y de forma inequívoca, de que las modificaciones unilaterales infringían el convenio colectivo y el anexo I del Estatuto del Personal. Una vez más, no era el Sindicato del Personal el que decía que la Oficina debía negociar sobre todo, sino que se trataba de una opinión de expertos independiente e imparcial. Además, la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones — nuestro órgano de apelaciones interno — observó en su último informe que la forma en que la Oficina organizaba actualmente los concursos no seguía el procedimiento establecido en el Estatuto del Personal.

A pesar de estas conclusiones claras formuladas por órganos independientes, la Oficina sigue pretendiendo que sólo se efectuaron cambios menores y que los

procedimientos seguidos fueron totalmente objetivos y transparentes. Precisamente por esta falta de voluntad para reconocer la necesidad de negociar, ante una opinión clara, objetiva e imparcial, el Sindicato del Personal se vio obligado a suspender las negociaciones. No se pueden sostener las dos cosas. La Oficina no puede negarse a reconocer las conclusiones de un órgano independiente en las que se le pide que negocie los cambios que introdujo de forma unilateral, y acto seguido decir que no hay negociación por culpa del Sindicato. Tampoco se pueden seguir introduciendo cambios sin dialogar y después sorprenderse de que el Sindicato del Personal adopte una posición sobre dichos cambios.

Aunque el objeto de mi presentación no sea centrarme en los procedimientos de contratación y selección, para el Comité del Sindicato del Personal éste es un ámbito importante en el que se deben negociar los cambios.

En este sentido, permítanme concluir encomiando la iniciativa de la Oficina de iniciar una auditoría sobre los procedimientos de contratación y selección a cargo de la Oficina de Auditoría Interna y Control. Estamos convencidos de que este importante informe proporcionará una evaluación objetiva y fáctica de los procedimientos de contratación y selección, y esperamos con interés las recomendaciones que se formularán para introducir mejoras.

Quisiera referirme ahora brevemente a una cuestión muy importante, incluso trascendental, para garantizar que se dan las condiciones necesarias para el éxito de la estrategia de recursos humanos. Parece contradictorio que el Sindicato del Personal de la OIT esté aquí presente planteando la cuestión de la libertad sindical al Consejo de Administración. Sin duda, tendrán conocimiento de que la Oficina ha rechazado sistemáticamente las propuestas del Sindicato del Personal de que se concediese un contrato de empleo a su consejero jurídico. Lo único que hemos estado pidiendo durante casi siete años es que se nos permitiese ofrecer un contrato de empleo a nuestro propio consejero jurídico, financiado con cargo a nuestras propias cotizaciones sindicales y gestionado por el Sindicato del Personal.

Creemos firmemente que ello se deriva del «derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar libremente su administración y sus actividades» conforme a lo estipulado en el Convenio núm. 87 y de las facilidades que deben concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos reconocidas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, tal como se reconoce en el Convenio núm. 151. No hay nada nuevo al respecto.

Lo nuevo y lo que es particularmente aleccionador es lo siguiente: hace apenas dos semanas, estábamos sorprendidos de saber que se había bloqueado la publicación de una comunicación oficial del Sindicato. No puede tolerarse que se atente de manera tan grave contra la libertad de expresión en una institución como la nuestra. Pueden estar en desacuerdo con nosotros, objetar nuestro lenguaje y considerar que nuestras opiniones son completamente infundadas. Pueden decirnos que estamos equivocados. A veces, tal vez hasta tengan razón. Pero someter nuestras comunicaciones con el personal a cualquier tipo de proceso de aprobación previo atenta contra los principios fundamentales de la libertad sindical y la libertad de expresión.

El propio Comité de Libertad Sindical ha brindado una orientación muy clara sobre el asunto señalando: «La publicación y distribución de noticias e información de interés general o especial para los sindicatos y sus miembros constituyen una actividad sindical legítima y la aplicación de medidas destinadas a controlar la publicación y los medios de información puede implicar una grave injerencia por parte de las autoridades administrativas en esta actividad.» En respuesta a esta acción efectuada por la Oficina, el Sindicato ha aprobado, en su reunión general anual, una resolución sobre la protección de

la libertad sindical y la libertad de expresión en la OIT y se ha propuesto emprender una acción legal y cualquier otra acción que estime conveniente.

Como conclusión, deseo recordar una vez más los valores de la OIT, aquellos valores que nos reúnen aquí para trabajar y por los cuales continuamos avanzando con miras a lograr los objetivos establecidos por nuestros mandantes.

Es precisamente lo que está haciendo el Sindicato: respaldando esos valores fundamentales: pidiendo respeto por la libertad sindical, mostrándose abierto al diálogo pero sin dejar de tomar medidas drásticas contra las violaciones del deber de negociar de buena fe. A pesar de los intentos de ignorar al Sindicato, estamos aquí. A pesar de los intentos de neutralizar nuestras comunicaciones, nuestro mensaje es contundente y claro. Y cuando todo eso se derrumbe, seguiremos sin fallecer con nuestras banderas en alto, las del Sindicato del Personal de la OIT y la de la propia OIT.

No es secreto que la relación entre el Sindicato y la Administración ha sido difícil durante algún tiempo y hoy parece encontrarse en un punto muerto. Esta situación debería interpelarnos a todos nosotros, puesto que todos creemos en los principios y valores sobre los que se fundó la OIT. En mi calidad de Presidente del Comité del Sindicato del Personal, estoy dispuesto hoy a hacer todo lo posible para superar esas dificultades. Nos comprometemos a negociar con respecto a las políticas, los procedimientos y las prácticas necesarias para dar efecto a la Declaración sobre la Justicia Social y el Pacto Mundial sobre el Empleo. No obstante, sólo podrán llevarse a cabo negociaciones verdaderas si la Administración se compromete a respetar plenamente los principios de libertad sindical, incluida la libertad de expresión, y la obligación de negociar de buena fe.

Lo que me lleva a plantear mi pregunta inicial: ¿qué tipo de relaciones desean con nuestro personal? ¿Qué tipo de relaciones desean con nuestro Sindicato?

Muchas gracias.