



UNDECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informes de la Comisión de Programa,
Presupuesto y Administración**

Segundo informe: cuestiones de personal

Indice

| | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| I. Declaración del representante del personal | 1 |
| II. Estrategia en materia de Recursos Humanos: informe anual | 1 |
| III. Enmiendas al Estatuto del Personal | 6 |
| IV. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional | 6 |
| V. Cuestiones relacionadas con el Tribunal Administrativo de la OIT | 7 |
| Anexo: Declaración del representante del Sindicato del Personal de la OIT a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (noviembre de 2008) | 11 |

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

1. La declaración del representante del personal se reproduce en el anexo del presente informe.

II. Estrategia en materia de Recursos Humanos: informe anual (Decimotercer punto del orden del día)

2. La Comisión tuvo ante sí un documento¹ sobre la Estrategia en materia de Recursos Humanos (Estrategia de RH). El Presidente indicó que el documento fue presentado para información.
3. Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, indicó que su Grupo no formularía comentarios sobre las cuestiones que eran objeto de procedimientos formales, tal como lo confirmó el representante del personal en su declaración, pero expresó su decidido respaldo al proceso de diálogo social y a las condiciones relativas a la negociación colectiva. Sin embargo, deseaba formular varios comentarios sobre otras cuestiones. Por lo que se refería al programa de pasantías, su Grupo estimaba que este programa constituía un enfoque útil para infundir nuevas energías en el futuro, pero que la contratación de pasantes no debía utilizarse ni como una medida ni para crear formas de empleo disimuladas para hacer ahorros ni para remplazar a personal más maduro y experimentado. Al seleccionar a los pasantes, o de manera más general, al contratar personal, la Oficina, habida cuenta de su estructura global, debía tener en cuenta la diversidad regional y el equilibrio de género. La OIT, por su calidad de empleador modelo, debía brindar más oportunidades de avance profesional a su personal de la categoría de los servicios generales. Las medidas adoptadas, con inclusión de las aprobadas por la Subcomisión de Construcciones, debían brindar oportunidades más claras para que la Oficina contratara personas con discapacidades, o se adaptara a miembros del personal con necesidades especiales. Refiriéndose a la gestión basada en el rendimiento, el orador recordó que la OIT era la autoridad en este campo, y opinó que con la introducción del nuevo sistema, demostraría que predicaba con el ejemplo. A ese respecto, felicitó a la Oficina por la introducción del programa de orientación para los directivos y administradores recién nombrados. Con respecto a IRIS, era necesario que la Oficina impartiera una formación adecuada para garantizar la prestación de un servicio eficiente y eficaz. En conjunto, su Grupo estaba satisfecho con la importante labor realizada en las áreas comprendidas en el informe anual.
4. El Sr. Julien, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, dijo que la Estrategia en materia de Recursos Humanos de la OIT era uno de los puntos principales de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, y una de las principales prioridades del Grupo de los Empleadores. La adopción de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa tendría un impacto directo sobre la gestión de los recursos humanos y, por esta razón, esperaba que la Oficina presentaría en marzo de 2009, un documento en el que se expusieran los ajustes que haría falta introducir o que ya se estaban introduciendo para responder a los objetivos de la Declaración a partir de 2009, y no a partir de 2010, como se indicaba en el documento. Además, habida cuenta de la posible

¹ Documento GB.303/PFA/13.

adopción del Marco de Políticas y Estrategias en ese momento, era importante contar con los recursos necesarios, es decir, las competencias y los conocimientos disponibles, para aplicar la nueva Estrategia.

5. El orador se declaró satisfecho con los progresos alcanzados en varias áreas tales como la seguridad y la protección, la formación, las personas con discapacidades, o la medición del rendimiento, pero deseaba formular algunos comentarios sobre varios puntos.
6. Por lo que se refería a la cuestión de la contratación, el orador deseaba conocer las razones del retraso que se había producido en lo relativo al convenio colectivo. Aún no se sabía si la adopción de los procedimientos del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) había permitido mejorar la calidad de los candidatos. Lo importante era contratar a buenos candidatos y sobre todo reducir el largo plazo que transcurría entre el momento en que se publicaba la candidatura y el momento en que el candidato seleccionado entraba en funciones. También deseaba que se redujera el número de puestos vacantes, dato que aún no conocía, lo que debe constituir una meta. En relación con la experiencia de los candidatos en el mundo del trabajo, deseaba saber qué se estaba haciendo en la OIT para aumentar el número de nuevos funcionarios con experiencia laboral en empresas. Indicó asimismo que no era normal que en una organización de carácter tripartito, tantos funcionarios desconocieran el papel del diálogo social y de los interlocutores sociales.
7. En cuanto a los pasantes, los empleadores alentaban su contratación, siempre y cuando no fueran contratados para remplazar puestos orgánicos, y deseaba saber cuántos eran contratados ulteriormente por la OIT.
8. En cuanto a la reclasificación de los grados, hizo una nueva advertencia contra la utilización de una política de reducción de los grados y recomendó que la OIT siguiera de cerca qué estaban haciendo otras organizaciones para mantener su competitividad y atraer a los mejores especialistas disponibles.
9. El Grupo de los Empleadores estaba muy a favor de la medición del rendimiento, que también permitía dar mayor responsabilidad a los directores y buscaba responder a las necesidades de la gestión basada en los resultados; deseaba saber si el personal había respondido a esas medidas. Era indispensable que los directores se dieran cuenta de la importancia de medir el rendimiento de sus equipos y que se sintieran plenamente implicados en ese proceso.
10. El orador también deseaba obtener mayores informaciones sobre las medidas adoptadas para promover la movilidad. Por lo que se refería a la diversidad regional del personal, señaló que las dos regiones que habían obtenido los mejores resultados eran las de los Estados árabes y la de Asia y el Pacífico. En cambio, las de Europa y, sobre todo, la de Africa habían tenido muy malos resultados, razón por la cual era necesario obtener rápidos progresos en esa área.
11. En cuanto a las cuestiones de seguridad y salud, deseaba saber qué medidas se habían adoptado para organizar una campaña de información sobre el asbesto en el edificio de la sede, y pidió que se le mantuviera informado sobre las medidas adoptadas para promover una cultura de la seguridad y salud.
12. Asimismo, deseaba saber si los procedimientos adoptados para la solución de conflictos habían permitido reducir el número de casos presentados ante el Tribunal Administrativo de la OIT. Por último, pidió aclaraciones sobre las consecuencias que tenía la reforma de las Naciones Unidas para el personal de la OIT, en particular por lo que se refería a la movilidad interorganismos.

13. La representante del Gobierno del Reino Unido, hablando en nombre del grupo de países industrializados con economía de mercado (PIEM), dijo que el informe presentaba de manera clara los progresos alcanzados y era una evaluación honesta de las áreas en las que se requerían esfuerzos adicionales. El grupo se sentía alentado por esos progresos y estaba convencido de que la Oficina estaba avanzando en la dirección correcta. Se habían logrado progresos en materia de equilibrio de género, ya que un 33 por ciento de los puestos del nivel P5 y de las categorías superiores estaban ocupados por mujeres. El grupo esperaba que la Oficina siguiera tratando de alcanzar la igualdad de género en los puestos de todos los grados. El grupo también se sentía alentado por los progresos alcanzados en lo relativo a la conciliación de la vida laboral con la vida personal. La oradora alentó a la Oficina para que siguiera formulando políticas más flexibles a fin de tener en cuenta las circunstancias personales del personal.
14. Sin embargo, el grupo estaba decepcionado porque durante el período de 2006-2009, todavía no se habían alcanzado la mayoría de las metas, y no se alcanzarían plenamente para finales de 2009. Expresó preocupación por los efectos negativos que ello podría tener sobre la próxima estrategia en materia de recursos humanos para el período de 2010 a 2015. También le preocupaba el hecho de que aún no se hubiera aplicado un proceso de contratación y selección abierto y transparente basado en la competencia, la eficiencia y la integridad. Si bien el grupo acogía con satisfacción el enfoque de colaboración y participación adoptado con la introducción del nuevo sistema de gestión basada en el rendimiento, le preocupaba que el nuevo sistema sólo sería aplicado plenamente en 2010. La gestión basada en los resultados sólo podría hacerse realidad cuando se aplicara un sistema de gestión del rendimiento digno de crédito, que contara con objetivos mesurables. Del mismo modo, la falta de un sistema digno de crédito ponía en entredicho la idea de que las decisiones relacionadas con la rotación del personal eran necesariamente justas y estaban justificadas por hechos.
15. El grupo señaló que el documento sobre la Estrategia en materia de Recursos Humanos fue sometido a la Comisión para información, cuando, a su juicio, debía haber sido sometido para debate y orientación. La Estrategia revisada en materia de recursos humanos para el período de 2010 a 2015 debía armonizarse con el Marco de Políticas y Estrategias y tener en cuenta los resultados del examen de la estructura de las oficinas exteriores y la labor en curso para aplicar la Declaración de 2008. Para la oradora era importante que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos celebrara consultas tripartitas periódicas sobre la formulación de la Estrategia revisada. Señaló que se había prometido a la Comisión, en la reunión de marzo del Consejo de Administración, que se presentaría un documento sobre las perspectivas futuras en materia de recursos humanos, y lamentó que todavía no se hubiera presentado. Esperaba que dicho documento fuera presentado en marzo de 2009 y que incluyera información sobre las repercusiones en la OIT de las iniciativas de armonización de la ONU. El grupo de los PIEM también pidió que el próximo informe anual incluyera información sobre el número de puestos vacantes, así como sobre el número de puestos que habían estado vacantes por más de seis meses. La oradora solicitó asimismo estadísticas sobre la distribución del personal entre la sede y las oficinas exteriores en los diez últimos años.
16. Por último, instó a todos los mandantes y al personal de dirección de la OIT para que trabajaran estrechamente con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos a fin de aplicar políticas en materia de recursos humanos justas, transparentes y eficaces. El grupo de los PIEM estaba dispuesto a prestar ayuda a este respecto.
17. El representante del Gobierno de Hungría respaldó la declaración formulada por el grupo de los PIEM. Subrayó la importancia de contar con un sistema de contratación y selección abierto y transparente, y lamentó que la Oficina todavía no hubiera aplicado plenamente dicho sistema. Instó a la Oficina para que desplegara esfuerzos adicionales en ese sentido.

- 18.** El representante del Gobierno del Japón hizo suya la declaración del grupo de los PIEM. En cuanto a la representación regional del personal, reconoció que si bien la brecha entre el número efectivo de funcionarios y el valor medio del número de puestos aconsejable (rango) para la región de Asia y el Pacífico se había reducido, ello se debía a que se había reducido de 148 a 145 el valor medio del número de puestos, y no a un aumento del número de funcionarios. Consideraba que esta brecha seguía siendo inaceptable e instó a la Oficina para que desplegara esfuerzos para corregir este desequilibrio. Respecto de la cuestión del reequilibrio de la estructura de grados, tomó nota de la meta de la Oficina de reclasificar al menos la tercera parte de los puestos de nivel P5 que quedaban vacantes hasta finales de 2009. De los puestos vacantes de nivel P5, 27 ya se habían reclasificado en un nivel más bajo, y dio su respaldo a los esfuerzos de la Oficina. Señaló, sin embargo que todavía no se había fijado una meta separada por lo que se refería a los puestos de la categoría de los servicios generales y pidió que la Oficina estableciera esa meta en una estrategia revisada, teniendo en cuenta el resultado del examen de la estructura de las oficinas exteriores. También esperaba que la Estrategia revisada facilitara el seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.
- 19.** El representante del Gobierno de la India respaldó la declaración formulada por el representante del Gobierno del Japón. Lamentó que la región de Asia y el Pacífico aún siguiera estando subrepresentada y que no se hubieran hecho progresos al respecto. También lamentó que no hubiera funcionarios indios en puestos de dirección, y pidió que la Oficina subsanara esta situación. Esperaba que el nuevo sistema de contratación y selección fuera útil para contratar más personal de países no representados o subrepresentados.
- 20.** El representante del Gobierno de Egipto dijo que el personal de la región de los Estados árabes debía estar compuesto por personas de la región, ya que ellas podían entender mejor sus necesidades.
- 21.** La representante del Gobierno de Líbano consideraba que el informe era transparente y contenía muchas informaciones útiles. En cuanto a la diversidad regional, lamentaba que los Estados árabes no estuvieran suficientemente representados. También propuso que, en vista de que no se habían realizado ejercicios de prospección exitosos, se contratara personal temporal y no permanente.
- 22.** En respuesta a las opiniones expresadas, la Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, Sra. Strachan, dio las gracias a los miembros de la Comisión por sus reflexiones y por sus comentarios, preguntas y propuestas tan constructivos. Señaló que esas observaciones constituirían una útil guía para que la Oficina siguiera reflexionando durante la preparación de la Estrategia revisada en materia de recursos humanos.
- 23.** Reafirmó que la Estrategia revisada en materia de recursos humanos se presentaría a la Comisión en noviembre de 2009, y que estaría en conformidad con el Marco de Estrategias y Políticas para 2010-2015 y daría efecto al resultado del examen de la estructura de las oficinas exteriores y a las demandas derivadas del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. En respuesta a la solicitud del grupo de los PIEM de contar con un documento sobre las perspectivas futuras que habría de presentarse a la Comisión, señaló que la versión actual del Marco de Políticas y Estrategias proporcionaba un panorama general de las cuestiones relacionadas con los recursos humanos que la Oficina consideraba importantes para el futuro. Del mismo modo, el informe anual proporcionaba una evaluación preliminar de algunas de las repercusiones que tendría el seguimiento de la Declaración sobre los recursos humanos. Sin embargo, sólo se podrían hacer propuestas más definitivas con posterioridad a las decisiones que se

adopten en marzo de 2009 respecto del Marco de Políticas y Estrategias, el Programa y Presupuesto y el examen de la estructura de las oficinas exteriores.

24. Mientras tanto, la Oficina seguía aplicando la Estrategia actual, ya que varios de sus objetivos, por ejemplo, los relacionados con la gestión del rendimiento del personal y el desarrollo del personal, seguirían siendo un eje importante de la Estrategia revisada. Además, la Oficina estaba llevando a cabo un inventario de las calificaciones a fin de determinar y subsanar las lagunas en materia de capacidad, algo necesario para dar seguimiento a la Declaración de 2008.
25. En respuesta al comentario que formuló el Grupo de los Empleadores de que la Oficina debía contratar personal con más experiencia en empresas, la oradora señaló que la Oficina seguía explorando maneras de atraer personas con ese tipo de experiencia, pues valoraba ese bagaje. Por consiguiente, al desarrollar su base de datos de prospección, la Oficina había pedido a organizaciones de empleadores y de trabajadores que proporcionaran información que le permitiera encontrar personas con la experiencia requerida.
26. En respuesta a los comentarios de los representantes de los Gobiernos de India, Japón y Egipto por lo que se refería a la prospección y la contratación, la oradora señaló que para la Oficina era un reto permanente lograr el equilibrio y la combinación geográfica apropiados para la contratación del personal. Aseguró a la Comisión que la Oficina seguía explorando maneras creativas de aprovechar el talento de regiones específicas en las que había nacionalidades no representadas. La Oficina seguiría explotando el potencial del RAPS para buscar candidatos calificados.
27. En cuanto al diálogo social en la OIT, la oradora recordó que la administración daba gran importancia al principio y la práctica del diálogo social en la gestión de la Oficina. Su compromiso de dialogar con el personal y con representantes del personal, por medio de mecanismos formales e informales, quedaba demostrado día a día con la labor conjunta que realizaba con el Sindicato del Personal en órganos tales como la Comisión Paritaria de Negociación (CPN), el Comité consultivo para la seguridad y la salud (ACOSH), el Consejo Paritario de Formación (CPF) y varios grupos de trabajo de la CPN. Mantener un diálogo social no significaba que ambas partes debían estar de acuerdo sobre todos los temas. Habría momentos en que resultaría difícil alcanzar un acuerdo, como ocurría con las discusiones en curso relacionadas con la contratación y la selección mencionadas en el informe anual. Sin embargo, la administración pensaba que era especialmente en estas circunstancias que las partes debían asegurarse de mantener el diálogo. A este respecto, reiteró que la administración estaba dispuesta a reanudar las negociaciones acerca del convenio colectivo sobre contratación y selección tan pronto como el Sindicato del Personal estuviera listo para seguir adelante.
28. Para concluir, indicó que la Estrategia en materia de Recursos Humanos seguiría impulsando el proceso de reforma en la Oficina, y expresó la convicción de que, a pesar de los distintos retos que se planteaban, gracias a las bases que sentaba la actual Estrategia y al asesoramiento y apoyo continuos de la Comisión, podían alcanzarse importantes progresos.
29. La Comisión tomó nota del informe.

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

30. La Comisión tuvo ante sí un documento ² sobre las enmiendas al Estatuto del Personal. El presidente presentó el documento y señaló que los puntos que requerían decisión figuraban en los párrafos 4 a 7.
31. El Sr. Julien, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, indicó que su Grupo apoyaba los puntos que requerían decisión.
32. Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, también expresó su apoyo por los puntos que requerían decisión.
33. La representante del Gobierno de los Estados Unidos señaló que su delegación no apoyaba el punto que requería decisión en lo que respectaba a la duración de la licencia de adopción, ya que era importante que la OIT mantuviera la coherencia con el sistema de las Naciones Unidas. Pidió que se hiciera constar en acta la oposición de los Estados Unidos a dicho punto.
34. La Comisión tomó nota de las modalidades de ejecución del sistema de gestión del rendimiento del personal que figuraban en el informe anual sobre la Estrategia en materia de Recursos Humanos.
35. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe las Enmiendas al Estatuto del Personal relativas a la gestión del rendimiento del personal, tal como figuran en el anexo del documento de la Oficina, así como a la licencia de adopción, contenidas en el párrafo 6 del documento.*

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

36. La Comisión tuvo ante sí un documento ³ sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). El Presidente tomó nota del punto que requería decisión contenido en el párrafo 11.
37. Sir Roy Trotman, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, manifestó su apoyo al punto que requería decisión pero pidió que se facilitara información financiera más precisa, en particular respecto de la escala de sueldos básicos/mínimos revisada.
38. El Sr. Julien, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, expresó su apoyo por el punto que requería decisión pero deseaba conocer el monto exacto que se requeriría para garantizar la aplicación de las recomendaciones de la CAPI.
39. El Tesorero y Contralor de Finanzas, Sr. Johnson, indicó que la escala de sueldos básicos/mínimos se aplicaría siguiendo el criterio de «sin pérdidas ni ganancias» y que, por consiguiente, no habría consecuencia financiera alguna. En cuanto a los demás elementos

² Documento GB.303/PFA/11.

³ Documento GB.303/PFA/14.

del punto que requería decisión, todos los costos adicionales habían quedado cubiertos por el elemento relativo a la inflación contenido en el Programa y Presupuesto.

40. 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 2,33 por ciento de los sueldos básicos/mínimos;*
 - ii) *los incrementos correspondientes en el pago por separación del servicio, para el personal del cuadro orgánico y las categorías superiores;*
 - iii) *los niveles revisados de las prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo, junto con las consiguientes medidas transitorias;*
 - iv) *un incremento del 5 por ciento de los subsidios por movilidad, condiciones de vida y de trabajo difíciles o falta de derecho al pago de los gastos de mudanza;*
- 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.*

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

a) Estatuto del Tribunal

- 41. La Comisión tuvo ante sí un documento ⁴ para información por el que se aplazaba este punto del orden del día hasta la siguiente reunión del Consejo de Administración.
- 42. El Grupo de los Trabajadores deseaba conocer las causas del aplazamiento y pidió que se confirmara si se prepararía un documento para la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2009.
- 43. El Consejero Jurídico explicó que este punto había sido objeto de numerosas consultas entre las partes interesadas, incluidas las organizaciones internacionales que reconocían la competencia del Tribunal. Recordó que, en 2005, el Consejo de Administración había discutido un documento que proponía, en particular, enmiendas a los artículos II y VII del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT. Dado que el Tribunal había solicitado que se le volviese a consultar, la Oficina propuso presentar un documento a la Comisión tras el resultado de dichas consultas.

⁴ Documento GB.303/PFA/15/1.

44. La Comisión tomó nota de la información facilitada.

b) Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria

45. La Comisión tuvo ante sí un documento ⁵ sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria.

46. El Grupo de los Empleadores expresó su apoyo al punto que requería decisión y señaló que en este caso particular concurrían circunstancias excepcionales. En primer lugar, en calidad de funcionarios de la Organización Mundial de la Salud, el personal del Fondo Mundial podía presentar quejas al Tribunal. En segundo lugar, muchas empresas colaboraban con el Fondo Mundial en el ámbito de sus actividades.

47. El Grupo de los Trabajadores expresó su apoyo al punto que requería decisión.

48. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria, con efecto a partir de la fecha de esa aprobación.*

c) Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Organización Internacional ITER para la Energía de Fusión (Organización ITER)

49. La Comisión tuvo ante sí un documento ⁶ sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Organización Internacional ITER para la Energía de Fusión (Organización ITER).

50. El Grupo de los Empleadores manifestó su apoyo por el punto que requería decisión pero señaló que el actual reconocimiento de la competencia del Tribunal por ITER, organización con un número elevado de miembros del personal, podría tener consecuencias para la carga de trabajo del Tribunal. Preguntaron si con el actual número de jueces y de sesiones se podía hacer frente a un aumento de la carga de trabajo.

51. El Consejero Jurídico explicó que la Oficina ya había tomado en consideración esta situación y que el propio Tribunal estaba examinando las posibles consecuencias de un aumento de la carga de trabajo para su funcionamiento.

52. El Grupo de los Trabajadores expresó su apoyo por el punto que requería decisión.

⁵ Documento GB.303/PFA/15/2.

⁶ Documento GB.303/PFA/15/3.

53. La Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Organización Internacional ITER para la Energía de Fusión (Organización ITER), con efecto a partir de la fecha de esa aprobación.

Ginebra, 17 de noviembre de 2008.

Puntos que requieren decisión: párrafo 35;
párrafo 40;
párrafo 48;
párrafo 53.

Anexo

Declaración del representante del Sindicato del Personal de la OIT a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (noviembre de 2008)

Señor Presidente,

Señor Director General,

Señores miembros de la Comisión,

Estimados colegas y demás participantes que nos acompañan hoy.

La semana pasada, mi país de origen, los Estados Unidos de América, eligió al primer Presidente afroamericano de los Estados Unidos. Esto ya ha sido mencionado en varias ocasiones en esta reunión del Consejo de Administración. El Presidente electo Obama se expresa con mucha elocuencia. Hoy mi preocupación es que ustedes creen que se puede esperar esa capacidad de hablar en público de *todos* los estadounidenses; sólo espero no decepcionarlos demasiado.

La elección prevista para la semana próxima en el Consejo de Administración nos lleva a reflexionar sobre los cambios que se han producido bajo la dirección de nuestro Director General en el último decenio. El Director General acuñó el término «trabajo decente» con el objeto de abarcar las esperanzas y las aspiraciones de los trabajadores y los empleadores del mundo, y los ideales de la propia OIT. El Director General dio un apoyo a las cuestiones de igualdad de género incomparablemente mayor que sus predecesores. Defendió la Declaración sobre la Justicia Social para una globalización equitativa, que reconoce el papel fundamental de la libertad sindical y la negociación colectiva para el logro de los objetivos estratégicos de la OIT.

En relación con el tema de la negociación colectiva en sí, el Director General abrió un nuevo camino, al suscribir lo que sigue siendo el único acuerdo de negociación colectiva en la historia de la administración pública internacional. A raíz del ejemplo de la OIT, varios organismos de las Naciones Unidas se alejan ahora de los mecanismos meramente consultivos para crear sus propias comisiones paritarias de negociación. Habida cuenta de su mandato singular, la OIT debería servir de modelo en materia de gestión de las relaciones entre la dirección y el personal para todo el sistema común.

Sin embargo, si miramos con ojos críticos las relaciones entre la dirección y el personal en la OIT, observamos que queda una tarea considerable por hacer.

Dado que ustedes, los miembros del Consejo de Administración, renuevan su confianza en el Director General, yo, en tanto que representante del personal de la OIT, desearía invitar al Director General a trabajar de ahora en adelante junto con los representantes del personal para hacer frente a los problemas más apremiantes que entorpecen el buen funcionamiento de nuestra Institución.

Restauración de la cultura de la negociación colectiva en la OIT

Uno de los principales obstáculos que enfrentamos es lograr la plena aplicación y el respeto de los convenios colectivos que han sido firmados por la administración.

En marzo de 2000, el Director General y el entonces presidente del Sindicato del Personal de la OIT firmaron un Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento. En virtud de dicho Acuerdo, la Oficina se comprometió a promover los principios y derechos consagrados en los Convenios núms. 87, 98 y 151 y en el artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Acuerdo refleja la intención, tanto de la Oficina como del Sindicato del Personal, de trabajar en un espíritu de colaboración, buena fe y respeto mutuo. El Acuerdo insta al diálogo social a fin de que todos los miembros del personal puedan influir en la evolución de la Organización, y establece la obligación de negociar de buena fe en materia de condiciones de empleo en el sentido más amplio del término.

Es necesario realizar esfuerzos para mejorar la aplicación de las disposiciones del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento.

Pese a las numerosas solicitudes formuladas por el Sindicato del Personal, tras dos ejercicios piloto, nunca se ha aplicado el Acuerdo Colectivo sobre los Planes de Desarrollo Personal.

El Convenio Colectivo sobre los Procedimientos de Contratación está en curso de revisión desde hace varios años. Como se señala en el informe anual sobre la estrategia en materia de recursos humanos presentado a su consideración, el Sindicato del Personal suspendió las negociaciones sobre el nuevo convenio en espera de los resultados de un caso que se ha sometido al Grupo de Examen, instancia a la que se someten los conflictos colectivos.

Nuestra acción fue motivada por los cambios unilaterales introducidos en los procedimientos de contratación y selección en el marco del sistema de contratación, asignación y colocación del personal (RAPS), en violación de las disposiciones del convenio colectivo en vigor. La decisión de suspender las negociaciones no fue tomada a la ligera y siguió una serie de intentos hechos por el Sindicato del Personal con el propósito de resolver este conflicto.

El Sindicato del Personal acoge con satisfacción las conclusiones del Grupo de Examen, que proporcionan importantes aclaraciones. Abrigamos la esperanza de que las orientaciones de esta instancia conduzcan a la reanudación de las negociaciones en las que ambas partes puedan comprometerse a concertar y cumplir un convenio colectivo. Este es un claro ejemplo de que si los cambios unilaterales hubiesen sido objeto de negociación, habría sido posible resolver algunos de los problemas que surgen hoy, dado que el personal se plantea interrogantes sobre la objetividad y la transparencia de los procedimientos.

El Sindicato del Personal suele ser informado o consultado sólo en una fase muy tardía respecto de otros ámbitos de política que afectan las condiciones de trabajo. Por ejemplo, en los demás organismos del sistema de las Naciones Unidas los importantes temas de la gestión del rendimiento y la movilidad del personal fueron tratados en profundidad en los debates sobre las cuestiones de política en una fase temprana, mientras que en la OIT, se iniciaron consultas sólo una vez que las políticas habían sido establecidas, inmediatamente antes de su adopción. Son evidentes las limitaciones que ocasionan las consultas tardías en materia de elaboración de políticas. Desde ya, la dificultad de realizar análisis detallados o mantener consultas con nuestras propias estructuras representativas no es la menos importante.

Pese a estos problemas, se han logrado ciertos progresos. Debemos reconocerlos y valorarlos cuando se producen. Por ejemplo, el Sindicato del Personal y la administración han avanzado en relación con la cuestión de la política de contratación. Esperamos que se pondrá término a la precariedad del empleo en la Oficina mediante la adopción de un enfoque que permita lograr un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad.

Otro acontecimiento notable es la adopción de políticas de licencia que se examinarán durante la presente reunión. Tomamos nota de que estas políticas podrían haber sido aprobadas cuando se presentaron inicialmente a esta Comisión, dos años atrás, si hubiesen sido objeto de negociaciones en ese momento. No obstante, puedo atestiguar que la propuesta sometida a su consideración representa un compromiso negociado; es una política más lógica que la que existe en el resto del sistema común. Esto es la demostración de lo que se puede obtener mediante negociaciones de buena fe.

Dos cuestiones que no han sido sometidas a su consideración en esta oportunidad tendrán obviamente importantes implicaciones para el personal de la OIT. Se trata del estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, que se ha aplazado hasta marzo, y de la revisión de la estructura exterior, que se examinó en la Comisión de Cooperación Técnica a comienzos de la semana.

Esta última cuestión fue debatida entre el Sindicato del Personal, — en particular, nuestros representantes titulares de las regiones — y un representante de la Oficina del Director General, lo que fue muy apreciado. Significó para los representantes de nuestro personal de las oficinas exteriores, una valiosa oportunidad de presentar sus aportaciones y expresar sus preocupaciones, dado que los consultores del estudio inicial sobre la revisión de la estructura exterior no habían consultado ni tampoco entrevistado a los representantes del personal de la mayoría de las oficinas exteriores.

Esperamos ser parte de las consultas que se lleven a cabo a este respecto antes de la presentación de estos dos puntos a esta Comisión en el mes de marzo.

Un consejero jurídico para el Sindicato del Personal

La libertad sindical y de asociación es un elemento primordial para promover la negociación colectiva en cualquier lugar de trabajo. Lo anterior comprende el derecho que tiene un sindicato para organizar su propia administración, sus actividades y sus programas.

A pesar de los esfuerzos que hemos desplegado durante los últimos cuatro años, me veo enfrentado a la poco envidiable tarea de informar a ustedes, una vez más, que el Sindicato del Personal sigue imposibilitado de ofrecer a su Consejero Jurídico la protección de un contrato de trabajo adecuado. En el día de hoy, voy a abstenerme de incursionar en demasiados pormenores, puesto que en los últimos años, tanto yo como cada uno de mis predecesores hemos hecho alusión a esta cuestión en nuestros discursos pronunciados ante esta Comisión. Sin embargo, a modo de recapitulación:

- El Consejero Jurídico del Sindicato del Personal ha sido empleado del Sindicato desde 2003, y ha permanecido sin contrato desde 2004.
- La persona que ocupa ese cargo ha proporcionado al Sindicato del Personal asesoramiento y labores analíticas especializadas, asistiéndole en la preparación de negociaciones colectivas, en el examen de propuestas de política e, igualmente, ha brindado apoyo al personal en la solución de conflictos.

- Habida cuenta de la especificidad de la administración pública internacional, el Sindicato del Personal considera fundamental contar con la presencia constante de un consejero jurídico que conozca las singulares normas e instituciones de la OIT, a fin de proteger y defender los intereses del personal.
- Tal como el Tribunal Administrativo de la OIT lo confirmó en un fallo reciente, la independencia de la administración pública internacional impide que el Sindicato del Personal se registre en un Estado Miembro o que contrate sus funcionarios con arreglo a un contrato de trabajo concertado conforme a la legislación nacional. La única posibilidad que le queda al Sindicato del Personal de la OIT para contratar un consejero jurídico es recurrir al marco jurídico que se establece en los contratos de trabajo regulares de la OIT.
- Esta cuestión se refiere a un principio fundamental, a saber, el derecho que tienen los funcionarios de la OIT a la libertad sindical y de asociación, que está plasmado en el Convenio núm. 87 y, más específicamente, el derecho que tiene el Sindicato del Personal de contratar su propio personal.
- Existen antecedentes tanto al interior de la OIT como por fuera de la organización. Esta es la primera ocasión en que la administración se ha negado a suscribir un contrato con un funcionario contratado por el Sindicato del Personal. Los órganos que representan al personal de otras organizaciones internacionales han contratado ese tipo de funcionarios sin dificultad alguna, y en la Oficina existen muchos órganos independientes o casi independientes que recurren a los contratos regulares de la OIT para su propio personal.

Una vez más, en este caso el Sindicato del Personal de la OIT *no* está pidiendo que la OIT obre como empleador. El cargo sería financiado con nuestras propias cuotas.

Lo que el Sindicato *está* pidiendo es llegar a una solución negociada con lo cual se garantizarán unas condiciones de empleo apropiadas para el Consejero Jurídico del Sindicato del Personal. Consideramos que es posible llegar a una solución en la que se respete el derecho a la libertad sindical y de asociación del Sindicato del Personal, sin que ello traiga consigo la imposición de obligaciones a la administración de la OIT.

Seguridad del personal

Por intermedio de nuestra Federación Internacional, el Sindicato del Personal de la OIT ha tenido una participación cada vez más activa en las cuestiones relativas a la seguridad del personal. Tras los ataques ocurridos en Argel el 11 de diciembre de 2007, nos hemos comprometido a trabajar activamente en una política de seguridad, con miras a garantizar que se haga todo lo que sea necesario para prevenir que en el futuro se repita una tragedia similar. Puesto que hemos logrado influir con éxito en la política en el plano interinstitucional y que tenemos una buena relación de trabajo con la Unidad responsable de la seguridad en el terreno de la sede, acogeríamos con agrado el poder desempeñar un mayor papel consultivo al momento en que las políticas con las que hemos contribuido en el plano interinstitucional se pongan en práctica al interior de la OIT.

Sabemos que la Oficina asume una responsabilidad particular cuando traslada al personal internacional y a sus familiares a cargo a las oficinas exteriores. Pero el hecho de que los funcionarios locales sean ciudadanos del país donde prestan sus servicios no debería ser impedimento para que ellos gocen de los beneficios que se ofrecen a sus colegas internacionales. Nuestra preocupación apunta hacia la supresión de cualquier barrera *artificial* que pueda interponerse entre colegas que enfrentan los mismos riesgos, puesto que todos ellos actúan bajo la misma bandera, es decir, la de las Naciones Unidas y la de la OIT.

A fin de ilustrar la medida en que esta discriminación conlleva repercusiones muy reales para el personal nacional en las oficinas exteriores, quisiera compartir con ustedes la experiencia de Roger, un miembro del personal que se desempeña en una zona de conflicto en la región de África.

Las labores que Roger realizaba en un proyecto de la OIT tenían lugar a más de 2.000 kilómetros de su hogar, de su familia y de las redes de apoyo, además de situarse en una región en la que los niveles de alerta por seguridad eran elevados.

En su lugar de destino, el personal nacional recibe una prestación por condiciones de vida peligrosas cuyo monto equivale a una quinta parte del nivel de la prestación por condiciones de vida peligrosas que recibe el personal internacional. El personal internacional goza de una licencia de «descanso y recuperación» y se les reembolsan los gastos incurridos en relación con el personal encargado de su seguridad personal. El personal internacional está obligado a residir dentro de la zona de seguridad establecida por el sistema de las Naciones Unidas, en cuya zona disponen de la protección de la policía y del personal de seguridad de las Naciones Unidas. Tales condiciones de vida seguras son inaccesibles para muchos funcionarios del personal nacional puesto que los costos de vivienda en los lugares seguros superan el monto que el personal nacional puede asumir.

Los problemas de inseguridad son reales. Habida cuenta de la reciente acusación según la cual las Naciones Unidas apoyan una de las partes en el conflicto, que por demás sigue extendiéndose en la región, es comprensible que el personal nacional ubicado fuera de la zona de seguridad abrigue el temor de ser atacado en virtud de su asociación con las Naciones Unidas.

Naturalmente, Roger no es el único de los muchos miembros del personal de la OIT que presta sus servicios a la Organización en un entorno mundial cada vez más inseguro. De hecho, de los 270 miembros del personal de las Naciones Unidas que ha perdido la vida como resultado de diversos actos premeditados ocurridos desde 1992, el 80 por ciento de ellos formaba parte del personal nacional. Acogemos complacidos el hecho de que el informe Brahimi, que contiene un examen de la seguridad global de las Naciones Unidas tras los atentados de Argel, reconozca la diferencia en el trato que se concede al personal nacional y al personal internacional y que además hace un llamado a las Naciones Unidas para que aborde estos problemas de manera más activa.

Puesto que la OIT incrementa la presencia de su personal en las oficinas exteriores y que emprende proyectos y actividades en localidades que están cada día más expuestas, es fundamental que la Oficina eleve los fondos y los programas en materia de seguridad al nivel de prácticas óptimas entre las distintas instituciones. Un grupo de expertos en materia de seguridad profesional debe apoyar y seguir de cerca la presencia mundial de la OIT, a fin de asesorar a los encargados de las actividades sobre el terreno, en los niveles más altos.

Los problemas que he presentado ante ustedes en el día de hoy no son de poca monta, y no es en un abrir y cerrar de ojos que se llegará a su solución. Sin embargo, considero que lograremos superarlos, si nos empeñamos en hacerlo con dedicación, perseverancia y compromiso, en un espíritu de colaboración e imbuidos de un espíritu de buena fe y respeto mutuo. El Sindicato del Personal está dispuesto a hacer todos los esfuerzos que sean necesarios por lograr este objetivo y confía en que la administración también estará dispuesta a trabajar con miras a renovar la cultura existente en torno a la negociación colectiva aquí en la OIT, que es la institución por excelencia que se ocupa de promover el diálogo social y la negociación colectiva en el resto del mundo.