



Staff Union
of the International Labour Organization
Syndicat du personnel
de l'Organisation internationale du Travail
Sindicato del personal
de la Organización Internacional del Trabajo

6 de diciembre de 2017

Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración

(331.ª reunión – 31 de octubre de 2017)

Señor Presidente,
Señor Director General,
Señoras y señores delegados,
Estimados colegas aquí presentes,

Es para mí un honor dirigirme a ustedes como Presidenta electa del Sindicato del Personal de la OIT, que representa a un 70 por ciento de los miembros del personal. Aprovecho esta gran oportunidad que se me brinda para informarles de las relaciones profesionales en el seno de la Oficina, del estado de ánimo del personal y de su posición con respecto a las cuestiones inscritas en el orden del día de la presente reunión del Consejo de Administración.

Dos documentos en particular han acaparado nuestra atención: el relativo a la Estrategia en materia de recursos humanos que se aplicará en los próximos cinco años (documento GB.331/PFA/13) y el relativo a las decisiones adoptadas por la CAPI con respecto al índice de los ajustes por lugar de destino para Ginebra (documento GB.331/PFA/16 (Rev.)).

El primer documento lleva por subtítulo «Agilidad, compromiso y eficiencia». Dicho subtítulo ha suscitado sin duda la atención de los representantes del personal que están sumamente interesados en la estrategia a largo plazo elaborada por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. En efecto, es bien sabido que el valor de una Organización se mide muy a menudo por la competencia y la motivación de su personal, pero también por el bienestar de éste, lo cual le permite alcanzar sus objetivos. Por consiguiente, habiendo tomado buena nota de dicho documento, los representantes del personal aprovechan la oportunidad para manifestarles su posición sobre algunos de los temas tratados que tienen repercusiones directas en las condiciones de trabajo del personal.

El Sindicato del Personal toma nota con satisfacción de que la Oficina está empeñada en «atraer, desarrollar, motivar» y sobre todo «conservar» su personal, pero espera que estas buenas intenciones no queden en papel mojado y tengan efectos concretos que redunden en beneficio del personal.

Asimismo, expresa su deseo de que el término «agilidad», que se ha puesto tan de moda, no afecte a la seguridad del empleo. Así pues, el Sindicato del Personal estará muy atento a que, por un lado, el personal conserve sus derechos adquiridos con respecto a los contratos sin límite de tiempo y que, por otro lado, los colegas que trabajen en proyectos de cooperación para el desarrollo dejen de ser considerados como variables de ajuste a los que se recurre en función de las necesidades de la Organización. Estos colegas, que constituyen el 40 por ciento de los funcionarios de la Organización, han de tener derecho no sólo a contratos de una duración equivalente a la duración de los proyectos para los que se les contrate, sino también a una verdadera perspectiva de carrera y de integración en la Organización puesto que contribuyen a la consecución de sus objetivos. Por supuesto, esta cuestión se está examinando en el marco de las negociaciones sobre una nueva política contractual que todavía está en curso de elaboración.

Por lo que respecta a la contratación y selección del personal, el Sindicato del Personal desearía hacer dos observaciones:

- En primer lugar, coincide en que es necesario que la Organización vele por la diversidad de su personal pero dicha diversidad no debe consistir exclusivamente en una diversidad geográfica o de género. El concepto de diversidad es mucho más amplio y debe englobar una mejor integración de las personas con discapacidad física o mental. El Sindicato desea que esta cuestión se inscriba en el marco de las reglas definidas en el Estatuto del Personal y no esté sujeta a prácticas internas ad hoc, que generan múltiples problemas de equidad y justicia y contribuyen a aumentar las acciones legales que nunca redundan en interés de la Organización. Si se deben modificar las reglas, el Sindicato está dispuesto a participar de nuevo en la mesa de negociación. En ese marco, reafirmará la necesidad absoluta de que la Organización instaure un programa exhaustivo de detección, contratación, integración y acompañamiento de jóvenes originarios de todos los países, en particular de aquellos países con representación escasa o nula, para que puedan plantearse serenamente, de manera duradera y sobre todo legítima, la posibilidad de desarrollar su carrera profesional en el seno de la Organización.
- La segunda observación se refiere a los objetivos expuestos en el párrafo 19 del documento. El Sindicato observa que desde la intervención de la sociedad privada encargada del examen de los procesos operativos (comúnmente denominado BPR) todo debe cuantificarse. No obstante, como observador regular, atento y cooperativo de los procedimientos de contratación y selección, el Sindicato se pregunta de dónde pueden salir las cifras presentadas. Los recursos humanos y financieros asignados al servicio de contratación de la OIT son tan escasos, y fragmentados, que es de prever que para que estos objetivos se puedan cumplir se impondrá inevitablemente una sobrecarga de trabajo al personal. No se trata simplemente de racionalizar a toda costa sino de que, en una Organización que debe ser un modelo, se pueda contratar o seleccionar a la persona más apta en cada servicio u oficina de cualquier parte del mundo y ese proceso no debe reducirse a un mínimo. La contratación y selección de nuestro personal exigen una calidad que no puede lograrse si se procede de manera expeditiva.

El documento se refiere también en varias ocasiones a la necesidad de que el personal pueda beneficiarse de un entorno sano y de buenas condiciones de trabajo. Todos los colegas a los que represento podrían sin duda compartir con ustedes muchas experiencias individuales o colectivas de su labor cotidiana en el seno de esta Organización, en donde la presión es cada vez más pronunciada, en donde deben informar cada media hora sobre el avance de las tareas encomendadas, en donde el personal de la categoría de los servicios generales se encuentra con que ha de realizar cuatro o cinco funciones simultáneamente, en particular en el terreno, en donde algunos colegas deben dirigir oficinas,

sin tener el grado adecuado, en ausencia del director y de los especialistas, desbordados por misiones que han de realizar en países vecinos. Este último aspecto puede tener consecuencias decisivas en la capacidad de actuación y la independencia de la Organización para servir a sus mandantes. Tampoco puedo omitir las condiciones de trabajo de nuestros colegas ocupados en proyectos de cooperación para el desarrollo; algunos de ellos son enviados a Estados denominados frágiles, a veces sin los requisitos mínimos de seguridad por razones económicas; otros, con contratos de trabajo prorrogados de mes en mes, viven con la incertidumbre de saber cuáles serán sus perspectivas profesionales. Hacer más con menos, suprimir los puestos de trabajo al jubilarse los funcionarios que los ocupaban, recurrir a la subcontratación en ciertos ámbitos ya exangües como el de la seguridad, propagar la incertidumbre y la frustración, todo ello tiene un costo para la salud y afecta al estado de ánimo del personal provocando enfermedades profesionales que van en constante aumento. ¿Es esto lo que la Organización quiere para su personal cuando está a punto de celebrar su centenario? ¿El futuro del trabajo en el seno mismo de la OIT es menos importante que en otras partes? La Organización debería examinar la cuestión de los ahorros que cuestan más dinero del que generan.

El Sindicato del Personal señala también la cuestión de la gobernanza interna de la que la Dirección parece sentirse satisfecha. Los representantes del personal estiman que es prematuro decir — como se indica en el párrafo 12 del documento GB.331/PFA/13 — que «se han realizado importantes inversiones para promover la gobernanza interna y la rendición de cuentas». Todavía queda mucho por hacer en lo que respecta a la transparencia y la rendición de cuentas en caso de conducta indebida a fin de aumentar el grado de confianza del personal en las decisiones que adopta la Dirección en este ámbito. La tolerancia cero, tantas veces mencionada en esta casa, no puede basarse razonablemente en un enfoque fragmentario, maniqueo y desprovisto de una visión clara de lo que constituye un marco general de rendición de cuentas. El Sindicato desea que la Organización, en su propio interés y en el de su personal, se dote de un sistema integral y coherente, que cuente con directrices y procedimientos, en el que los protagonistas puedan sentirse seguros de que se les tratará de manera equitativa, independientemente de su nivel jerárquico, y de que se respetarán sus derechos, a fin de poder estar a la altura del marco de rendición de cuentas adoptado en 2010 y a la altura de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Evidentemente, no puedo concluir mis comentarios sobre este documento relativo a los recursos humanos sin abordar una cuestión crucial para los representantes del personal: ¿dónde se sitúa aquí el diálogo social? Hay que llegar a la penúltima página del documento consagrado esencialmente a las cuestiones del personal para que se mencione al Sindicato (los «representantes» del personal) y descubrir que se le incluye en la categoría de «sinergias y cuestiones transversales».

¡Al final es una buena noticia, en lugar de estar completamente ausente el Sindicato está omnipresente!

En todo caso, así lo interpretan los representantes del personal, quienes naturalmente estarán dispuestos a participar en todas las futuras discusiones, consultas y negociaciones que tengan lugar en el marco formal de la Comisión Paritaria de Negociación sobre todos los temas abordados en esta estrategia quinquenal, a fin de respetar la formulación del párrafo 27 del documento que menciona un marco de trabajo propicio y relaciones laborales fluidas.

Permítanme ahora abordar más específicamente el último documento, pero no por ello menos importante, GB.331/PFA/16 (Rev.), sobre el que probablemente tengan que pronunciarse. Como bien saben, una de las particularidades de la administración pública internacional reside en la dualidad de la

determinación de sus condiciones de empleo y de trabajo. Algunos elementos pueden determinarse en el seno de cada organización en un marco de negociación más o menos elaborado pero, en lo que respecta a la remuneración y las prestaciones, es la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) quien, por delegación voluntaria de autoridad de cada organización, está designada como órgano competente. Es lo que se denomina «régimen común de las Naciones Unidas».

No me voy a referir a todas las manifestaciones de protesta, entre ellas manifestaciones masivas y paros laborales, apoyadas por peticiones mundiales y acciones de solidaridad procedentes de los lugares de destino más recónditos, porque seis meses de lucha no se pueden resumir en unos cuantos minutos. Sin embargo, puedo exponerles lo que, actualmente y a la luz de la evolución de la situación, el personal todavía no está dispuesto a aceptar. Ante todo, no malinterpreten la finalidad de sus acciones. No se trata de un combate aislado de funcionarios pudientes decididos, cueste lo que cueste, a conservar su sueldo en una ciudad en la que tienen su sede diversas organizaciones. Los funcionarios de la OIT son personas responsables y comprometidas, dispuestas a aceptar decisiones sobre sus condiciones de empleo, siempre y cuando sean fundadas y equitativas y estén justificadas. Es un combate por la probidad, por la rigurosidad y fiabilidad de los análisis. Es un combate que consideran fundamentado y justo a fin de que sus sueldos se determinen con arreglo a encuestas basadas en criterios mensurables y transparentes, conforme a las realidades de los países en donde están destinados, y cuyos resultados no contengan, como fue el caso, por ejemplo, de la encuesta salarial para Ginebra realizada en 2016, más de 50 errores demostrados. Es un combate de todo el personal de las Naciones Unidas a nivel mundial, ya esté destinado en Nairobi, Yakarta, Haití, Addis Abeba o Bangkok, que desde hace años viene soportando la falta de transparencia y de precisiones técnicas en las encuestas salariales y, en última instancia, la falta de rendición de cuentas y de responsabilidad por parte del órgano encargado de llevarlas a cabo.

Prueba de ello fue la reunión de la CAPI celebrada en julio de 2017. La finalidad de esa reunión era aclarar ciertos aspectos y apaciguar los ánimos, con la esperanza de poner las cifras en orden y permitir que los representantes del personal se fuesen convencidos de que la buena fe, la fiabilidad y la competencia eran pilares en los que podían apoyarse y de que podían confiar a la CAPI la fijación de sus salarios.

Porque asistí personalmente a esa reunión, puedo decir que éste no fue en absoluto el caso. Fue un calvario en muchos sentidos. Al margen de los datos más descabellados que sirvieron para justificar una disminución repentina de los sueldos de casi un 8 por ciento, cuando todos los indicadores nacionales señalaban lo contrario, los representantes del personal fueron testigos, con estupor, del desprecio y de la arrogancia manifestados, sin ninguna consideración, hacia las más altas instancias que acudieron en representación de las Naciones Unidas y hacia las grandes federaciones sindicales mundiales que, alertadas por la gravedad de la situación, habían propuesto un espacio de diálogo y cuyas misivas ni siquiera fueron leídas. Sintieron indignación por el tenor y la forma de los debates y por la pobreza de la argumentación técnica. La metodología nunca fue puesta en tela de juicio por la entidad que la aplica. La desconfianza y la ira del personal hacia esa Comisión se han multiplicado al enterarse por conducto de sus representantes de que las recomendaciones adoptadas en esa reunión, que podían parecer positivas para el personal, no se basaban en ninguna argumentación fundamentada técnicamente (así, la decisión unilateral de introducir provisionalmente una medida de amortiguación a una tasa arbitraria se presenta, de hecho, como un regalo provisional destinado a calmar al personal) y no solucionarían, en cualquier caso, el problema de fondo que es la metodología y la manera en que se efectúan los cálculos a largo plazo. En su decisión de julio, la CAPI se compromete a que se examine la metodología y a que se celebren discusiones entre todas las partes interesadas. Es una sabia decisión. Por otra parte, ha llegado

a nuestro conocimiento que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han optado recientemente por postergar su decisión hasta obtener informaciones actualizadas que les permitan adoptar una decisión fundamentada. El personal de la OIT confía en que los miembros del Consejo de Administración actúen en el mismo sentido porque estima que es prematuro, e incluso arriesgado, adoptar actualmente una decisión sobre el tema. Es absolutamente necesario dejar tiempo para la discusión, en la que es imprescindible que participen los representantes del personal, revisar la metodología y obtener elementos fiables que permitan determinar de manera justa los sueldos del personal con lugar de destino en Ginebra y, por efecto dominó, en las demás ciudades sede y en los demás lugares de destino.

En mi capacidad de representante del personal, tengo el deber de informarles de que, si éste no fuese el caso, se socavaría definitivamente la confianza y el personal de la OIT estaría más decidido que nunca a oponerse, por todos los medios, a toda decisión técnicamente infundada, incluso de ser necesario ante los tribunales, como han comenzado a hacer nuestros colegas de la Secretaría de la Organización de las Naciones Unidas y de otras organizaciones, pues ya se han interpuesto más de 250 recursos jurídicos ante la secretaría del Tribunal Administrativo de la ONU y se prevé que haya otros.

Reitero que ciertos ahorros cuestan más dinero del que generan. Por consiguiente, hay que pensar a largo plazo y evaluar las posibles pérdidas.

Este episodio lamentable ha permitido en todo caso sacar a la luz algo que ya era muy obvio: no existe ningún mecanismo de negociación colectiva a nivel mundial en las Naciones Unidas. En la actualidad, los sueldos de 60 000 funcionarios internacionales se determinan mediante metodologías sin duda muy complejas, pero sobre todo opacas — en donde los misterios de los cálculos están celosamente guardados por los que ejercen su control — y no son objeto de negociación. Los hechos acaecidos durante el primer semestre de 2017 no hicieron más que corroborar la convicción de todo el personal de las Naciones Unidas (en la sede y el terreno) de que la ONU, en el contexto de la reforma prevista, ya no podía permitirse conservar en su seno esta Comisión en su forma actual, que utiliza métodos del siglo XVII y cuya fiabilidad y credibilidad se debilitan día a día y son una fuente de problemas cada vez más graves no sólo para el personal sino también para las propias instituciones. Hay pues una necesidad apremiante de reformar los métodos de trabajo de la CAPI y de instaurar un marco formal de relaciones profesionales creíble en el seno del sistema de las Naciones Unidas. Su reputación está en juego y nadie duda de que la OIT deberá desempeñar la función que le corresponde en este proceso de reforma.

Muchas gracias.
