



**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

24 de noviembre de 2015

**Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (325.ª reunión, 2 de noviembre de 2015)**

Señora Presidenta,  
Señoras y señores miembros del Consejo de Administración,  
Estimados colegas presentes en la sala,

De nuevo tengo el honor y el placer de dirigirme hoy a ustedes en mi calidad de Presidenta del Comité del Sindicato del Personal de la OIT, que representa al 70 por ciento de los funcionarios que trabajan en la sede y en el terreno.

El objetivo de mi intervención es, como de costumbre, transmitirles las opiniones y preocupaciones del personal de la OIT con respecto a las decisiones que ustedes, miembros del Consejo, deberán adoptar en la presente reunión o en otros foros.

Varias de las cuestiones planteadas en esta reunión de noviembre de 2015 preocupan al personal de la OIT.

En primer lugar, el documento relativo a la carga de trabajo y eficacia del Tribunal Administrativo de la OIT (GB.325/PFA/9/1 (Rev.)) ha merecido toda nuestra atención. Se consultó al Sindicato del Personal, al igual que a otras asociaciones y sindicatos del personal, en la fase previa a la presentación de este documento; el Sindicato agradece a la Oficina del Consejero Jurídico por haber procedido guiándose por los principios de concertación. El Sindicato del Personal desea ante todo recordar que esta institución es una garantía esencial para los funcionarios de la OIT, dado que su lugar de trabajo goza de inmunidad de jurisdicción y no pueden acudir a los tribunales nacionales en caso de conflictos vinculados a sus condiciones de empleo y de trabajo. En efecto, es importante que todo miembro del personal que considere ser objeto de un tratamiento injusto, de desigualdad de trato o de acoso y, haya agotado todas las vías de recurso internas disponibles en su organización, pueda recurrir a una instancia jurídica cuya eficacia y calidad de sus sentencias le permitan tener la seguridad de que

su caso, su problema profesional, ha sido debidamente considerado y que jueces de reconocida competencia en materia de derecho laboral fallarán con toda objetividad. Para el personal de la OIT, lo importante es que este Tribunal pueda seguir manteniendo la calidad de sus sentencias que ha contribuido en gran medida a su renombre e incluso mejorar sus servicios en el futuro, a pesar del crecimiento exponencial del número de demandas. Además, en el contexto de posibles mejoras, el Sindicato del Personal de la OIT considera prioritarias la estabilidad del empleo del personal que trabaja en el Tribunal, como condición indispensable de la independencia de toda institución judicial, y la posibilidad de que se puedan presentar demandas colectivas.

No me corresponde hoy comentar ni analizar los pormenores de la situación actual del Tribunal pero sí he de constatar que las cuestiones del diálogo social y de la negociación colectiva en las organizaciones internacionales constituyen el epicentro del problema. Si, en ciertas organizaciones, el diálogo social es inexistente, si no hay lugar para la concertación y la negociación colectiva, si no se escuchan las opiniones del personal en marcos formales de relaciones laborales, entonces a los miembros del personal no les queda más remedio que hacer valer sus derechos por la vía judicial, y a veces colectivamente.

En lo que respecta al Sindicato del Personal de la OIT, insisto en que, por supuesto, estará dispuesto a examinar llegado el momento todas las propuestas de mejora que puedan contribuir no sólo a mantener la calidad de las sentencias y la independencia del Tribunal, sino también a encontrar soluciones que puedan asegurar su eficacia y perpetuidad.

Permítanme ahora pasar revista a la evolución de las relaciones laborales en el seno de la Organización, desde el punto de vista del personal, desde mi intervención del mes de marzo a través de algunos casos relevantes.

En el GB.325/INS/15/1 se les ha facilitado información actualizada sobre la reforma interna, en particular respecto de los progresos realizados en el examen de los procesos operativos con la asistencia de una empresa de consultoría externa y en el examen de las actividades y la estructura en el terreno. Si no fuera representante del personal de esta Organización, al leer el documento me hubiera sentido gratamente satisfecha de ver cómo parecen haberse superado todas las etapas con sorprendente facilidad, total transparencia y en un clima de concertación que alcanza de manera ostentosa un nivel de diálogo social ideal.

Los representantes del personal observan sin duda con satisfacción que, en efecto, el ejercicio casi cotidiano del diálogo social ofrece soluciones favorables para las dos partes. Así ocurrió en algunos casos, como el traslado de la Oficina Regional a Abidján, la reestructuración de algunos departamentos y programas de cooperación técnica, la solución de conflictos individuales, el desarrollo del proyecto de renovación y la mejora de la seguridad en el edificio, así como la creación de grupos de trabajo para mejorar nuestra Caja del Seguro de Salud del Personal.

Sin embargo, siguen existiendo importantes lagunas en el marco institucional de las relaciones laborales, de modo que los representantes del personal no pueden compartir el sentimiento de autosatisfacción que se desprende del documento.

En efecto, la reforma no ha sido un proceso fácil para el personal, pues éste tiene la dolorosa impresión de que, en adelante, estará sujeto a reformas permanentes y de que ciertas decisiones que se han venido añadiendo son mucho menos anodinas de lo que dio a entender la Dirección en su presentación inicial. Prueba de ello es el examen de los procesos operativos que, so pretexto de simplificación administrativa, se revela ahora como una importante reforma orgánica que sin duda tendrá repercusiones mucho más importantes en materia de gobernanza y no dejará de tener consecuencias para el personal.

Ya les mencioné, en mi alocución de marzo de 2015, la absoluta necesidad de que se consulte primero a los representantes del personal a fin de que el ejercicio tenga posibilidades de éxito y no tropiece con los mismos obstáculos que en el pasado. Fui optimista e ingenuamente pensé que se me había escuchado. Lamentablemente, los primeros meses fueron caóticos en términos de diálogo social: ausencia total de consultas formales previas con los representantes para discutir sobre las principales etapas previstas, las finalidades, el modus operandi y las posibles consecuencias de este ejercicio para el personal. Además, el recurso a consultores externos, una empresa de consultoría de triste reputación conocida sobre todo por recomendar planes sociales a grandes empresas, ha generado una política de comunicación bastante alejada, por no decir en las antípodas, de la terminología tradicionalmente utilizada en nuestra Organización. Sin embargo, del cambio de actitud reciente de la Dirección, a raíz de algunas acciones puntuales del Sindicato, cabe esperar una mejora de la comunicación en el futuro. Este es el tipo de consulta que los miembros del personal no tomarán nunca a la ligera, pues afecta a sus propias funciones y son ellos los que están en mejores condiciones para tratar del tema a fin de mejorarlas.

Debo confesar que el examen de la estructura en el terreno, que se aborda en ese mismo informe, tampoco ha sido un modelo de concertación con el personal. Ahora que la reforma ya se ha decidido más o menos, se tratará de que, en lo sucesivo, se haga participar a los representantes del personal con antelación en las fases finales de su aplicación. El ejercicio de clasificación de puestos que está teniendo lugar ahora en el terreno forma parte de esta fase final y ha despertado ya muchas inquietudes entre nuestros colegas. Estos piden que el proceso se atenga a las reivindicaciones iniciales expresadas en 2010 cuando hubo una movilización del personal, y que se conforme al acuerdo firmado entre la Dirección y el Sindicato del Personal.

En vista de los acontecimientos de este año, el Sindicato observa que el diálogo social no es algo que esté completamente integrado y que se deben seguir realizando importantes progresos, en particular en el contexto formal del diálogo, pero también en relación con el respeto de los acuerdos concertados, la necesidad de concertación y el acceso igual a la información necesaria para las negociaciones futuras. Esto urge para que la Organización no pierda tiempo inútilmente. La alta dirección, en su último mensaje al personal, exaltó los méritos del diálogo social en su reconocimiento a los distintos Premios Nobel atribuidos estos

dos últimos años. El Sindicato del Personal le responde que también es esencial que se practique de manera constante y coherente en el interior lo que estamos orgullosos de aportar al exterior. De hecho, las dos partes tienen la responsabilidad y oportunidad históricas de mostrar al mundo que cualquier reforma es posible gracias al diálogo social y no a expensas de él. El Sindicato, que acaba de reunir hace dos semanas a todos sus representantes en el marco de una reunión mundial, ha reafirmado su intención de orientar el proceso de transformación de la OIT para lograr un mejor lugar de trabajo, representando al conjunto del personal como un interlocutor igual y fuerte en el diálogo social. Por lo tanto, está dispuesto a cumplir su parte del contrato.

Antes de pasar a la cuestión más general de las condiciones de empleo de la función pública internacional, quisiera referirme de nuevo al concepto de «Una OIT» y a la integración efectiva de las actividades del Centro de Turín en las estrategias ampliadas de la OIT. El Sindicato del Personal hace suyas, una vez más, las demandas del Sindicato del Personal del Centro de Formación de Turín, para que los miembros del personal de ambas entidades puedan ser reconocidos indistintamente en el marco de su desarrollo profesional que comprende la contratación, los ascensos y la titularización. Con ello se transmitiría un mensaje firme y alentador.

Pasaré a abordar ahora una cuestión que es motivo de gran preocupación a la que debe hacer frente el personal de esta Organización y de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Como sin duda saben, desde hace dos años se viene examinando la totalidad de la remuneración de la función pública internacional en el seno de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) a solicitud de la Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Esta última debe pronunciarse en breve sobre las recomendaciones de la CAPI, que ya tienen repercusiones muy negativas para todo el personal afectado.

En efecto, señoras y señores delegados, so pretexto de una simplificación de la estructura de remuneración, las propuestas, finalizadas en el curso de este verano, resultan finalmente tóxicas en varios sentidos para las organizaciones y su personal y se concretan en una disminución de la remuneración que afecta de manera muy desigual a las distintas categorías del personal.

Tras más de dos años de discusiones con las administraciones de esas organizaciones y con los representantes de las federaciones internacionales de funcionarios internacionales,

Tras haber instado encarecidamente a todas las organizaciones especializadas con una representación importante en el terreno a fomentar drásticamente la movilidad del personal,

Tras haber adoptado incentivos para atraer a los jóvenes trabajadores hacia el campo humanitario,

La CAPI propone una reducción del 10 por ciento de la remuneración y del nivel de las prestaciones.

Las propuestas afectan en primer lugar a nuestros colegas que desean trabajar en lugares de destino difíciles, las familias monoparentales, esto es, implícitamente a las mujeres, y también claramente al personal joven con responsabilidades familiares.

Lo más chocante es que una de las propuestas consiste, en cambio, en aumentar un 6 por ciento los sueldos de la categoría de directores que están principalmente destinados en ciudades en que hay sedes.

Todas estas medidas han provocado la ira de todo el personal de las Naciones Unidas y generado una campaña sin precedentes, cuyo colofón tendrá lugar en Nueva York en las próximas semanas. Más de 10 000 funcionarios han firmado ya una petición que las federaciones entregarán en mano al Secretario General de la Naciones Unidas; están decididos a defender sus condiciones de empleo tal como fueron legítimamente definidas en el momento de la creación de las Naciones Unidas.

Si los países contribuyentes a los que ustedes pertenecen, señoras y señores delegados, son en su mayoría conscientes de los retos a los que se enfrentan las Naciones Unidas y sus instituciones especializadas, éstas tienen entonces el deber de invertir en su recurso máspreciado: los hombres y mujeres que en ellas trabajan. En efecto, en todo el mundo, estas organizaciones necesitan personal comprometido y dotado de las mejores competencias, personal que las organizaciones deberían poder atraer cuando es joven y retener cuando haya adquirido experiencia, con una remuneración, un conjunto de prestaciones y una seguridad en el empleo que estén a la altura de sus competencias y respetando los principios establecidos en su creación, para cumplir, no lo olvidemos, a veces arriesgando sus propias vidas, los objetivos que los países contribuyentes les asignen en sus consejos de administración.

Menoscabar las condiciones de empleo del personal de la Organización de las Naciones Unidas no es ciertamente la manera más digna de celebrar los 70 años que cumplió la Organización la semana pasada.

Este aniversario debería ser, en cambio, una ocasión para rendir homenaje y reconocer el trabajo realizado por el personal desde la creación de esta noble institución de gobernanza mundial, y para dotarla de cara al futuro de los incentivos y motivaciones que le permitan cumplir de la mejor manera sus objetivos.

Muchas gracias por su atención.

---