



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

18 de abril de 2016

Declaración del representante del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración

(326.ª reunión – marzo de 2016)

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

Tengo el honor y el placer de dirigirme hoy a todos ustedes como Presidenta del Sindicato de la OIT, que representa al 70 por ciento de los funcionarios que trabajan en la sede y en las oficinas exteriores.

Este ejercicio de comparecencia ante ustedes que realizo periódicamente tiene por objeto informarles de la posición de los representantes del personal con respecto a diversas recomendaciones dimanantes de la dirección que tienen consecuencias en las condiciones de empleo y de trabajo de todo el personal.

El procedimiento presupone, en general, la existencia de un diálogo social en el seno de la Organización, así como la celebración de debates, consultas e incluso negociaciones con anterioridad a las reuniones.

Sin embargo, hoy, en mi calidad de representante del personal, voy a comenzar refiriéndome a un problema que concierne al documento GB.326/PFA/4 (&Corr.), relativo al seguro de salud posterior al cese en el servicio.

En primer lugar, les informo de que ese documento fue objeto de un debate en la tarde de ayer antes de que el Sindicato del Personal hubiera podido exponer su posición al respecto. El azar parece haber acertado con la organización del orden del día de la PFA, sobre todo si lo que se quiere es silenciar al personal.

En segundo lugar, y contrariamente a las afirmaciones tan desconcertantes que pude escuchar ayer por la tarde y casi me hacen caer de la silla, les aseguro que no ha habido ninguna consulta formal sobre esa cuestión con los representantes del personal.

Por tanto, y dado que se ha hecho todo lo posible por tratar de acallar mi voz como representante del personal, no me queda otra opción que comunicarles hoy, a posteriori, hecho que lamento, la posición del Sindicato sobre la cuestión y sobre los proyectos de decisión que ya han sido aprobados. ¡Buen ejemplo de diálogo social en el seno de la OIT!

Las propuestas contenidas en el mencionado documento son cruciales para la sostenibilidad y el futuro del sistema de seguridad social del personal de la OIT. Sin embargo, algunas de ellas socavan los principios básicos de la seguridad social y, lo que es peor, alientan a examinar opciones de financiación que son totalmente inaceptables para el personal. Esas opciones, que se reflejan principalmente en el apartado *b)* del párrafo 39 del proyecto de decisión, comportan elementos de discriminación por razón de edad y nacionalidad y niegan el principio de solidaridad entre generaciones y entre personas enfermas y sanas, que es la base de los sistemas de seguridad social. Asimismo, pasan por alto el hecho de que las contribuciones del empleador son salarios diferidos, y vulneran los acuerdos de sede que supeditan la no sujeción de las organizaciones a los regímenes nacionales de seguridad social a la garantía de que apliquen a su personal disposiciones al menos igual de favorables. En resumen, en virtud de esas opciones, supuestamente sin riesgo, se propugna en particular que el peso de la carga financiera se transfiera al personal, y se expulse del sistema de protección social a una parte de sus asegurados jubilados que cuestan más caros, arrojándolos a las fauces de ávidas aseguradoras privadas. Es bien sabido que los regímenes nacionales no aceptan asegurar a ninguna persona a partir de cierta edad, sobre todo si antes no ha cotizado a esos regímenes.

Para concluir con el tema de este documento en cuyo examen me he detenido, aun cuando la suerte ya esté echada, les informo de que el Sindicato ha indicado, si bien no se menciona expresamente en el texto de la decisión adoptada, que toda nueva decisión que pudiera adoptarse sobre esta cuestión deberá ir acompañada, cuando menos, de consultas reales con el personal. Puesto que no tengo constancia de que la dirección haya asumido un auténtico compromiso a ese respecto, espero que ésta recordará las discusiones que tuvieron lugar ayer. De lo contrario, les aseguro que se las recordaré en el momento oportuno.

Ante tal situación, el Sindicato del Personal se plantea hoy dos preguntas:

¿Debe seguir creyendo la afirmación del Director General de que la concertación y la negociación colectiva continuarán siendo la piedra angular del diálogo social interno, cuando un documento tan importante para el personal no ha sido siquiera objeto de consultas?

¿Debe entender que los principios fundamentales, en particular los relativos a la protección social, preconizados por la Organización, no se aplican a su propio personal?

Como bien saben, la administración pública internacional constituye una categoría aparte de otras funciones públicas, y los organismos de las Naciones Unidas, en virtud de su Constitución y del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, tienen el deber de garantizar una cobertura social universal a sus funcionarios. Esa cobertura está siendo actualmente recortada por todos lados. La Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT (CSSP) ha soportado de lleno las consecuencias de una gestión administrativa absolutamente errática en el pasado y de la falta de decisiones y medidas de buena gobernanza, consecuencias que podrían haberla conducido más de una vez al abismo. Como dice un refrán francés para ilustrar la idea de que todo pretexto es bueno para deshacerse de alguien molesto: «cuando uno quiere ahogar a su perro, dice que tiene la rabia». Y les puedo garantizar que en este momento también el personal tiene rabia. Rabia por no contar con servicios y prestaciones que estén a la altura de sus contribuciones; rabia por recibir los reembolsos de los pagos en unos plazos que están en el límite de lo aceptable; rabia, particularmente en el caso de los colegas de las oficinas exteriores, por no poder ser hospitalizados al no tener forma de demostrar que están asegurados; rabia porque se ha arrebatado deliberadamente al personal el poder de decisión en el seno del Comité de Administración de la CSSP a lo largo de los años.

Pese a que, a raíz de las recomendaciones de un grupo de trabajo, el Director General ha prometido recientemente destinar recursos humanos, técnicos y financieros para que la Caja funcione adecuadamente, esas mejoras llegan con retraso y es difícil que convengan a nuestros colegas asegurados, sobre todo a los que trabajan en las oficinas exteriores. El personal espera no sólo promesas, sino también acciones, porque la situación apremia.

La Caja del Seguro de Salud del Personal existe desde hace muchos años. El personal exige que se adopten todas las medidas necesarias para que la mejora de su gobernanza y su gestión administrativa garanticen su sostenibilidad y eficacia; también espera que las decisiones que ustedes adoptaron ayer por la tarde vayan en la dirección adecuada y no provoquen la ruina de la Caja.

Lamentablemente, la Caja del Seguro de Salud no es el único mal que aqueja a los funcionarios hoy en día: la situación que están viviendo nuestros colegas jubilados recientemente no es mucho más halagüeña. Desde hace alrededor de un año, todos los funcionarios que se jubilan tienen que esperar un promedio de entre cuatro y seis meses para empezar a recibir la pensión. Y yo les pregunto, señoras y señores delegados, ¿quién puede permitirse una espera de entre cuatro y seis meses para cobrar la pensión? La implantación de una nueva herramienta informática, que es la razón aducida, no es la única explicación. Según la información que hemos recibido del personal de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, hay graves problemas de gobernanza y no existen medios suficientes para asegurar su buen funcionamiento.

Comprenderán ustedes que el personal está muy preocupado por esa situación y por todos los ataques que está sufriendo su protección social, que día a día van mermando sus derechos adquiridos y que les ha hecho asumir, a lo largo de los años, una carga financiera cada vez más pesada, impidiendo al mismo tiempo que algunos de ellos disfruten de sus beneficios en el

futuro. Los hombres y las mujeres a los que represento, personal en activo y jubilados actuales y futuros, no lo van a tolerar, y las acciones que estamos llevando a cabo actualmente en la OIT y en las federaciones de sindicatos y asociaciones del personal son parte de esa contraofensiva, y van a continuar.

Paso ahora a otra cuestión, la relativa al Tribunal Administrativo de la OIT, que se aborda en un documento para decisión, concretamente el GB.326/PFA/12/1.

Ese documento ha atraído la atención de los representantes del personal. Éste ha tomado nota de las explicaciones relativas al artículo II, que suscitaba inquietud entre las asociaciones y sindicatos del personal de otras organizaciones. De hecho, la idea de que algunos solicitantes pudieran quedar desasistidos, en caso de que el Tribunal decidiera dejar de aceptar las reclamaciones de las organizaciones que no reúnan las condiciones suficientes en materia de justicia interna, sería preocupante. Si van a celebrarse nuevas discusiones, habrá que volver a tener en cuenta las opiniones de las asociaciones y sindicatos del personal de todas las organizaciones.

Por lo que se refiere a la supresión del artículo XII, comprendemos las razones invocadas — entre otras, el anacronismo y la falta de igualdad ante la justicia —, pero no obstante planteamos la cuestión fundamental de la doble instancia, un elemento indispensable de los derechos de defensa en la justicia actual. Aunque las modificaciones que se propone introducir en el artículo VI constituyen un avance positivo, sólo responden en parte a esa problemática.

Además, y reiterando lo ya señalado en mi intervención de noviembre de 2015 a este respecto, una revisión del Reglamento del Tribunal contribuiría sin duda a modernizar esa venerable institución, revisión sobre la cual las asociaciones y los sindicatos del personal han formulado ya algunas propuestas, que por el momento han quedado en letra muerta. El Sindicato del Personal de la OIT se suma a los llamamientos urgentes lanzados por sus homólogos de otras organizaciones para que tenga lugar cuanto antes una amplia concertación individual y colectiva en la que participen todos los actores.

Por último, deseo referirme al documento GB.326/PFA/11, que contiene la Estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015 del Departamento de Recursos Humanos. Se trata de un documento en el que se hace un balance de los últimos cinco años, y los representantes del personal tienen el deber de exponerles su punto de vista.

Quizá recuerden que el año 2010 había empezado francamente mal. Era la época en que la dirección pensaba que bastaba con invitar a un café en el décimo piso de este edificio a todos los representantes del personal, llegados de los distintos rincones del mundo, para calmar sus preocupaciones legítimas. Eso dio lugar a una movilización del personal de la OIT que no se había visto en muchos años.

Afortunadamente para la Organización y para sus funcionarios, se han producido numerosos cambios desde entonces, y se han logrado avances en el ámbito de las relaciones

profesionales internas, pero el incidente relacionado con la ausencia de consultas sobre el documento GB.326/PFA/4 (&Corr.), que consideramos grave, nos lleva a revisar a la baja nuestro grado de satisfacción y a redoblar la vigilancia, sobre todo de cara a la futura negociación de la política contractual. Aún hay departamentos en la Organización que parecen totalmente impermeables, cuando no refractarios, a la cultura del diálogo social, y eso hay que corregirlo.

Asimismo, el Departamento de Recursos Humanos, al hacer su balance, no ahonda en el hecho de que en estos últimos cinco años se han sucedido de forma constante las reformas dentro de la Organización, y también fuera de ella, en el marco impuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional. El personal ha tenido muy a menudo dudas en cuanto a la secuencia y la coordinación de esas reformas, pero también respecto a su finalidad, pues en la mayor parte de los casos no han respondido a sus expectativas. Esas reformas se han calcado de las prácticas seguidas en el sector privado y no se ajustan a los mandatos de las organizaciones internacionales. Además, las restricciones económicas hacen que se alejen cada vez más de los principios constitucionales básicos de estas organizaciones. La reforma del conjunto de las prestaciones promovida por la Comisión de Administración Pública Internacional y adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, cuyo objetivo en un principio era la simplificación, se convirtió –lo cual no nos sorprende– en un ejercicio de erosión en toda regla de las prestaciones y de las medidas de fomento de la contratación y la movilidad, dirigido de manera especialmente injusta a algunas categorías de personal vulnerables.

Aunque el futuro que se vislumbra dista de ser halagüeño, los representantes del personal de la OIT continuarán luchando por mejorar el marco interno de las relaciones laborales, a fin de que sirva de ejemplo a todo el sistema de las Naciones Unidas. Cuanto mayor sea el lugar que ocupe la concertación en una empresa, mayor será la motivación del personal y mayor será también la eficacia del grupo en su conjunto. De hecho, resulta interesante — por no decir evidente — observar en ese documento la medida en que los avances y los éxitos logrados son proporcionales al grado de concertación que el Departamento de Recursos Humanos alcanzó con el Sindicato. Y eso se aplica tanto a la contratación y la selección del personal como a la mejora de las condiciones de trabajo; cabe citar, por ejemplo, los pactos colectivos firmados con los representantes del personal sobre la protección de la maternidad y contra el acoso, que han permitido que exista un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

En cambio, en los casos en que no se ha consultado debidamente a los representantes del personal, la situación ha sido muy distinta y a menudo mejorable. Por lo que se refiere a la gestión y la promoción de la carrera profesional, no se ha demostrado aún que la adquisición y el desarrollo de instrumentos electrónicos para respaldar esa gestión, presentados como condiciones indispensables para entrar en la modernidad, hayan resultado útiles, debido a la incompatibilidad de esos instrumentos y a que no se ha realizado ninguna evaluación adecuada para determinar su eficacia. Además, el hecho de que siga habiendo prácticas administrativas y órganos arcaicos (dada su total ausencia de transparencia y de respeto del derecho a la defensa, como el Comité de Informes o el proceso opaco del reconocimiento de los méritos), y también prácticas irregulares que propician la desigualdad en cuanto a las perspectivas de

carrera entre los miembros del personal, en función de su situación contractual o su sexo, contribuye a la insatisfacción latente del personal.

Lo mismo sucede con todos los programas de formación, la mayoría de los cuales se han desarrollado de forma unilateral y sin ningún tipo de concertación con los representantes del personal, pues hace más de cinco años que el Comité Paritario de Formación no se reúne. De hecho, los representantes del personal no cesan de pedir que vuelva a funcionar.

Debo hacer referencia también al ejercicio de clasificación de los puestos en las oficinas exteriores, que se ha venido planteando una y otra vez desde que se inició la movilización del personal en 2010 y que finalmente dio comienzo en 2015. El personal no permitirá que ese ejercicio se convierta en un proceso de racionalización disfrazada para nuestros colegas de las oficinas exteriores, “supervivientes” exangües de las tres reformas de las estructuras introducidas desde 2010 y cuyas unidades han quedado reducidas a la mínima expresión, por lo que algunos programas ya no son capaces de garantizar sus servicios básicos. El Sindicato del Personal velará en particular por que los acuerdos en materia de asignación de puestos que ha firmado con la dirección se apliquen al pie de la letra.

Podría hacer observaciones detalladas sobre cada capítulo de este documento, pero les ahorraré la letanía e iré al grano. Dados todos los cambios y reformas vividos por el personal en los últimos años, pero también los cambios futuros, sobre todo los relacionados con el examen de los procesos administrativos, cuyo propósito parece distar mucho de los principios básicos promovidos y defendidos por nuestra Organización, debemos permanecer alertas. Porque no se trata — como escuché decir ayer en esta casa con cierta estupefacción — de cambiar el ADN de la OIT y su cultura. Para empezar, los cambios no se decretan, sino que se llevan a cabo o al menos se respaldan. En segundo lugar, ¿no es precisamente la propia cultura de la OIT el elemento más valioso que hay que conservar? ¿No sería mejor utilizar con buen criterio los principios fundamentales de nuestra Organización, esto es, el derecho a la protección social, el derecho a un empleo decente y el derecho a la justicia y al diálogo social, a fin de construir una estructura sobre la que edificar cualquier programa o estrategia interna futura?

Por último, y para seguir en este espíritu de diálogo, les pediré que velen por que los representantes del personal participen plenamente en la estrategia futura para los recursos humanos. Esos representantes están convencidos de que sólo así podrá la OIT alcanzar con serenidad y eficacia sus objetivos, y al mismo tiempo negociar con su personal condiciones de empleo y de trabajo ejemplares, equitativas y progresistas, en definitiva, dignas de la esencia y el propósito de su mandato.

Muchas gracias.
