



**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

15 de noviembre de 2016

**Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal  
Consejo de Administración de la OIT, PFA,  
(328ª reunión - 1.º de noviembre de 2016)**

Señor Presidente,  
Señor Director General,  
Señoras y señores delegados(as),  
Estimados(as) colegas,

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidenta del Sindicato del Personal, que cuenta con una elevada tasa de afiliación del 70 por ciento. Desde hace muchos años, es costumbre que el representante del personal les comunique su posición, en función de las reuniones y de los documentos presentados, siempre y cuando dichos documentos afecten a las condiciones de empleo y de trabajo del personal de la Organización. Asimismo, constituye una excelente oportunidad para que ustedes, distinguidos miembros del Consejo de Administración, se hagan una idea del estado del diálogo social interno.

Marco de las relaciones laborales

A propósito del diálogo social y dado que esta reunión es un tanto particular pues con ella culminan cuatro años de gestión del nuevo Equipo de Dirección, el Sindicato desearía abordar brevemente este punto.

Como bien saben, en 2012 la situación de las relaciones laborales en el seno de la Organización no era excelente y, en cualquier caso, distaba mucho de hacer honor a la institución. En pocas palabras, no había diálogo. Con la llegada del actual Director General, Sr. Guy Ryder, la Dirección y los representantes sindicales se han esforzado poco a poco pero con tesón para ir tejiendo de nuevo los hilos del diálogo social. Los cuatro últimos años se han caracterizado por largas rondas de observación, de discusión, de negociación, con momentos tranquilos pero también, en ocasiones, relativamente agitados. Así y todo, desde entonces, el

diálogo siempre ha estado presente y, por parte del Sindicato, no podemos sino congratularnos.

Asimismo, la firma de varios convenios colectivos durante este período muestra los beneficios de la negociación colectiva que garantiza una cierta paz social, incluso en el seno de una organización internacional en la que a veces resulta difícil determinar quiénes son los verdaderos interlocutores de los representantes del personal. En cualquier caso, tenemos grandes expectativas de que en este período de nuevos nombramientos al frente de las Naciones Unidas la OIT sea la referencia en materia de relaciones laborales y, en lo que respecta al personal de la Organización, de que sus mandantes y su Director General hagan uso de todo su talento de persuasión para que dicha negociación colectiva sea una realidad en todo el sistema de las Naciones Unidas, y ello por el bien de todos.

En efecto, incluso en la OIT, habituada al tripartismo, el tejido del diálogo social es frágil y requiere siempre, al igual que el pescador con su red, un cuidado continuo para que las mallas no se aflojen fácilmente.

Con este fin, el Sindicato y la Dirección han vuelto a dar un paso más este año para reforzar el marco de relaciones laborales, mejorando en particular el funcionamiento de la Comisión Paritaria de Negociación mediante el nombramiento de un presidente independiente. Los representantes del personal confían en que esta decisión conjunta contribuya a garantizar el equilibrio de posiciones, a mejorar de manera tangible el acceso del Sindicato a la información que precisa para las negociaciones y a desarrollar debates más serenos.

Porque, sin duda, la OIT y su personal tendrán que hacer frente a grandes desafíos. Voy a plantearles ahora las preocupaciones que suscitan entre el personal las cuestiones abordadas en los distintos documentos presentados para su examen y aprobación en esta reunión.

#### Aplicación de las decisiones adoptadas por la Asamblea General relativas al conjunto integral de la remuneración del sistema común de las Naciones Unidas (documento GB.328/PFA/9)

Como saben, una parte de las condiciones de empleo de los funcionarios de la OIT se rige por el denominado régimen común de las Naciones Unidas. La reforma propuesta por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) que se aplica al conjunto integral de la remuneración del personal («compensation package») no fue acogida favorablemente por el personal de las Naciones Unidas y es objeto de numerosas discusiones desde hace tres años entre la Comisión y las federaciones internacionales de personal. Cabe recordar que, en principio, la finalidad de la reforma era simplificar un sistema considerado demasiado complejo. Dicha reforma fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el pasado mes de diciembre en contra de la opinión del personal del sistema en su conjunto. Como este último había pronosticado, la reforma no ha logrado sus objetivos iniciales pues su aplicación es compleja y exige mucho tiempo, permitirá realizar muy pocos ahorros e incluso contraviene otras recomendaciones formuladas por los Estados Miembros. La única consecuencia por ahora

es que esta reforma empeora a largo plazo y de manera significativa las condiciones de empleo del personal, tanto en lo que respecta a los salarios como al desarrollo profesional o a la reducción de medidas que promueven la movilidad del personal, especialmente en lugares de destino de alto riesgo. Al personal de la OIT le resulta si cabe más sorprendente que los Estados Miembros que han aceptado estas medidas sean los mismos que piden que se promueva la contratación de personal altamente calificado y la movilidad geográfica. Si las Naciones Unidas quieren realmente atraer a un personal altamente calificado, en particular entre los jóvenes, está claro que no lo conseguirán rebajando las condiciones y prestaciones que constituyen su atractivo y que son necesarias para realizar un trabajo eficaz en el terreno.

La decepción de los representantes del personal de la OIT es, si cabe, mayor por la manera en que se desarrollaron las discusiones sobre las propuestas de enmienda a sus propios Estatutos. En efecto, el carácter autónomo de estos últimos y las negociaciones de que fueron objeto anteriormente así como la firma reciente del convenio colectivo, centrado principalmente en promover la movilidad geográfica, podían dejar pensar que se adoptarían medidas transitorias para atenuar el efecto desmoralizador que el «compensation package» provoca en el personal. Sin embargo, la Dirección no ha estimado conveniente, por una parte, tener en cuenta las demandas del personal al respecto y, por otra, ha procurado evitar presentar simultáneamente otras decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en particular la de la introducción de la edad de jubilación a los 65 años.

En resumen, el personal no está de acuerdo con estas enmiendas a los Estatutos porque no van a ayudar a contratar personal altamente calificado, porque reducen a largo plazo las perspectivas de carrera del personal y empeoran sus condiciones de empleo y, sobre todo, porque van en contra de los esfuerzos que recientemente se vienen desplegando en el seno de la Organización, bajo la autoridad del Consejo de Administración, a fin de promover una mayor movilidad geográfica.

El Sindicato del Personal, de consuno con las federaciones de asociaciones de funcionarios y sindicatos del personal de las Naciones Unidas, ha iniciado un estudio jurídico para examinar si las decisiones adoptadas por la Asamblea General están bien fundadas y evaluar la incidencia en los derechos adquiridos de los funcionarios. Asimismo, se reserva el derecho de emprender todas las acciones que estén a su disposición, en particular de orden jurídico, a partir de la entrada en vigor de esas medidas.

Documentos sobre el plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019 (documentos GB.328/PFA/1 y GB.328/PFA/2)

Los representantes del personal han leído concienzudamente estos documentos y desearían realizar varias observaciones al Consejo de Administración, aun cuando este documento ya se debatió ayer. Se está convirtiendo en una costumbre que el representante del personal sólo pueda expresarse cuando ya han concluido las discusiones.

Los representantes del personal toman buena nota, en el párrafo 65, de la voluntad de la OIT de convertirse en «Una OIT» y se congratulan de que el lema, acuñado por el Sindicato, sea retomado por la Dirección. Sin embargo, esto no debe quedarse en pura retórica. La realidad es que más del 40 por ciento del personal de la Organización trabaja en proyectos de cooperación para el desarrollo, en condiciones de precariedad que no les permiten cumplir correctamente su trabajo ni plantearse la posibilidad de lograr un equilibrio decente entre vida profesional y vida privada. Así, la decisión reciente de los Estados Miembros de reducir drásticamente las asignaciones presupuestarias destinadas a las actividades relativas al VIH y el sida se traduce de manera concreta, en la vida real y no sobre el papel, en una reducción de puestos y una pérdida del empleo para hombres y mujeres que, en algunos casos, han dedicado más de diez años de su vida profesional a la Organización. A estos colegas se les dice, sin ningún reparo, que puesto que trabajan en la cooperación para el desarrollo, no forman parte realmente de la Organización y no tienen perspectivas de carrera. Estos colegas tienen el amargo sentimiento de ser trabajadores de segunda clase en el seno de la Organización, sujetos algunos de ellos a renovaciones de contrato mensuales, debido a menudo a una falta de planificación general o a una excesiva fragmentación de los fondos dedicados a la cooperación para el desarrollo.

Los representantes del personal han tomado nota igualmente en ese mismo párrafo 65 de la arbitrariedad de la compartimentación de las actividades en función de la procedencia de los fondos y de las soluciones propuestas. El Sindicato del Personal advierte contra toda veleidad de diluir así las actividades permanentes y fundamentales de la Organización, como las actividades normativas o la política de lucha contra el desempleo o cualquier otra actividad que constituya una actividad esencial de la Organización, con el fin de assimilarlas a simples misiones temporales destinadas a desaparecer a la merced de prioridades o decisiones no sujetas al filtro protector del Consejo de Administración. Es una cuestión fundamental de gobernanza que tendrá repercusiones inmediatas en la estructura contractual, en particular en lo que respecta a los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario de la Organización. Es indispensable que el personal que trabaje para una organización internacional y, con mayor razón para la OIT, disponga de un contrato duradero que le permita desempeñar sus funciones con toda seguridad y sobre todo con total independencia. Es la esencia misma de la función pública internacional. De ahí le viene su fuerza. Es lo que le permite mantener la mente fría y aprovechar al máximo sus competencias en el curso de las crisis sucesivas, de índole política o económica, que surgen en los países en los que debe intervenir.

Por último, los representantes han tomado buena nota de los párrafos 67 y 68 del mismo documento y han tomado conocimiento por primera vez de las propuestas de la Dirección vinculadas a la revisión de los procesos administrativos que consisten en transferir por lo menos 60 puestos adscritos a los servicios administrativos a las labores técnicas y analíticas. Es de lamentar que los representantes del personal descubran ahora este tipo de propuestas, que inevitablemente tienen consecuencias importantes para el personal, cuando no se mencionaron en absoluto en los debates mantenidos en los foros en los que el Sindicato estaba presente para tratar precisamente ese tema. El Sindicato del Personal ha tomado buena nota en las discusiones celebradas ayer sobre este documento de que se tratará de una

transferencia de funciones. En tal caso, habrá que explicar claramente a los titulares actuales de los puestos administrativos (que no todos están a punto de jubilarse) cómo se van a convertir de repente en especialistas de trabajo infantil o en investigadores en economía del trabajo. Asimismo, puede que haya que pensar seriamente, con toda esta labor de redefinición de funciones que se perfila, en aumentar considerablemente los fondos destinados al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos a fin de ayudarle en este ejercicio de malabarismo.

Para resumir, esta propuesta contenida en el párrafo 68, no debería figurar en este documento puesto que por el momento no ha sido objeto de consulta formal. En efecto, debe someterse primero a una discusión de fondo con los representantes del personal dado que tiene consecuencias para las condiciones de empleo y de trabajo de los funcionarios.

Señoras y señores delegados, como pueden observar, no porque la OIT disponga de las herramientas necesarias en materia de relaciones laborales la tarea es más sencilla.

Las distintas preocupaciones que les hemos planteado también las hemos dirigido a la Dirección en el marco de las negociaciones en curso, en particular las relativas a la reforma de la política contractual y la aplicación de la decisión de la Asamblea General de introducir la edad obligatoria de jubilación a los 65 años a partir de 2018. Tenemos naturalmente la esperanza de que todas las negociaciones lleven a una situación en la que la Organización pueda estar orgullosa de ser capaz de afrontar el futuro dotándose de todos los medios modernos y de todas las competencias adecuadas pero también sentirse orgullosa de poder cuidar a su personal, valorizándolo, protegiéndolo y depositándole su plena confianza para lograr los objetivos que se ha fijado, en el respeto de los valores y principios fundamentales que defiende y promueve desde hace casi un siglo.

Muchas gracias.

---