



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

10 de abril de 2017

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

(329.ª reunión – marzo de 2017)

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

Tengo el honor de dirigirme hoy a todos ustedes como Presidenta electa del Comité del Sindicato del Personal de la OIT, que representa aproximadamente al 70 por ciento de los funcionarios de todas las categorías.

Los que ya me han oído hablar desde esta tribuna saben hasta qué punto mi discurso puede ser vehemente, sobre todo cuando se trata de defender los intereses y derechos del personal o de denunciar el incumplimiento de los mecanismos de consulta.

Pero también es mi deber informarles cuando las cosas discurren de manera positiva. Quiero pensar que esto se debe en parte a la perseverancia y tenacidad con las que el Sindicato del Personal ha estado insistiendo en que es necesario disponer de un marco de relaciones laborales en el que el diálogo y la negociación estén a la altura de sus principios fundamentales. Es innegable que el firme y reiterado compromiso de nuestro Director General, Sr. Guy Ryder, a favor de un mecanismo sólido y permanente de información, consulta y negociación contribuye en gran medida a mantener un clima social por el momento tranquilizador. En todo caso, esta es la impresión que han tenido los representantes del Comité del Sindicato del Personal (tanto en la sede como en el terreno) en la reunión bianual que mantienen con él.

En esa reunión, se pudieron abordar de manera franca todos los temas que preocupan al personal. Las respuestas aportadas a las cuestiones planteadas pusieron de manifiesto el compromiso del Director General, ya sea de examinar ciertas cuestiones de manera pormenorizada o de reafirmar determinados principios fundamentales. Los representantes del

personal acogieron favorablemente estas reafirmaciones, indispensables para preservar la confianza y mantener discusiones de buena fe entre los interlocutores sociales, como la necesidad de no admitir procesos de consulta paralelos y de remitirse al marco institucional negociado basándose, en la medida de lo posible, en las realidades existentes. Así pues, el Director General se ha comprometido a que tanto él como las personas encargadas de representarle en el marco de las negociaciones obrarán siempre con un espíritu de colaboración.

Dicho esto, el Sindicato del Personal piensa que es importante poner en su conocimiento ciertas preocupaciones que mencioné, en la medida en que guardan relación, directa o indirectamente, con decisiones y recomendaciones adoptadas en el seno del Consejo de Administración.

La primera preocupación tiene que ver con la carga de trabajo. Como bien saben, en los últimos cinco años, el personal tanto de la sede como de las oficinas exteriores se ha visto afectado por sucesivas reformas. Aunque se ha considerado que dichas reformas eran necesarias, han tenido importantes repercusiones en el personal que ha tenido que pagar un alto precio. Se dedica un tiempo considerable a los procedimientos introducidos con la reforma en detrimento del tiempo que habría que dedicar a tareas que permiten servir a nuestros mandantes. La racionalización a toda costa con miras al cumplimiento de todas las tareas ha generado un mayor sentimiento de estrés entre el personal. Esta situación es especialmente llamativa en ciertas oficinas exteriores y, les recuerdo, afecta a tareas esenciales que hay que realizar a solicitud de los mandantes. Además, algunos programas o iniciativas emblemáticos, esenciales para la visibilidad de la Organización, no han recibido los recursos humanos ni financieros acordes con el volumen y la calidad del trabajo que se espera de ellos. El Sindicato del Personal afirma que algunos de nuestros colegas ya han llegado a un punto de saturación y constata con creciente preocupación, al igual que el servicio médico y el servicio social de la OIT, que hay un aumento del estrés asociado al trabajo en un clima poco propicio al cumplimiento sereno y óptimo de las funciones. Las urgencias se han convertido en la regla y «hacer más con menos» es un lema permanente.

Esta situación preocupante no es conveniente ni para la Organización ni para su personal. En este sentido, los representantes del personal siguen de cerca las discusiones que se celebran en el seno de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre las diferentes categorías de personal con destino en el terreno; estas discusiones tendrán sin duda repercusiones en el actual proceso de clasificación de puestos en la OIT. Es indispensable que los programas se conciban en función de las realidades existentes y que se fijen prioridades.

La segunda preocupación del personal es la seguridad. Si bien se acogen con satisfacción las numerosas medidas ya adoptadas por la Dirección con miras a desarrollar las herramientas y formaciones necesarias para garantizar la seguridad de nuestros colegas en el terreno, convendría hacer una aclaración para el personal que trabaja en países de alto riesgo, denominados «frágiles». Dado que la OIT no es un organismo puramente humanitario, cada vez que se requiere su presencia, se deben adoptar medidas complementarias para asegurarse de

que todo el personal, — independientemente de su grado, tipo de contrato o condición (local o internacional)—, tenga derecho a ser protegido o evacuado de manera equitativa. Esta garantía permite que el personal cumpla su cometido sin temor y, por consiguiente, de manera más eficaz. Una vez más, los programas, las prioridades y los medios concedidos deben tener en cuenta las realidades del terreno.

La tercera preocupación no menos importante es la buena gobernanza y su corolario, a saber, la necesidad de que los funcionarios rindan cuentas en caso de mala conducta o incumplimiento. Si bien el Sindicato del Personal apoya y reconoce el valor del concepto «tolerancia cero» en caso de falta, ha solicitado que se adopten con carácter urgente nuevas reglas internas, aplicables a todos los funcionarios de la Organización, a fin de prevenir todo comportamiento contrario a las normas de conducta de los funcionarios internacionales. Esta política de «tolerancia cero» debe aplicarse de manera transparente y equitativa cualquiera que sea el grado del funcionario y la sanción ha de ser proporcional al incumplimiento que se haya constatado. Sería lamentable que el famoso adagio de La Fontaine «Según qué poderoso o miserable seas, si eres juzgado, te harán parecer justo o culpable» se aplique en el seno de nuestra Organización que debe seguir siendo una referencia en el mundo del trabajo.

Pasemos ahora, si les parece bien, a los documentos que se les han sometido para información y aprobación. Como mencioné al principio de mi intervención, los documentos sometidos a su conocimiento que tienen consecuencias para las condiciones de empleo o de trabajo del personal han sido objeto de información, consulta y negociación en las estructuras apropiadas de diálogo social. Es un hecho que queremos subrayar y esperamos que estas prácticas perduren a lo largo de la existencia de la Organización. Por supuesto, las discusiones no implican un consenso pero el espacio y el tiempo concedidos al diálogo han bastado para resolver algunos puntos de divergencia para satisfacción de todas las partes.

Algunos de estos puntos ya han sido objeto de discusión antes de mi intervención pero el Sindicato considera que es importante compartir con ustedes las cuestiones siguientes.

En el documento 329/PFA/3 sobre la situación actual del proyecto de renovación del edificio de la sede se menciona, en el párrafo 15, que «la Oficina ha comenzado a barajar opciones para alquilar el espacio de oficinas renovado una vez terminado el proyecto». El Sindicato del Personal señala a la atención de los miembros del Consejo de Administración que la actual fase II de reubicación del personal no se ha efectuado de manera tan serena como da a entender el documento y que sigue habiendo problemas de espacio. Las decisiones que se adopten en este ámbito no pueden basarse exclusivamente en consideraciones mercantiles e ir en detrimento de las condiciones de trabajo del personal que debe seguir realizando un trabajo de calidad. La calidad exigida debe ir acompañada de los medios necesarios. En otras palabras, hay que poner sumo cuidado en los ahorros que se hagan a costa del personal porque al final podría resultar muy caro.

Además, en el párrafo 10 del mismo documento se menciona que se impartirán sesiones de formación por el personal de mantenimiento pero es esencial que todo el personal reciba la

información y formación necesarias, dada la nueva configuración de su entorno de trabajo, en cuanto a pautas de higiene, seguridad, salud y protección.

Se ha consultado también al Sindicato del Personal con respecto al documento 329/PFA/4, que facilita información sobre el seguro de salud posterior al cese en el servicio. El Sindicato tomó nota de los avances de las discusiones en el seno del Grupo de Trabajo interinstitucional de las Naciones Unidas, pero desea informar al Consejo de Administración que seguirá muy de cerca las labores de dicho Grupo a fin de que se protejan los derechos adquiridos de los funcionarios tras su separación de servicio y que éstos no se conviertan en apátridas sin cobertura social, después de haber desarrollado toda su carrera profesional en el sistema de las Naciones Unidas.

En ese mismo documento, se aborda el tema de la actual Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT. Los representantes del personal encomian los esfuerzos que viene realizando la Dirección desde el año pasado para mejorar los servicios que se prestan a los asegurados y observa con satisfacción que ha habido una reducción casi general de los plazos de reembolso. Asimismo, han acogido favorablemente las medidas adoptadas para reforzar la prevención, medidas que hacía mucho tiempo venían reclamado los representantes de los asegurados en el seno del Comité de Administración de la Caja. Los representantes del personal están también entusiasmados con el otro grupo de trabajo que se ha creado y que está consagrado a la gestión de la Caja, del que no se hace ninguna mención en el documento pero que es igual de importante que el Grupo de trabajo dedicado a la contención de gastos. Sin embargo, están muy preocupados por la iniciativa del Director General de contratar «servicios de expertos externos» que actuarían en paralelo a un grupo de trabajo interno. El Sindicato del Personal se ha reunido con ellos y teme que haya graves conflictos de intereses y un incumplimiento evidente del mandato de esa contratación cuyo objetivo es conservar los componentes básicos de la cobertura que la Caja ofrece a sus asegurados, esto es, su carácter universal, la libertad de elegir a los prestatarios de servicios de atención, y un control razonable del equilibrio entre cotizaciones y prestaciones.

No se imaginan el apego que tiene el personal a esta Caja aunque a veces les plantee problemas. Además, en vista de las muchas experiencias desafortunadas en esta esfera en el seno de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, está claro que, de ser necesario, el personal está dispuesto a defender el mantenimiento del estado actual de la Caja ante los grandes grupos que acechan como tiburones hambrientos.

En el documento 329/PFA/10 se mencionan enmiendas al Estatuto del Personal que tienen repercusiones importantes para las condiciones de empleo. Confirmando que este documento también ha sido objeto de muchas y largas discusiones entre la Dirección y los representantes del personal.

En la primera parte del documento se presentan las modificaciones del plan de subsidio de educación para el personal internacional introducidas a raíz de las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el conjunto integral de la remuneración del

personal, comúnmente denominado «compensation package». No comentaré ahora las divergencias de opinión entre la Dirección de las Naciones Unidas y el conjunto del personal, inclusive de los organismos especializados. El personal ya ha presentado varios recursos jurídicos cuyos resultados se comunicarán.

En relación precisamente con los cambios introducidos en el baremo de reembolso de los gastos de estudio, y los ahorros derivados, el Sindicato ha solicitado expresamente que estos recursos se reinyecten en actividades destinadas exclusivamente al personal afectado y no se asignen una vez más a actividades que contribuyan a limitar su capacidad para trabajar decentemente, en particular en el terreno.

En la segunda parte del documento se aborda otra decisión de la Asamblea General en virtud de la cual se instaura la edad de jubilación a los 65 años para todos los funcionarios, pero conservando los derechos adquiridos por los funcionarios al entrar en funciones. Se celebraron numerosas discusiones, que fueron tanto largas como animadas, entre la Dirección y el Sindicato a fin de encontrar un justo equilibrio entre los deseos de ambas partes, a saber, promover el empleo de los jóvenes sin excluir la posibilidad de conservar al personal con experiencia y competencias esenciales para la Organización, planificar mejor los recursos humanos y así evitar el recurso abusivo a funcionarios jubilados en detrimento de jóvenes talentos, garantizar la aplicación justa de las reglas y la consideración de ciertas situaciones humanitarias. Este ejercicio de malabarismo ha llegado a su fin de forma razonablemente satisfactoria para los representantes del personal.

Por último, desearía mencionar el documento 329/PFA/11/1 que presenta información sobre las conversaciones mantenidas con la Organización Europea de Patentes (OEP) acerca de las medidas que se podrían tomar en el futuro para mejorar la gestión del volumen de trabajo del Tribunal. Debo señalar a la atención del Consejo de Administración que, a pesar de las informaciones proporcionadas en este documento que indican una mejora del diálogo en el seno de esta Organización, el Sindicato del Personal ha recibido comunicaciones bastantes alarmantes por parte de algunos representantes del personal que hacen pensar que en ellas reina un clima enrarecido. Al no tener acceso a este foro, los representantes del personal de la OEP me han pedido que defienda su causa con el fin de que cualquier decisión que se adopte en relación con el Tribunal no se traduzca en una denegación de sus derechos jurisdiccionales, pues el Tribunal es el único recurso posible para el personal afectado. Además, tampoco es aceptable la situación a la que se enfrentan nuestros colegas de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) desde hace muchos años en un sistema como el de las Naciones Unidas.

Este último tema me permite subrayar mis comentarios iniciales e insistir en el valor añadido que representa un clima favorable al diálogo social en organizaciones como las nuestras. Un personal a quien no se haga partícipe de las decisiones, a quien no se escuche cuando se trata de sus condiciones de empleo o de trabajo, rara vez dará lo mejor de sí mismo y la institución sufrirá las consecuencias, que sólo pueden ser negativas.

Afortunadamente, este no es el caso actualmente de la OIT y podemos estar orgullosos de nuestra Organización que, en todo caso, cumple una parte de su mandato al crear las condiciones necesarias para un diálogo interno, a veces agitado pero sano.

Gracias por su atención.
