N° 1564

4 de abril de 2022

Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal
344.ª reunión del Consejo de Administración
(marzo de 2022)

Señora Presidenta,
Señor Director General,
Estimadas delegadas y delegados,
Estimados y estimadas colegas:

Es un honor dirigirme por primera vez ante este Consejo de Administración. Permítanme presentarme. Además de ser Presidente del Comité del Sindicato, trabajo como especialista en el servicio público en el Departamento de Políticas Sectoriales. Además, soy originario de Puerto Rico. Me enorgullece ser el primer Presidente latinoamericano del Sindicato en más de veinte años, y el primero que proviene de un territorio no metropolitano, entre cuyas muchas distinciones se encuentra que el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) no se aplica a sus habitantes.

En primer lugar, es necesario comenzar mi alocución con una fuerte expresión del agradecimiento del personal y del Sindicato que lo representa a la Administración y a los colegas de seguridad en Ucrania y en la sede. Nos solidarizamos con nuestros colegas que trabajan en dicho país y su población, que han sufrido los efectos de una acción bélica innecesaria, contraria a todos los principios que defendemos en la OIT de soberanía y libertad sindical. Además, seguimos apoyando a nuestros colegas en la Federación de Rusia, que están directamente afectados por las acciones relacionadas con la guerra. El mundo recordará las acciones del Gobierno ruso, que atentan contra la dignidad humana; nosotros también recordaremos las valientes medidas que han tomado la Administración y los colegas de seguridad para salvaguardar las vidas de los colegas nacionales e internacionales radicados en Ucrania. Pero no podemos olvidar a los trabajadores y las trabajadoras de la salud, la energía eléctrica y otros sectores a quienes la OIT tiene el mandato de proteger y que están en primera línea de guerra. Todos ellos están en nuestros pensamientos.

En segundo lugar, deseo agradecer al Director General, Guy Ryder, por haber dedicado diez años a la Organización, tiempo en que el diálogo social ha sido la norma general. Su gestión se ha caracterizado por el respeto mutuo entre la Oficina y el Sindicato del Personal. Hemos negociado numerosos convenios colectivos y establecido un sistema de consultas único en el sistema de las Naciones Unidas, digno de la casa del diálogo social. Le deseamos lo mejor en sus futuras actividades.

Reconocemos las gestiones que ha realizado la Administración en torno a la protección de la seguridad y salud en el trabajo en estos tiempos difíciles, pero el periodo que se avecina presentará desafíos importantes para readaptarnos al trabajo en la Oficina. Hay colegas en todo el mundo que nunca han abandonado nuestras instalaciones, otros que llevan dos años trabajando de forma remota y otros que han regresado intermitentemente —sin olvidar los que no han podido ver a sus familias, aún en sus momentos más difíciles—. Todos ellos tienen experiencias, necesidades e intereses diferentes que habrá que reflejar en la forma de trabajar, y que los supervisores deberán reconocer. En particular, deberemos reconocer que la crisis sanitaria ha impactado en todos los aspectos de la vida de nuestros y nuestras colegas, y no solo en su presencia física en las oficinas. Actualmente, estamos discutiendo con la Administración la revisión de las estructuras y procedimientos internos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de garantizar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que cuente con los recursos adecuados y funcione bien en toda la Organización.

Actualmente, la Oficina y el Sindicato se encuentran negociando una política de trabajo flexible y hemos retomado las discusiones sobre una nueva política de contratación, en lo que promete ser un año muy activo que incluirá varios temas de importancia para el personal. El Sindicato ha declarado 2022 como el Año del Personal de Cooperación Técnica, redoblando esfuerzos por adelantar los intereses de estos colegas que ahora representan el 52,6 por ciento de los empleados de la OIT y realizan labores que han pasado a ser centrales en nuestra misión. Se trata de los colegas que han apoyado la gestión del agua y el saneamiento, han ayudado a combatir la piratería y a empoderar a los pueblos autóctonos, o realizan trabajos esenciales en las oficinas centrales a nivel mundial y regional. Sin embargo, estos colegas no disfrutan de las mismas condiciones de trabajo que los colegas contratados con cargo al presupuesto ordinario bajo el argumento de que sus ingresos provienen de fuentes diferentes. En todo caso, están sujetos a contratos de una duración tan corta que pueden temer por sus empleos si reclaman los derechos que les corresponden. Lamentablemente, esta es una discusión recurrente en los sistemas de administración pública internacional, en los cuales se recurre a contratos exentos de las reglas de la administración pública.

Este mes, el Sindicato también conmemora el Mes de la Diversidad, con varios mensajes dirigidos al personal. El Sindicato del Personal desea destacar el clima positivo que prevalece en las discusiones para implementar las estrategias de inclusión de las personas con discapacidad. Además, adjudicamos gran importancia a la información contenida en el documento GB.344/PFA/INF/5 (Rev. 2), titulado «Composición y estructura del personal al 31 de diciembre de 2021 - Informe sobre la diversidad», sometido para información en esta reunión. Aunque el

documento denota varios esfuerzos de la Oficina en este sentido, el Sindicato del Personal llama la atención sobre el desafío que continúa presentando el desequilibrio de género en los grados P.5 y superiores. La Administración reconoce este desafío en el documento GB.344/INS/10, titulado «Resultados del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género en 2020-2021», aunque lamentamos que este documento apenas mencione al personal. Además, el Sindicato desea señalar que, para aprovechar efectivamente el aumento en puestos vacados por funcionarios que alcanzan la edad máxima de separación, los puestos deberían publicarse en el mismo grado en que se vacaron. Asimismo, hemos observado que, en algunos grados profesionales en los que hay paridad de género, más hombres son asignados a funciones de asesoría técnica e investigación, lo cual refleja un desequilibrio de género en algunos secretariados de reuniones técnicas. La diversidad nacional también requiere atención: si bien el 30 por ciento del personal es europeo, el porcentaje de los funcionarios europeos en los grados P.5 y superiores asciende a casi 50 por ciento. Para aumentar la diversidad, el Sindicato ha propuesto, por ejemplo, el uso de procesos de contratación anonimizados, que podrían reducir el riesgo de seleccionar candidatos por razones no relacionadas con el mérito.

Luego de esta presentación, el Consejo de Administración discutirá la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación en toda la Organización (documento GB.344/PFA/5). Este documento contiene una serie de propuestas que afectan al personal, pero nunca fue consultado con el Sindicato a pesar de que aborda una variedad de temas que deberían ser objeto de consulta o negociación; de hecho, no menciona al Sindicato. En efecto, el tema de las descripciones de puesto, a las que se hace referencia en el párrafo 12, actualmente se está negociando sin que la Administración haya sugerido los elementos aquí mencionados. El Sindicato considera que este documento representa una oportunidad perdida, al parecer guiada por la noción de que las propuestas que no se originen en el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos no necesitan ser objeto de consultas. Pero esto no tiene que ser así: para dar solo un ejemplo, el Sindicato fue consultado cuando se creó el Programa de la OIT de Reconocimiento Laboral, y participa activamente en su implementación.

Debemos recordar que el artículo 10.1 del Estatuto del Personal establece que «los intereses del personal son representados ante la Oficina por el Sindicato del Personal de la Oficina Internacional del Trabajo. El Sindicato del Personal tiene derecho a formular propuestas tendientes a mejorar la situación de los funcionarios, tanto en lo que concierne a sus condiciones de empleo como a sus condiciones de vida en general».

El Acuerdo de reconocimiento y procedimiento concertado entre la Oficina y el Sindicato de la OIT, asimismo, compromete a las partes a promover los principios y derechos inscritos en los distintos convenios de la OIT relativos a la libertad sindical. Además, se comprometen a entablar negociaciones colectivas de buena fe sobre «las cuestiones que afecten a un grupo de miembros del personal originadas por la gestión y la administración diaria de la Oficina». En este caso, esta negociación no ha comenzado pues el Sindicato solo tuvo la oportunidad de revisar el documento cuando fue publicado. El Programa y Presupuesto tampoco sugería propuestas de este tipo. Cabe recordar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en su Estudio General sobre el Convenio núm. 151, publicado en 2013,

señaló que: «redunda en interés tanto de las autoridades como de las organizaciones sindicales de empleados públicos no limitar los temas de la consulta a las condiciones de trabajo y ampliarlos en cambio a las cuestiones de interés común, como el establecimiento de políticas del personal en la administración pública y los problemas de gestión y de recursos humanos que pueden plantearse como consecuencia de nuevas modalidades de organización del trabajo o de reestructuraciones. […]Ya se celebre por iniciativa de las autoridades o por iniciativa de las organizaciones de empleados públicos, la consulta sobre estos temas es un método que permitirá, en muchos casos, prevenir los conflictos colectivos y encontrar soluciones más aceptables para los empleados públicos interesados o para las autoridades públicas».

Reitero que el diálogo social ha sido la norma durante los diez años de gestión del Director General. Sin embargo, esta no es la primera vez que se omite. Por ejemplo, la Directiva de la Oficina sobre denuncia de faltas graves y protección contra las represalias, publicada en 2019, tuvo que ser enmendada luego que el Sindicato señaló la falta de consulta sobre el impacto que podría tener sobre el personal. Al organizar las consultas con el personal en febrero y marzo de 2022, mencionadas en el párrafo 13 del documento que nos ocupa, el Sindicato no fue consultado y se trataron temas sujetos a la negociación colectiva. Este patrón ha llegado a la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, donde se pretende revisar los acuerdos existentes de contratación y selección mediante consultas con personas que no han sido elegidas para representar los intereses del personal.

Deseo terminar mi presentación con una referencia al evento que pondrá fin con broche de oro a esta reunión del Consejo, cuando ustedes tendrán la oportunidad de elegir al nuevo Director General. El Sindicato no tiene favoritos ni respalda propuestas programáticas particulares, pero recuerda que las reformas que emprenda la persona que ocupe el puesto tendrán impacto sobre nuestras condiciones de empleo, sobre la moral de los funcionarios y sobre nuestra capacidad de ejecutar la misión que nos corresponde. Toda reforma debe buscar la justicia y trabajo decente para todos los colegas, a través del diálogo social. Queda en ustedes tomar esto en cuenta a la hora de decidir.

_____