



14 de noviembre de 2022

Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal
346.ª reunión del Consejo de Administración
(1 de noviembre de 2022)

Señora Presidenta,
señor Director General,
estimadas delegadas y delegados,
estimados y estimadas colegas:

Es un honor dirigirme ante este Consejo de Administración. Es necesario comenzar mi alocución dando una fuerte bienvenida al nuevo Director General, el Sr. Gilbert F. Hougbo. El 2022 se ha destacado por un clima de consultas y colaboración intensas, en las que hemos podido ver el diálogo social en acción en el seno de la OIT. La Oficina y el Sindicato han dedicado mucho tiempo a establecer una nueva política de trabajo flexible y una nueva política de contratación, faenas que proponemos continuar con la nueva Administración. Además, estamos negociando nuevas descripciones para las diferentes familias de puestos de trabajo en la sede, luego de haber concluido en 2019 un Convenio colectivo sobre las nuevas descripciones genéricas de puestos para las categorías de servicios orgánicos nacionales y de servicios generales en lugares de destino fuera de la sede y su atribución. Agradecemos además al Equipo de Transición la oportunidad que nos ha brindado de compartir nuestras inquietudes en cinco reuniones celebradas desde la elección del Sr. Hougbo.

La llegada de un nuevo Director General invariablemente genera expectativas de cambio y un interés por ver sus iniciativas. El personal de la OIT está listo para acompañarlo en su voluntad de hacer de la OIT un organismo líder que se mantenga fiel a sus principios de justicia social, incluida la armonización de las condiciones de trabajo de los funcionarios contratados con cargo a proyectos de cooperación técnica y los contratados con cargo al presupuesto ordinario. Esto incluye una movilidad real que abra el camino para el desarrollo profesional, incluso para el personal local, y para una OIT que practica lo que predica respecto a los nuevos métodos de trabajo con un enfoque centrado en el ser humano.

Para varios de nuestros colegas en ciertas partes del mundo, los acontecimientos militares, políticos o económicos no solo han interrumpido por completo su vida profesional, sino que, en ocasiones, han puesto literalmente en peligro sus vidas. El Sindicato del Personal ha buscado activamente protegerlos a través del diálogo activo con la Administración y el apoyo de los excelentes colegas a cargo de la seguridad. El Comité del Sindicato ha representado a colegas de todas las categorías, en particular el creciente número de colegas con contratos de cooperación técnica. En este sentido, nos felicitamos por la llegada a la OIT de la nueva mediadora, la Sra. Gabriela Ourivio Assmar, quien entró en funciones el 17 de octubre.

La encuesta entre todo el personal sobre los diferentes arreglos contractuales recientemente llevada a cabo por el Sindicato recibió 1 734 respuestas, lo que nos ayudará a tener una mejor idea de la situación actual de muchos colegas, especialmente aquellos en proyectos de cooperación técnica, que pasan años con contratos precarios de muy corta duración y se ven más afectados por los retrasos en la renovación de los contratos, las rupturas involuntarias de los mismos y los procedimientos administrativos relacionados con los permisos de residencia. La mayoría de los colegas no tienen ninguna cobertura de desempleo, y la mayoría del personal estaría interesado en tenerla, dependiendo de las condiciones. Un hallazgo importante de la encuesta se refiere a las tareas realizadas por el personal de cooperación técnica; la encuesta confirma que la mayor parte del personal de cooperación técnica dedica una cantidad significativa de tiempo a «funciones básicas de la OIT». El personal de cooperación técnica no es solo personal de proyecto, sino que comaneja la Organización, lo que hace que la noción de dos categorías de personal sea algo artificial. Además, la encuesta revela un alto nivel de desmotivación y ansiedad, especialmente entre los grados superiores.

En efecto, cuando uno está contratado para un proyecto de cooperación técnica, todos los problemas encontrados a nivel general se ven amplificadas por situaciones de inseguridad contractual, que generan mucho estrés, y por la sensación de no ser parte de la comunidad, lo que, a veces, paraliza cualquier deseo de luchar por los derechos propios. El Comité ha continuado sus esfuerzos en esta área apoyando a todos los colegas que lo solicitan. El personal de cooperación técnica informa de más dificultades y ansiedad que el personal de presupuesto ordinario, las mujeres temen más que los hombres el impacto negativo en sus carreras y contratos, y el personal en el terreno ve más dificultades que el personal de la sede. Debido a las diferencias en las condiciones de trabajo y la seguridad del empleo vistas anteriormente, existen diferencias en el nivel de prioridad que se da a un tema concreto según se trate de un colega con un contrato de cooperación técnica o de un colega con un contrato con cargo al presupuesto ordinario.

Antes de esta presentación, el Consejo de Administración discutió el documento GB.346/PFA/4, titulado Informe de situación relativo a la elaboración de la estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación en toda la Organización. En la reunión de marzo, el Sindicato objetó la falta de consultas en el diseño de esta estrategia, la cual lamentablemente se repitió en esta ocasión. En un contexto de diálogo social, es crucial que el Sindicato sea consultado sobre todo documento que mencione al personal. Por otro lado, observamos el tono más constructivo de este documento en comparación al documento presentado en marzo. Notamos

con interés en esta ocasión el reconocimiento del papel del Sindicato en la tarea de fomentar un ecosistema institucional propicio para la innovación. Subrayamos que el personal de la OIT cuenta con el talento y el interés para promover estas metas, siempre que se promueva un clima de apertura, diversidad y respeto. Ambas tareas deben ir de la mano.

Ahora me referiré al documento GB.346/PFA/11, titulado Enmiendas al Estatuto del Personal: Evaluación de los funcionarios de la OIT designados como miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Desde el inicio de la reforma de las Naciones Unidas, el Sindicato ha expresado su preocupación con el esquema de doble jerarquía. El Sindicato aprecia las consultas realizadas entre el Sindicato y la Administración, que produjeron el documento que se les presenta para enmendar el Estatuto del Personal. La contribución del personal de la OIT a la familia de las Naciones Unidas debe ser reconocida, ya que varios colegas, sean funcionarios nacionales, asesores técnicos principales o funcionarios técnicos, tienen que contribuir a los logros de los objetivos de desarrollo sostenibles a menudo más allá de sus deberes normales, en colaboración con funcionarios de más alto rango en sus organismos, y sin el debido reconocimiento ni provisión de gastos de representación. Aunque estamos en posición de apoyar el documento, el Sindicato estará atento a su aplicación en la práctica, pues no considera que funcionarios que no responden ante este Consejo de Administración deban asumir la supervisión de funcionarios de la OIT. El ámbito de la doble línea jerárquica debe ser el necesario para cumplir su propósito sin amenazar la independencia de nuestros colegas. En este sentido, la palabra «evaluar» en el párrafo 4 del documento debe entenderse como una contribución al jefe responsable del funcionario como lo define el párrafo 2 del artículo 2.4 de Estatuto del Personal, según enmendado en esta propuesta. Damos la bienvenida a las propuestas para adelantar el desarrollo de la carrera y el reconocimiento en el terreno. Al mismo tiempo, hemos comenzado conversaciones con la Administración para que los procesos de evaluación de los colegas de cooperación técnica reflejen las líneas jerárquicas reales, lo cual no es el caso ahora.

A continuación, discutiré más detalladamente el documento GB.346/PFA/12 (Rev. 1), titulado Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas. El Sindicato se expresó al respecto en las consultas con la Secretaría de las Naciones Unidas conjuntamente con las otras organizaciones de funcionarios agrupados bajo el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. El Sindicato también toma nota de las expresiones de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT y desea expresar su profunda preocupación con las propuestas discutidas en este documento, las cuales parten de varias premisas erróneas, principalmente la supuesta incoherencia entre las decisiones de los tribunales administrativos. En consecuencia, las propuestas intentan resolver problemas que no existen y podrían perjudicar la independencia de los foros adjudicativos. Además, el proceso de elaboración de estas propuestas fue coordinado por juristas que representan los intereses de los organismos ante los tribunales objeto de revisión, y muchas de las observaciones de las federaciones de personal no fueron tomadas en cuenta.

La primera propuesta fusiona los intereses y funciones de la organización encuestada y la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), dos entidades que deberían estar separadas y ser distintas. Las entidades deben mantener sus roles diferenciados, sin aparente alianza entre ellas. La propuesta da la apariencia de que la organización querellada y la CAPI están, en efecto, comunicando únicamente respuestas idénticas. Como se indica en la propuesta final, la presentación de observaciones por parte de la CAPI ya está permitida bajo el marco legal vigente y no requiere cambios en los estatutos o reglas de procedimiento de los tribunales.

La implementación de una recomendación de la CAPI es responsabilidad exclusiva del organismo que la implementa. Ese organismo es responsable de sus acciones. La decisión de buscar aportes o declaraciones de la CAPI u otra entidad debe recaer en el tribunal y no en la entidad ejecutora.

Podría ocurrir que ni el tribunal ni la organización querellada crean que se agregaría valor al recibir el aporte de la CAPI durante el procedimiento, pero el miembro del personal que apela sí pensaría que se puede aprovechar de estos insumos. Esta propuesta dejaría al miembro del personal sin un recurso efectivo para obtener evidencia o testimonio potencialmente relevante, en violación del principio de igualdad de condiciones y nociones básicas de equidad. Al colocar a las organizaciones en posición de tomar decisiones con respecto a la inclusión en su respuesta de una declaración de la CAPI crearía un papel de «guardián» de la comunicación para la oficina legal del organismo querellado. Además, la propuesta de mantener la confidencialidad de la información sometida por el organismo a la OIT establece un canal cerrado de comunicación entre el querellado y la CAPI, que no sería verificable para las otras partes en disputa, lo cual es inaceptable.

En cuanto a la segunda propuesta, el Sindicato desea observar que antes de la decisión sobre el ajuste por lugar de destino en Ginebra, la recomendación o decisión más reciente de relevancia para esta propuesta ocurrió veintidós años antes, en 1995. Por ende, se trata de una propuesta innecesaria. Al examinar la propuesta junto con las otras dos propuestas, se observa que en conjunto contribuyen potencialmente a debilitar la independencia de la CAPI e implican que la oficina legal del querellado podrá determinar el flujo de información hacia y desde los tribunales.

Con respecto a la tercera propuesta, el Sindicato señala que el enfoque conjunto exacerbaría la demora ya considerable en emitir una sentencia definitiva en cualquiera de los dos sistemas de tribunales actuales; probablemente incurriría en costos más altos debido a los procesos y dificultades para implementarlo y podría socavar el principio de estabilidad de las relaciones jurídicas. Los fallos interpretativos y preliminares servirían como una seria limitación a la independencia y autoridad de los tribunales en el examen de demandas o solicitudes individuales ante ellos y pondrían en riesgo la autonomía del Tribunal Administrativo de la OIT y del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas.

El documento GB.346/PFA/13 (Rev. 1), titulado Otras cuestiones de personal: Novedades relativas a la determinación por la Comisión de Administración Pública Internacional del ajuste por lugar de destino, discute las novedades relativas al ajuste por lugar de destino. El Sindicato encomia la posición que la Administración ha asumido de respetar el estado de derecho y reitera su apoyo a las gestiones que ha realizado. El Sindicato ha sido consultado sobre este documento y no expresa objeciones generales al mismo, bajo el entendido de que se trata de una expresión propuesta a este Consejo de Administración de plantear a la Asamblea General de las Naciones Unidas los desafíos que presenta la implementación de las recomendaciones de la CAPI sin el mandato correspondiente. Además, podemos decir que la revisión de la metodología para llevar a cabo la encuesta de 2021-2022 sobre el costo de vida fue satisfactoria. Sin embargo, es necesario aclarar que el Tribunal Administrativo de la OIT consideró innecesario discutir numerosos planteamientos de los querellantes, ya que la consideración sobre el estatuto de la CAPI fue suficiente para revocar la decisión de la Administración. Por ende, enmendar el estatuto de la CAPI solo atendería uno de los problemas planteados. El Sindicato sostiene que se requiere una reforma abarcadora del esquema de la CAPI, con miras a mantener su independencia y recuperar la confianza de los funcionarios internacionales. No basta con enmendar un inciso específico del estatuto, sino que hay que revisar todo el andamiaje jurídico. Dicho proceso debe ir acompañado de un diálogo social robusto, con plena participación de los representantes del personal.

Finalmente, discutiré el documento GB.346/INS/14, titulado Informe sobre la evolución de la situación a la luz de la Resolución relativa a la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la Organización Internacional del Trabajo. El Sindicato y la Administración han discutido extensamente estas propuestas, no porque el Sindicato pretenda influir en las decisiones del Consejo de Administración, sino porque tienen un impacto significativo sobre el personal. El Sindicato agradece a la Oficina el esfuerzo que ha realizado para preparar el Informe y las consultas con el personal y el Sindicato. En dichas consultas, hemos tomado en cuenta los puntos de vista expresados francamente por el personal local y el internacional. Asimismo, aplaudimos la postura que ha asumido el Director General, expresada en el Informe. El Sindicato subraya que cualquier medida dirigida a reubicar el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para Europa Oriental y Asia Central (ETD/OP-Moscú) tendrá consecuencias graves sobre el personal. En primer lugar, cualquier reubicación conllevaría un cambio drástico en su situación familiar, en especial la del personal de nacionalidad rusa. Además, afectaría a su estatus oficial en el país anfitrión y al de sus familiares. Habrían de buscar cómo se puede mantener el nivel apropiado de ingresos familiares para sufragar sus necesidades en cuanto a la escolarización de los hijos, los gastos médicos, etc. Los funcionarios contratados localmente deberían ser preparados moral, financiera y en términos de habilidades lingüísticas para dejar su país de origen. Por lo tanto, podrían verse obligados a rechazar la reubicación en circunstancias que no pueden superar y permanecer desempleados y sin apoyo financiero; incluso podrían encontrarse sin empleo en Moscú debido a las sanciones económicas que han afectado severamente el mercado laboral. La reubicación, que es un proceso administrativo complejo, pondría en peligro el funcionamiento normal de la oficina y la prestación de asistencia técnica durante bastante tiempo.

Por último, no puedo terminar mi presentación sin expresar nuestra solidaridad con los colegas que se encuentran actualmente en Ucrania, quienes creíamos que estaban más seguros, pero que dados los últimos eventos bélicos han tenido que buscar refugio para protegerse.

Señora Presidenta, señor Director General, estimadas delegadas y delegados, muchas gracias.
