



8 de mayo de 2023

**Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal  
347.ª reunión del Consejo de Administración  
(14 de marzo de 2023)**

Señora Presidenta,  
señor Director General,  
señoras y señores Miembros del Consejo de Administración,  
estimadas y estimados colegas y personas aquí presentes hoy, ya sea en esta sala o por vía telemática:

Hoy me dirijo a ustedes con gran humildad y fuerza en calidad de Presidenta del Comité del Sindicato del Personal.

Con humildad porque esta oportunidad que se brinda a los presidentes del Comité del Sindicato de tomar la palabra dos veces al año ante el Consejo de Administración permite dar voz a los 3 600 funcionarios que hoy sirven a esta organización. Es verdad que al expresarme en nombre de mis colegas me tomo muy en serio las expectativas que les animan, por lo que desde ya les agradezco a ustedes la atención que tengan a bien prestarles escuchándome a mí. Con humildad también porque así es como debemos actuar en el ejercicio del mandato que ustedes nos confieren. La misma humildad y dedicación que también necesitan nuestros colegas que siguen trabajando, aun hallándose en países en situación de conflicto, de guerra, de colapso económico o social, o de vulneración de los derechos humanos, o habiendo perdido a seres queridos en los terremotos ocurridos en fechas recientes.

Pero también me dirijo a ustedes con fuerza. La fuerza que derivo de un sindicato representativo de casi dos tercios de nuestro personal, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, sin distinción de categorías. Esa misma fuerza que me anima para compartir ahora con ustedes una resolución adoptada por abrumadora mayoría durante nuestra asamblea general celebrada el pasado mes febrero, a saber: la Resolución sobre la repercusión en los salarios de la reforma de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Una resolución que exige a la Organización diligencia con los compañeros afectados, en particular

por un recorte que podría representar hasta un mes y medio de sueldo respecto a los ingresos anuales. Que requiere que la información se comunique con precisión y transparencia. Que, además, recuerda el derecho de reserva respecto a la validez jurídica de la decisión de la Administración de la OIT, que el Sindicato examina actualmente. Que, finalmente, me otorga mandato para instarles a ustedes a que den instrucciones a la Oficina para que obre por la reforma de la gobernanza de la CAPI de conformidad con los principios fundamentales de la OIT, incluido el de negociación colectiva, y con la participación de las federaciones de asociaciones y sindicatos del personal de las Naciones Unidas. Les ruego tengan presentes estas consideraciones cuando lean el documento GB.347/PFA/INF/11, titulado «Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Enmiendas al Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional e información actualizada sobre el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas», al que después volveré a referirme brevemente.

Esta fuerza que hoy me acompaña es también la de un sindicato que da vida en nuestra institución a los principios y al ADN de nuestra organización, mediante su participación en un diálogo social constructivo con la Administración, su compromiso con la prevención y la resolución de los conflictos y la prevención de los riesgos profesionales, y la negociación de los estatutos del personal y los convenios colectivos para adecuar nuestras reglas a nuestros tiempos y a los derechos fundamentales en el trabajo.

Desde que mi predecesor, Carlos Carrión-Crespo —a quien saludo y doy las gracias— se dirigió a ustedes el pasado mes de noviembre, el Sindicato del Personal ha proseguido sus discusiones y negociaciones, con el impulso de una nueva administración y los compromisos contraídos por nuestro Director General. Ello nos ha permitido avanzar en la senda de una nueva política de licencias parentales, respecto a la cual todavía debemos ultimar las disposiciones de un convenio colectivo en las próximas semanas. También hemos elaborado una nueva política de ordenación del tiempo de trabajo. En cuanto al fondo, estas negociaciones permiten a la OIT sintonizarse con los demás organismos y fondos de las Naciones Unidas, amén de sentar el principio según el cual las reglas deben aplicarse a todos los colegas, con independencia de la fuente de financiación de su contrato y en todos los lugares, mediante un enfoque inclusivo y centrado en las personas. En cuanto a la forma, estas negociaciones se han mantenido de manera que todas las partes salgan beneficiadas, definiendo los intereses comunes y buscando sin tregua soluciones respetuosas con los intereses respectivos. Doy las gracias a la Administración, y en particular al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, por estos avances y por la puesta en práctica del diálogo social.

Ahora permítanme compartir con ustedes, como es habitual, las reflexiones del personal sobre los puntos que figuran en el orden del día de la presente reunión del Consejo de Administración y sobre las repercusiones que su consideración podría tener en nuestras condiciones de trabajo.

Señoras y señores Miembros del Consejo de Administración: el personal les pide determinación, valentía y benevolencia cuando examinen los documentos que se les presentan para información o aprobación.

En verdad, ustedes deberán mostrar determinación para que el Programa y Presupuesto garantice los medios necesarios, en particular humanos, en aras de su efectiva aplicación. Nunca nos cansaremos de repetirlo: puede ser peligroso hacer más con menos, y el principal recurso de la OIT son sus mujeres y hombres en toda su diversidad y sus ámbitos de especialización. El Programa y Presupuesto presentado por nuestro Director General apela a una «vuelta a los valores fundamentales»: la justicia social. A menudo anticipamos con aprensión los esfuerzos adicionales que se nos pedirán para compensar la no renovación de los puestos dejados por los colegas que se jubilan, o las transferencias presupuestarias consistentes en transformar los «gastos de personal» en «gastos distintos de los de personal», es decir, en externalizar recurriendo cada vez más a consultores en lugar de utilizar personal contratado de conformidad con las reglas. Si se quiere servir la justicia social es preciso reafirmar que el trabajo no es una mercancía.

Muchos de los documentos que se examinarán y que en principio no deberían tener repercusiones presupuestarias deberán considerarse precisamente a la luz de sus implicaciones humanas, entre otras dimensiones. Me refiero en particular a la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo; a las medidas relativas a la organización de las futuras reuniones del Consejo de Administración y otras reuniones; a la Coalición Mundial para la Justicia Social y a la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación. Para cumplir estos objetivos, la Oficina deberá contar con una estructura —aún muy nebulosa según muchos colegas y el Sindicato del Personal— que también pueda apoyarse en cimientos sólidos y dar a valer la experiencia y las competencias del personal interno. Es verdad que priorizar las convocatorias de candidaturas y los concursos parece haberse relegado a segundo plano en muchos procesos de contratación actuales.

También les pido determinación cuando examinen el documento GB.347/PFA/INF/11, titulado «Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Enmiendas al Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional e información actualizada sobre el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas». Nos reservamos nuestra posición en cuanto al fundamento jurídico de la aplicación de los cambios en el Estatuto de la CAPI. De hecho, el Tribunal Administrativo de la OIT ha declinado opinar al respecto, al no estar facultado para actuar como órgano consultivo, y solo un fallo sobre una demanda presentada ante este tribunal aportaría certeza en cuanto a la validez jurídica de la repartición de las competencias de la CAPI y de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como en cuanto a la aplicación de la metodología adoptada para calcular el ajuste por lugar de destino. En dicho documento se presenta además el seguimiento del segundo informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el examen de las cuestiones de competencia en el contexto del régimen común de las Naciones Unidas, es decir, en lo que a nosotros se refiere, la competencia y el reconocimiento del Tribunal Administrativo de la OIT. No reiteraré los elementos que mi predecesor, Carlos, ya les expuso de forma detallada y fundamentada el pasado mes de noviembre, con toda su experiencia jurídica. Tan solo me limitaré a reafirmar la importancia de que preservemos «nuestro» tribunal, cuyo funcionamiento y cuya excelencia son todo un ejemplo para gran número de jurisdicciones. La determinación que ustedes

manifiesten es la que permitirá a la Oficina seguir haciendo oír su voz de manera efectiva en el marco de las labores de la Secretaría de las Naciones Unidas.

Ahora quisiera apelar a su benevolencia. Este tipo de llamamientos es ciertamente poco habitual en un contexto como el del presente discurso, sobre todo en relación con un documento como el GB.347/INS/16, titulado «Informe relativo a la evolución de la situación a la luz de la Resolución sobre la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la Organización Internacional del Trabajo». Pero en los párrafos 39 y 40 del mismo se informa de la situación del personal de la OIT en Ucrania y en la Federación de Rusia, al tiempo que se confirman las disposiciones adoptadas para el proceso de reubicación del personal en Kyiv de tal forma que el mantenimiento de la capacidad operativa de la Oficina de Moscú y el deber de diligencia sean el objetivo primordial en la región. El Sindicato aprovecha esta oportunidad para encomiar nuevamente la acción de la Oficina, sus servicios de seguridad y el apoyo brindado por la Administración. También les pide a ustedes que expresen benevolencia reconociendo la abnegación de nuestros colegas que han seguido trabajando y reinventándose para poder desempeñar sus funciones y mantener su presencia, aun en situaciones personales y profesionales difíciles.

Finalmente, me referiré a un último documento: el GB.347/PFA/14, titulado «Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025», cuya lectura y discusión deberían exigir valentía y determinación. Ustedes han elegido al Sr. Hougbo por sus compromisos, en particular respecto a la armonización de las condiciones de trabajo del personal. Esta agenda ha suscitado gran esperanza entre nosotros. Es efectivamente insostenible que más de la mitad de nuestro personal esté empleado con contratos precarios, y que semejantes diferencias perduren durante muchos años. Mis predecesores ya han expuesto esta realidad y sus implicaciones profesionales y personales, cuyos detalles podrán conocer ustedes si se remiten concretamente a los resultados de la encuesta realizada el año pasado por el Sindicato ante todos nuestros colegas. No es posible seguir aplazando la lucha contra estas desigualdades: ¿les parece a ustedes normal, cuando se habla de la Oficina Internacional del Trabajo y de la justicia social, que un número creciente de nuestros colegas deban firmar año tras año, en algunos casos desde hace más de 25, contratos por períodos máximos de un año y sin tener los mismos derechos que el personal empleado con cargo al presupuesto ordinario? Es necesario que la Administración y el Sindicato puedan entablar negociaciones que desemboquen en la armonización y una mejora de las condiciones de trabajo. Un funcionario de la OIT no deja de ser un funcionario, con independencia de que su contrato se financie con cargo a fondos de cooperación para el desarrollo o mediante las contribuciones anuales de nuestros Estados Miembros. Tenemos un deber de resultado que hemos de cumplir para poder seguir llevando a cabo las misiones que ustedes nos encomiendan.

Señoras y señores Miembros del Consejo de Administración: la Administración y el Sindicato han resuelto llevar a cabo estas negociaciones, y nosotros hemos convenido con la Administración en que también examinaremos las modalidades de la movilidad. No les oculto sin embargo que estas negociaciones pueden suscitar temor, por llevar tanto tiempo estancadas. Necesitamos que ustedes nos faculden para reflexionar al margen de las prácticas

existentes y aplicar soluciones audaces e innovadoras que permitan posicionar a la OIT como líder en la promoción de unas condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de cada uno y cada una, en las que la diversidad se valore en todas sus formas.

Para terminar, quisiera compartir con ustedes una reflexión personal. Cuando el pasado mes de diciembre asumí las funciones de Presidenta del Sindicato del Personal de la OIT, una de las observaciones que a menudo oí de mis colegas fue: «¿va a ir bien el discurso en la reunión del Consejo de Administración? ¿No tienes miedo?». Pues sí, señoras y señores: ¡ustedes son, sin lugar a dudas, impresionantes! Impresionantes porque tienen el poder colectivo de tomar decisiones susceptibles de «infligirnos» a nosotros, personal de la OIT, un Programa y Presupuesto imposible de ejecutar, unas condiciones de trabajo siempre más precarias, o un mandato que podría parecernos carente de sentido. E impresionantes también porque, a fin de cuentas, rara vez tenemos la oportunidad de expresarles nuestras impresiones y opiniones.

Pero aquí estoy, ante ustedes, tal vez un tanto ansiosa pero segura. Confío en que ustedes mostrarán determinación, valentía y, sobre todo, benevolencia, no solo respecto a mí, sino también pensando en el personal al que represento.

Muchas gracias por su atención.

---