



19 de junio de 2025

**Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal
354.^a sesión del Consejo de Administración
(14 de junio de 2025)**

Distinguida Presidenta,
Distinguida Vicepresidenta trabajadora,
Distinguido Vicepresidente empleador,
Distinguido Director General,
Distinguido Señor Guy Ryder,
Distinguidas y distinguidos miembros del Consejo de Administración,
Estimadas y estimados colegas y todas las personas aquí presentes, en esta sala o en línea,

En primer lugar, quisiera darles las gracias por concederme el uso de la palabra en esta reunión del Consejo de Administración. Sé que su tiempo es muy valioso y que el orden del día de hoy es muy extenso, después de una reunión de la Conferencia que ha concluido tras largos días y noches de trabajo. Sin duda, compartimos hoy el cansancio y la premura por reencontrarnos con nuestras familias y allegados y —eso espero— por volver a ver a los compañeros con los que compartimos nuestro día a día profesional. Hemos vivido juntos momentos únicos, que pueden parecer un paréntesis, pero que nos han permitido lograr conjuntamente avances en ámbitos clave para el mundo del trabajo.

Les doy las gracias a título personal y en nombre de los 3 600 compañeros y compañeras a quienes represento. La presencia de muchos de ellos hoy, en esta sala o de forma virtual, demuestra que quieren que se les escuche y que la realidad del personal ha de tenerse en cuenta durante la discusión que ahora abordarán ustedes sobre el documento GB.354/INS/5, titulado «La OIT en un entorno multilateral cambiante: hacia una mayor eficacia y eficiencia».

Como bien saben, no suele estar previsto que el Sindicato del Personal haga uso de la palabra en las reuniones del Consejo de junio. Sin embargo, en circunstancias excepcionales han de tomarse medidas excepcionales. En efecto, tenemos que afrontar juntos una realidad preocupante. Durante mi última intervención en marzo de este año, les hablé de la importancia de la confianza, tan necesaria para que podamos ser artífices eficaces de la justicia social, cada uno con nuestras tareas y responsabilidades respectivas. Esta confianza no es ciega: se basa en el respeto de los derechos humanos universales, de las normas internacionales del trabajo y del diálogo social. Esta confianza debería permitirnos poder reinventar juntos la mejor manera de promover la justicia social para que la OIT pueda estar a la altura de las expectativas legítimas del mundo del trabajo y para que las personas sigan siendo el núcleo de nuestras acciones y compromisos.

Esta reinversión no puede lograrse con medidas precipitadas, unilaterales y contrarias a los propios miembros del personal que deberán aplicarlas. Requiere tiempo y confianza.

Distinguidas y distinguidos miembros del Consejo de Administración, esa confianza se ha visto sometida a una dura prueba en el contexto actual de inseguridad, en el que muchos de nuestros puntos de referencia han quedado trastocados y el ritmo de cambios en el mundo se acelera y a veces nos sobrepasa.

Por desgracia, esa confianza parece dar paso actualmente a la ansiedad y a la necesidad palpable de tener que tomar decisiones apresuradas para hacer frente con urgencia a decisiones sobre las que no tenemos ningún control.

Desde marzo, hemos tenido que adoptar medidas urgentes para apoyar a los compañeros cuyos proyectos se interrumpieron de un día para otro. Hasta la fecha, son 150 los compañeros despedidos, desde México hasta Fiji, pasando por Viet Nam, Myanmar, Kenya, el Brasil, Ghana, Costa Rica, Nigeria, Indonesia, Haití, la República Unida de Tanzania, el Líbano, Tailandia, Egipto, China, el Perú, Türkiye, Nepal, Armenia, Bangladesh, Filipinas, Mauritania, Sri Lanka, la República Democrática del Congo, Chile, el Pakistán, Lesotho, Côte d'Ivoire, Ginebra y Malasia. El 8 por ciento del conjunto del personal se enteró de repente del fin de los proyectos en los que estaban trabajando. Dichos proyectos se centraban en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la eliminación del trabajo infantil y la erradicación de la trata de personas, y proporcionaban apoyo técnico para reforzar la libertad sindical y de asociación y para promover la ratificación y la aplicación de los convenios de la OIT. Esos compañeros se han quedado sin empleo, sin red de protección social —puesto que no existe un régimen de seguro de desempleo ni de cobertura automática por otros sistemas de seguridad social— y, en algunos casos, sin permiso de residencia en los lugares de destino a los que tuvieron que trasladarse en el marco de sus respectivos proyectos. Son compañeros que no saben qué será de su vida, que están asustados por las limitadas perspectivas de encontrar empleo en un mercado de trabajo en el ámbito del desarrollo que se desmorona con el profundo replanteamiento del conjunto del sistema de las Naciones Unidas. Son compañeros para los que las condiciones de despido y otras cuestiones jurídicas siguen abiertas, incluso después de su marcha.

Estos despidos afectan también a numerosos compromisos y objetivos fijados con nuestros mandantes que ya no podrán cumplirse, porque no es posible responder a la demanda de conocimientos especializados cuando los expertos ya no están. Hemos hecho lo que hemos podido, tanto por parte de la Dirección —y me gustaría dar las gracias a muchos directivos y compañeros del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y del Departamento de Gestión Financiera que se han movilizado— como por parte del Sindicato a través de sus representantes, que han puesto de manifiesto la importancia de la solidaridad y el amparo. Pero dista mucho de ser suficiente.

Además, nos han entristecido y abatido las noticias que llegan de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, referentes a despidos masivos sin que el personal tenga una red de protección y sin que se haya celebrado ninguna consulta genuina con los órganos que representan al personal. Perdemos a compañeros y, a veces, a amigos con los que llevamos mucho tiempo colaborando. Seamos claros: la ausencia de derechos en el trabajo y de un verdadero diálogo social en estos organismos también es un fracaso colectivo nuestro.

Desde marzo, además, hemos tenido que embarcarnos en un proceso de revisión, tal y como se presenta en este famoso documento que hoy se examina, titulado «La OIT en un entorno multilateral cambiante: hacia una mayor eficacia y eficiencia».

Permítanme, distinguidas y distinguidos miembros del Consejo de Administración, que vaya directa al grano: este documento, y las propuestas de medidas que contiene, no son el resultado de consultas ni de un proceso de diálogo social con el Sindicato del Personal. Desde que comenzó el proceso de elaboración de propuestas, el Director General ha afirmado ciertamente su voluntad de entablar consultas con el personal y consultar —o negociar— con el Sindicato cuando sea necesario. De este modo, se consultó al Sindicato sobre las medidas de ahorro inmediato comunicadas al personal el pasado 16 de mayo. El Sindicato planteó numerosas preguntas relativas a la aplicación de algunas medidas y —al igual que el personal— seguimos a la espera de aclaraciones. Se trata de preguntas relacionadas con el ámbito de aplicación de estas medidas, ya que tenemos dudas sobre su adaptabilidad a nuestras actividades sobre el terreno, a la prestación de asistencia técnica y al impacto real en cuanto a ahorro y eficacia. Por otra parte, el Sindicato ha mostrado su disposición a negociar lo antes posible las medidas que exigirán la introducción de cambios en el Estatuto del Personal o en los convenios colectivos para responder a los imperativos declarados por la Dirección. Así, se están manteniendo negociaciones sobre las modalidades para optimizar nuestras instalaciones, sobre la revisión de la política de viajes y sobre medidas específicas que afectarían de manera directa a nuestras condiciones de trabajo. Sin embargo, cuestionamos a día de hoy su verdadero objetivo y su contribución real a la necesidad esgrimida de ahorro y eficacia.

No obstante, las demás «medidas de reforma adoptadas por la Oficina para mejorar la eficacia y la eficiencia en sus actividades», que se recogen en el documento inscrito en el orden del día, no han sido objeto de consultas y, mucho menos, de negociaciones. De hecho, el Sindicato descubrió este documento la víspera de su publicación. Por otra parte, hemos ido descubriendo, a través de artículos en los medios de comunicación, rumores y especulaciones sobre los posibles lugares donde tendríamos, en parte, que mudarnos, tal vez...

Este documento que ahora se presenta a su consideración nos ha tomado por sorpresa, puesto que el plazo que nos habían fijado para proponerles soluciones basadas en la negociación colectiva era noviembre de este año. Por lo tanto, habíamos establecido nuestro proceso de consultas con el personal de acuerdo con ese plazo, lo que nos permitía no precipitarnos y proponer soluciones para responder de la mejor manera posible a las exigencias del momento, sin perder de vista nuestro objetivo común, a saber, promover la justicia social prestándoles servicios de calidad que se adapten lo mejor posible a sus necesidades.

Nuestra aspiración es definir de consuno las posibilidades que pueden constituir mejoras de la eficiencia y la forma de medirlas; basar nuestras propuestas en un entendimiento común de esa eficiencia buscada y en análisis precisos de costos y beneficios; y distinguir entre las restricciones financieras a corto, medio y largo plazo, entre las medidas temporales y las reformas estructurales necesarias.

De este modo, nos hubiese gustado cuestionar las medidas de descentralización de los servicios hacia países más baratos que, por el momento, no se basan en ningún estudio cuantitativo. Lo mismo cabe decir de la intención de ahorrar desprendiéndose de un personal «costoso», en lugar de fijarse en el valor añadido que nuestros compañeros con decenios de experiencia pueden aportar a la calidad de los servicios propuestos. También nos hubiese gustado cuestionar las implicaciones para el personal vulnerable de la Oficina —esto es, nuestros compañeros con discapacidad, de la comunidad LGBTIQ+, con responsabilidades familiares específicas o que necesitan un entorno vital y laboral que les permita ser respetados— y que se tengan en cuenta sus demandas. La Oficina se precia de ser una precursora de la diversidad y la inclusión, por lo que debe dotarse de los medios para ello.

Para el Sindicato, en esta negociación habría que privilegiar la eficacia sobre los recortes de puestos, la calidad de los servicios sobre el ahorro a corto plazo y, por supuesto, ante todo, lo humano.

Los compañeros de contratación local, que representan el 47 por ciento del personal financiado con cargo al presupuesto ordinario, de los cuales 300 están en Ginebra, no pueden ser «deslocalizados» a menos que sus contratos de trabajo se conviertan en contratos internacionales, lo que suscitaría numerosos interrogantes sobre las modalidades jurídicas y sus repercusiones financieras. Permítanme ser clara: la deslocalización no va a salvar todos los puestos de trabajo, y los más afectados serán los compañeros de contratación local, cuya suerte es incierta.

Tengan en cuenta, asimismo, que la movilidad forzosa del personal de contratación internacional es contraria al Estatuto del Personal. Por lo tanto, el traslado a otros países no solo contravendría las normas actuales, sino también la política de movilidad que acabamos de renegociar en 2025, con un enfoque de negociación por intereses comunes, y que tiene por objeto mejorar y promover la movilidad del personal. La elección de trasladar un departamento u otro, sin ni siquiera concertar los criterios de esa selección, vulnera los principios de justicia y equidad en los que debería basarse este proceso.

La arbitrariedad nunca debería ser la solución.

También nos hubiese gustado poner sobre la mesa propuestas que surjan de un proceso de consultas con el personal, lo que otorgaría al Sindicato un mandato de negociación que permitiría avanzar sobre la base de intereses comunes y en el marco de principios bien definidos por el conjunto de los compañeros a los que represento, y que valorizaría nuestro conocimiento profundo de los engranajes de la Organización, sus ineficiencias, sus tesoros que cabe preservar y sus innovaciones que cabe promover.

Habríamos podido expresar finalmente nuestra preocupación frente a la propuesta de «armonización» de principio con la Secretaría de las Naciones Unidas, lo que podría entrañar el riesgo de una nivelación por lo bajo, condiciones de trabajo más precarias y una pérdida de conocimientos especializados de la Oficina. Sí, somos privilegiados, pero el contexto actual demuestra que los problemas estructurales ligados a nuestra política contractual conducen a una precariedad y una fragilidad reales.

Queremos instar a la Oficina a que reafirme su responsabilidad de dar ejemplo, en todo el sistema de las Naciones Unidas y fuera de él, en materia de derecho del trabajo, integridad institucional, política contractual, inclusión y negociación colectiva. Es una condición indispensable para la calidad de los futuros servicios que podremos prestarles, pero sobre todo para la conformidad con nuestros más altos valores de trabajo decente y justicia social.

A quienes pudieran pensar que otros organismos del sistema de las Naciones Unidas serían capaces de defender una parte del mandato de la OIT en el marco de la reforma ONU80, donde las responsabilidades se mezclarían y redistribuirían, les emplazaría a examinar de cerca las condiciones de despido que se están aplicando en estos momentos, sin tener en cuenta ningún derecho ni norma. Estas acciones arbitrarias — muy lamentables — desacreditan también de antemano las posibles aspiraciones de esos organismos de convertirse en depositarios y defensores de una parte o del conjunto de las normas de nuestra Organización. Espero que el Sr. Ryder pueda tranquilizarles — tranquilizarnos — en las próximas horas acerca del respeto de los principios de diálogo social y arrojar algo de luz sobre los procesos en curso y sus consecuencias para un organismo especializado como la OIT.

Distinguidas y distinguidos miembros del Consejo de Administración, esperamos que no sea demasiado tarde para plantear todas estas preguntas. Sobre la base de las orientaciones que brindarán a la Oficina en el marco del examen de este punto, es primordial que la Oficina no pueda poner al Sindicato — y al personal que representamos — ante el hecho consumado de un mandato que estimaría haber recibido sin haber podido celebrar antes las consultas y negociaciones internas necesarias.

Les digo solemnemente lo siguiente: seguiremos apoyando a la Dirección para que presente propuestas de medidas que nos doten de los medios para ser más eficaces en nuestro trabajo, respetando esos derechos y el diálogo social, pero nos opondremos por todos los medios adecuados a las medidas que afecten al empleo y a las condiciones de trabajo de nuestros compañeros si esas medidas son apresuradas y no tienen beneficios claros.

El Sindicato sigue siendo fiel a los principios de gestión del cambio, que por cierto son objeto de unas directrices conjuntas en el marco de nuestra Comisión Paritaria de Negociación Colectiva, en las que se indica que «el cambio y la reestructuración suelen ofrecer oportunidades para mejorar la organización del trabajo y el contenido de los puestos de trabajo, así como para introducir cambios en las funciones y responsabilidades [...]». Sin embargo, el cambio y la reestructuración también pueden repercutir en la estabilidad de las relaciones entre el personal y la Dirección y generar inquietudes entre el personal afectado por el cambio o la reestructuración» y se subraya la importancia de adoptar «un enfoque que optimice los intereses tanto del personal como de la Oficina».

Distinguidas y distinguidos miembros del Consejo de Administración, no se confundan. El personal no se niega al cambio como tal. De hecho, desde hace dos semanas sostenemos enérgicamente que queremos contribuir a encontrar soluciones para afrontar el contexto actual, que sabemos que es difícil e incierto y que pone en tela de juicio los principios del multilateralismo. Asimismo, sostenemos con convicción nuestra fe arraigada en los valores del diálogo social.

Como representante de este Sindicato histórico que es el Sindicato del Personal de la OIT, no me queda más opción que seguir luchando por que se respete a nivel interno el marco de diálogo social y de negociación colectiva. En este contexto de incertidumbre, es el pilar sobre el que tengo que poder apoyarme y basar mi actuación, no solo en interés del personal, sino también en interés de la Organización, que es la nuestra —pero también la de todos ustedes— y para la que he trabajado con pasión y abnegación durante los últimos 24 años.

He asumido el compromiso ante mis compañeros, como Presidenta del Sindicato, de mantenerme fiel a estos valores y principios y de avanzar en los próximos meses en este marco que nuestros predecesores elaboraron y perfeccionaron pacientemente a lo largo de nuestra historia común. También he asumido ese compromiso ante la Dirección. Espero que sea, en la práctica, un compromiso recíproco, que apunte cada una de las etapas de los meses venideros. Tenemos la responsabilidad común de demostrar que, incluso en tiempos de crisis, toda solución negociada no es ciertamente perfecta, pero es la mejor. Espero que, en la próxima reunión del Consejo en noviembre, podamos estar orgullosos y constatar con serenidad que este principio fundador —el diálogo social— al final no ha quedado reducido a cenizas, sino que, por el contrario, ha permitido a nuestra Organización definir medidas que nos permitan salir de esta crisis más resilientes, más fuertes y más eficaces para cumplir el mandato que ustedes nos han encomendado.

Muchas gracias por su atención.

Séverine Deboos
Presidenta del Sindicato del personnel