

# El personal de la OIT forma parte de la solución



El Director General Hounngbo reconoció una cruda realidad en su informe a la Conferencia:

*«En los últimos años, me ha preocupado cada vez más la sensación de desilusión que percibo entre los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo. Muchos se sienten ignorados, desprotegidos y desconectados de las decisiones que determinan sus vidas. (...) Me sorprende la frecuencia con la que estas preocupaciones se expresan no en términos abstractos, sino de manera profundamente personal: «¿Seguirá existiendo mi trabajo mañana?», «¿Podré llegar a fin de mes?», «¿Tengo voz en lo que va a pasar?»».*

Y añade:

*«No son preguntas descabelladas. Y no debemos rehuir reconocer la brecha cada vez mayor entre lo que la gente espera y lo que experimenta».*

**Sin embargo, dentro de las paredes de la OIT, estas mismas preguntas resuenan ahora con dolorosa familiaridad.**

# ¿CÓMO HEMOS LLEGADO A ESTA SITUACIÓN?

Al igual que el resto de la familia de las Naciones Unidas, la OIT tiene la tarea de rediseñar su enfoque para apoyar a los mandantes en el mundo del trabajo en la situación actual. Las presiones financieras obligan a todos a tomar decisiones rápidas y difíciles para garantizar **que podamos aprovechar al máximo los recursos disponibles.**

El personal está demostrando un firme compromiso con nuestros valores de solidaridad y profesionalidad. Queremos garantizar que seguimos prestando los mejores servicios posibles a nuestros mandantes.

Como guardianes del diálogo social, y mientras otras organizaciones de las Naciones Unidas promueven recortes de gastos y reestructuraciones con escasas pruebas de que vayan a mejorar la eficiencia, nosotros nos comprometemos a encontrar soluciones que nos permitan trabajar mejor y más cerca de sus necesidades.

Para ello, necesitamos analizar las medidas de ahorro y las mejoras operativas propuestas, así como tener acceso a datos financieros detallados para proponer alternativas. Lamentablemente, no se nos concede acceso ni a los datos ni al análisis, y nos vemos acorralados en una posición en la que se nos propone aceptar soluciones a cambio de otras, con el riesgo de parecer que bloqueamos el progreso.

Una Oficina Internacional del Trabajo eficaz es una Oficina que trabaja con todo su talento, con todo su personal, y negocia de buena fe con sus representantes. Como ha señalado acertadamente el Director General Houngho en su informe a la Conferencia: «(...) el diálogo social permite a las personas expresarse sobre las cuestiones que les importan, garantizando que no se limiten a soportar los resultados, sino que elaboren las soluciones que configuran nuestro futuro colectivo». Debemos tener voz en lo que suceda a continuación y, para ello, necesitamos acceso abierto a los datos y análisis que se están preparando.

Cuando se trata al personal como un gasto en lugar de como un activo, cuando se deja de lado su capacidad innovadora, cuando se da prioridad al ahorro a corto plazo y a las ganancias temporales en eficiencia frente a la calidad de los servicios prestados a nuestros mandantes, cuando las medidas propuestas no se presupuestan y no se prevé su evaluación, y cuando las razones políticas se disfrazan de medidas de emergencia esenciales, no es solo el personal de la OIT quien sale perdiendo, sino toda la organización.

Necesitamos un enfoque más inclusivo de las negociaciones para superar juntos los retos actuales. Queremos proponer soluciones beneficiosas para todos que mantengan la calidad de los servicios técnicos y el asesoramiento de la OIT dentro de las limitaciones actuales de recursos, preservando al mismo tiempo las condiciones de trabajo del personal.

# COMO DELEGADOS DE LA CIT, ¿QUÉ PUEDEN HACER USTEDES?

Ustedes son los guardianes de los valores y principios de la OIT, por lo que les pedimos que exijan transparencia y rendición de cuentas a la Administración, así como un compromiso con el diálogo social de buena fe para la elaboración de las propuestas de reforma.

El propio informe emblemático de la OIT sobre el diálogo social (2022), adoptado tras la crisis de la COVID-19, subrayaba que *«basada en el respeto de la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva, la promoción y el pleno desarrollo de la negociación colectiva pueden proporcionar vías institucionales para una recuperación centrada en el ser humano, inclusiva, sostenible y resiliente»*.

Trabajemos juntos para garantizar que estos principios no solo se predicen, sino que también se practican dentro de la oficina.

## Creemos en el **diálogo social**



UN staff  
are not a  
commodity!



UN staff  
stand for  
humanity!

# Póngase en contacto con el Sindicato del Personal de la OIT:



*ILO Staff Union  
Syndicat OIT  
Sindacato OIT*



Visite nuestro sitio web:

<https://ilostaffunion.org/>



Lea los artículos de nuestro blog:

<https://unionmag.ilostaffunion.org/>



Y si desea ponerse en contacto con nosotros, envíe un mensaje a

[syndicat@ilo.org](mailto:syndicat@ilo.org)

---

**Defendamos el diálogo. Defendamos la justicia.  
Defendamos la OIT. El trabajo no es una mercancía.**