



18 de diciembre de 2025

**Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal
355^a sesión del Consejo de Administración
(18 de noviembre de 2025)**

Sra. Presidenta,

Sra. Vicepresidenta, representante del Grupo de los Trabajadores,

Sr. Vicepresidente, representante del Grupo de los Empleadores,

Sr. Director General,

Miembros del Consejo de Administración,

Estimados colegas y todos los que están hoy presentes en esta sala o en línea,

Al borde de un precipicio... Esta es la metáfora que les iré desvelando progresivamente durante los próximos 15 minutos, inspirada de un dibujo realizado por los miembros del Comité del Sindicato del Personal a finales del pasado mes de junio, tras la reunión del Consejo de Administración. Muy atentos a sus intervenciones durante esa reunión especial, como representantes del personal, quisimos en efecto hacer balance de la estrategia y las propuestas para hacer frente a la situación y responder a las expectativas del personal. Esta reflexión se justificaba por el compromiso contraído con el personal de la OTI y con ustedes de asumir nuestras responsabilidades y mantener las consultas y negociaciones internas necesarias, tomando como base las orientaciones que ustedes habían proporcionado a la Oficina durante el examen del documento GB.354/INS/5, *La OIT en un entorno multilateral cambiante: hacia una mayor eficacia y eficiencia*. En efecto, había planteado entonces numerosas cuestiones sobre las propuestas presentadas en ese examen, señalando que no eran el fruto de un proceso de diálogo social con el Sindicato del Personal. Por otra parte, me había comprometido a seguir apoyando a la Dirección para la formulación propuestas que nos dotasen de los medios para poder ser más eficaces en nuestro trabajo, respetando los derechos del personal y el diálogo social. Pero, en cambio, había prevenido que nos opondríamos por todos los medios oportunos a las medidas que afectasen al empleo y a las condiciones de trabajo de nuestros colegas si esas medidas fuesen precipitadas, no se justificasen con criterios específicos, objetivos y transparentes y no redundasen claramente en beneficio del personal, la Organización y sus mandantes.

En el dibujo, al borde del precipicio, aparece un personaje en movimiento: la OIT. Este personaje resulta imponente – por el peso de cien años de existencia, el peso de la sabiduría adquirida en esos años y el arraigo en sus raíces, pero también por el peso de las lentitudes e ineeficacias que se fueron instalando con el tiempo a medida que iba creciendo. A todos nos parecía que este personaje era fuerte e inquebrantable: tranquilizados por lo que dijeron los miembros del Consejo de Administración durante la reunión de junio, tranquilizados en cierta medida por el compromiso de un presupuesto de crecimiento nominal cero, por una afirmación inequívoca de lo que nos une: el apego a los valores de justicia social y

diálogo social, el compromiso con el multilateralismo y el reconocimiento de que la principal riqueza de esta Organización es su valor humano, las mujeres y los hombres que trabajan en ella en todo el mundo aportando su competencia técnica, su profesionalidad y su pasión. Este personaje presenta facetas cambiantes, en función de la especificidad y de los intereses de cada uno de sus miembros, dando más importancia a ciertos órganos, normativos u operativos, por ejemplo, pero sin olvidar la importancia de mantener un equilibrio entre sus componentes, siendo la clave para lograrlo un verdadero diálogo social. El Sindicato del Personal, en tanto que parte de ese todo, saca esa fuerza de su legitimidad, tanto de derecho como de hecho. De derecho porque, con arreglo a la Constitución de la OIT, el Estatuto del Personal, nuestro Acuerdo de reconocimiento y procedimiento y la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OIT, nuestra existencia es indispensable para la Organización, ya que el Sindicato es el único representante de los intereses del personal; por lo tanto, toda medida que afecte a las condiciones de empleo debe ser objeto de verdaderas negociaciones colectivas. De hecho, porque actualmente más de 2 500 colegas tienen depositada su confianza en el Sindicato del Personal, cuya presencia y apoyo se dejaron sentir con especial intensidad en junio —con una participación de 1 500 colegas— y se siguen dejando sentir aún ahora a través de la solidaridad manifestada por medio de las fotos recibidas y de la presencia de mis colegas aquí en esta sala y en línea, a quienes expreso toda mi gratitud. Su presencia aquí hoy, sus contribuciones y sus acciones en estos últimos meses muestran claramente que quieren ser parte de la solución, que no solo quieren poder expresarse, sino también ser escuchados y que se les tenga realmente en cuenta, que no todo está decidido, que creen todavía en el diálogo social.

La pesadez de las lentitudes, las disfuncionalidades y las ineficacias institucionales y burocráticas son sin duda una realidad, de la que el personal es totalmente consciente, que obstaculiza el buen desempeño de su trabajo. Por ello, el personal quiso contribuir con entusiasmo al proceso puesto en marcha con el equipo encargado del examen, expresándose, entre otros medios, a través de la plataforma de ideas en línea, en debates abiertos con el Director General, en los que se recordaron las propuestas ya expresadas en procesos anteriores, como las recomendaciones formuladas sobre la reforma de la estructura exterior desde hace 10 años o la encuesta sobre la salud organizacional de la OIT. Estas contribuciones se centraron sobre todo en propuestas de fondo, que apuntaban al interés de la propia Organización y no a la protección de los privilegios individuales como a menudo se ha mencionado sin razón. Además, el personal ha comunicado por medio de una encuesta realizada por el Sindicato en octubre los sacrificios que está dispuesto a aceptar para hacer frente a las medidas inmediatas y necesarias de reducción presupuestaria y limitar la eliminación de puestos.

Este personaje se encuentra pues al borde del precipicio, y el precipicio da miedo.

Desde hace varios meses, el personaje se dirige peligrosamente hacia el precipicio: se hizo evidente cuando tuvimos que hacer frente a las consecuencias de la suspensión de los proyectos financiados por el Gobierno de los Estados Unidos de América, consecuencias que todavía estamos pagando, con muchos colegas que han tenido que dejar la Organización pese a sus competencias técnicas en ámbitos clave de la OIT u otros colegas a quienes se ha destacado temporalmente a otras misiones —misiones precarias que no son soluciones perdurables para conservar y preservar ese acerbo único— y que, también, están a punto de dejar la Organización. Este precipicio se volvió más inminente con las informaciones que nos llegaron de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas: lo que debería ser una conmemoración de los 80 años de existencia de la ONU se ha transformado en un proceso de despidos masivo, desordenado y aterrador, sin transparencia y sin dirección estratégica. Las propuestas presentadas en el marco de la reforma de los organismos especializados siguen siendo, para el Sindicato del Personal, sumamente opacas. Hicimos un llamamiento a la Dirección de la OIT para que diera el ejemplo en

cuestiones de personal y de diálogo social en el marco de este proceso de reforma; esperemos que no sea demasiado tarde...

Este precipicio está justo a nuestros pies, en vista de la crisis de liquidez experimentada desde el mes de septiembre, y la perspectiva de deber hacer frente a una reducción presupuestaria drástica en los meses venideros.

Sin duda, la perspectiva del precipicio puede parecer diferente en función del lugar en que se encuentre el personaje o de la forma en que lo perciba, y eso puede ser motivo de división: el precipicio puede parecer más alejado cuando se está en el terreno, puede parecer menos profundo cuando se está a punto de dejar la Organización por diversas razones, pero es sobre todo aterrador para muchos colegas, que han pasado del cuestionamiento a la ansiedad y, lamentablemente, parecen estar ahora resignados... Últimamente esta situación ha sido objeto de una resolución adoptada por todos los miembros del personal en la Asamblea General del Sindicato celebrada el 9 de octubre pasado, en la que se solicita al Sindicato del Personal que señale a la atención «la grave preocupación que suscita entre el personal el hecho de que, cada vez que uno o varios Estados Miembros no asumen sus obligaciones financieras con la OIT, se adopten medidas que a menudo recaen sobre el personal y comprometen la capacidad de la OIT para cumplir su mandato» y se encarga al Comité del Sindicato del Personal «a que siga instando a los miembros del Consejo de Administración a que: den instrucciones a la Oficina para que respete el marco de diálogo social de la Oficina, entablen debates sustantivos con el Director General antes de que se adopten decisiones irreversibles, y pidan a la dirección que adopte las medidas descritas en el documento de posición del Sindicato del Personal sobre el proyecto de documento de la Administración para el Consejo de Administración (GB.355/INS/7)».

Para comprender en toda su dimensión el precipicio ante el que nos encontramos es esencial poder evaluar y valorar la situación. Es imprescindible disponer de la información y los datos necesarios y precisos que nos permitan elaborar una estrategia y determinar las posibles opciones. En los últimos meses hemos constatado con inquietud que es imposible tener acceso a datos claros y específicos que, en ocasiones, ni siquiera existen: ¿de qué datos financieros se dispone?, ¿qué hipótesis cabe considerar para hacer frente a las necesidades urgentes de liquidez?, ¿a cuánto ascienden los ahorros que pueden realizarse y a qué partidas presupuestarias afectan?, ¿qué Estados Miembros cumplirán finalmente sus obligaciones presupuestarias, qué cantidades aportarán y cuándo lo harán? Por supuesto, el personaje de nuestro dibujo, a lo largo de su dilatada historia de más de un siglo, se ha enfrentado a escollos y otros obstáculos similares. Sin embargo, el precipicio ante el que nos encontramos ahora es el primero de esta naturaleza y presenta una serie de elementos que hacen que sea muy difícil de definir y que provocan su rápida transformación. Una de las principales dificultades que ha tenido que afrontar el Sindicato del Personal en los últimos meses ha sido la imposibilidad de obtener datos sobre recursos financieros y humanos necesarios y lo suficientemente precisos como para poder colaborar de manera constructiva con la Dirección, como hubiéramos deseado, en la formulación de las propuestas presentadas. Por lo tanto, nos hemos centrado en determinar los principios básicos que deben tenerse en cuenta en un contexto como este y en definir esos principios de referencia en los que hemos de basarnos de cara a las futuras negociaciones. Además, hemos hecho un llamamiento a todo el personal, a través de nuestro proceso de consulta representativo, y hemos pedido a los diferentes departamentos de la sede y a las oficinas exteriores que expresen su opinión. Finalmente, hemos logrado definir una posición común de todo el personal en la reunión mundial del Sindicato celebrada a principios de octubre, en la que —y cito aquí un extracto de la declaración final de los representantes del personal de todos los lugares de destino—: «se reafirmó el compromiso de defender y proteger los derechos e intereses de todo el personal, velando por que la OIT ponga en práctica todo aquello que promueve en el marco de su mandato y situando a las personas en el centro de su misión; se abogó por un proceso de reforma equitativo basado

en la confianza, la justicia y la solidaridad; se subrayó que el verdadero capital de la OIT reside en su personal, cuyo compromiso, competencia profesional y calidad humana representan la fuerza y la credibilidad de la Organización».

Hemos comunicado de forma pública y transparente la información de la que disponíamos, nuestras posiciones y propuestas, con la esperanza de poder avanzar de forma conjunta con la Dirección. Ello implica saber qué hipótesis pueden validarse y cuáles cabe descartar. A día de hoy, lamentablemente, el Sindicato del Personal no ha recibido ninguna respuesta, salvo a través de nuevas versiones del plan propuesto.

En el dibujo que se hizo después de la reunión de junio se representa un terreno al otro lado, más allá del precipicio... En ese terreno, los artistas dibujaron un sol, una vegetación exuberante, un paisaje lleno de vida, una promesa de futuro. Los detalles de ese «otro lado» aún están por definir. Sin embargo, hoy por hoy, no cabe duda de que somos menos optimistas con respecto a ese gran sol, ya que, en cualquier caso, habrá que disipar muchas dudas y contemporizar con la decepción y la amargura que en la actualidad sentimos muchos de nosotros, incapaces de comprender la lógica de las decisiones tomadas recientemente. Esperamos no haber perdido a demasiados colegas y amigos que se habrían quedado atrás, lo que supone un drama humano, no solo a nivel individual, sino también por los conocimientos especializados y el valor que aportan a la Organización. Sin embargo, hay algunos elementos que son y serán indispensables para que ese «otro lado» prospere, y ello es lo que nos reúne aquí: nuestros valores de justicia social, multilateralismo, independencia y diálogo social. Ese «otro lado» no debe ser demasiado utópico, pues correríamos el riesgo de que resultara inalcanzable. Debe construirse teniendo en cuenta la experiencia adquirida hasta ahora con respecto a las medidas que han funcionado y las que, obviamente, deben modificarse.

¿Qué cabe hacer frente este precipicio? ¿Retroceder? ¿Detenerse en el borde mismo? ¿Avanzar?

En dicho dibujo de junio que ilustra la metáfora del precipicio, los representantes del personal también pintaron un puente. Un puente sustentado por nuestros esfuerzos conjuntos. Este puente es el de un auténtico diálogo social. Para ser sólido, debe cimentarse en una concepción común de lo que son el diálogo social y la negociación colectiva. Esta concepción común se ha puesto a prueba en los últimos meses. A menudo nos ha parecido que no compartíamos el mismo idioma, que no nos entendíamos, cuando hablábamos de consultas, cuando pedíamos negociar las medidas que se iban a aplicar, las propuestas que se iban a elaborar. Nos sorprendió no haber suscitado reacciones positivas inmediatas a nuestra solicitud de negociar un acuerdo para hacer frente a los ajustes de plantilla. El Sindicato del Personal sigue convencido de que no nos queda más alternativa que entendernos y hacer lo necesario para identificar esos intereses comunes y avanzar juntos por dicho puente. Seguramente, muchos de ustedes han tenido que hacer frente, en sus organizaciones, en sus respectivos países, en sus administraciones, a planes de austeridad, a medidas drásticas que afectan al personal, a decisiones difíciles de tomar. Tenemos mucho que aprender de ustedes y el Sindicato del Personal, al menos, quiere rendirles cuentas de la puesta en práctica del diálogo social y de lo que este puede aportar frente a situaciones de crisis.

Señoras y señores miembros del Consejo de Administración, les he hablado en unos términos que podrían parecer abstractos. Me hubiera gustado poder mostrarles el dibujo que les estoy describiendo, porque además pone de relieve que el personal posee muchos otros talentos, en este caso artísticos.

No he querido referirme de forma detallada a los distintos puntos del orden del día de la presente reunión del Consejo de Administración, formulando comentarios sobre los diferentes documentos, como

es habitual. Tampoco he comentado en detalle las propuestas y posiciones del Sindicato del Personal, que están a su disposición si así lo solicitan. Como suele decir el Director General: «no tenemos tiempo». Efectivamente, el Sindicato y el personal al que representamos estamos convencidos de que no podemos permitirnos el lujo de esperar. Nos preocupa el tiempo perdido en titubeos, que desembocan en la aplicación de decisiones unilaterales que no se adoptan en un marco estratégico y que nos impiden concentrarnos en lo esencial. Las decisiones pueden ser complicadas y, por ello, deben tomarse con arreglo a criterios preestablecidos y ser objeto de negociación, negociación que ha de celebrarse en el actual marco de la Comisión Paritaria de Negociación y no de forma dispersa en diferentes instancias y «equipos de tareas» en los que el personal, representado por el Sindicato, no se sienta a la mesa de negociación conforme a las normas pertinentes. El Sindicato del Personal reclama con firmeza la celebración de ese tipo de negociaciones para que las soluciones propuestas respondan efectivamente a las necesidades conjuntas de la Organización y del personal que trabaja en ella.

Me queda por mencionar un último elemento de la metáfora que ilustra el dibujo, y que quiero compartir con ustedes. Se trata del título del dibujo: «El precipicio de las decisiones peligrosas».

Señoras y señores miembros del Consejo de Administración, señor Director General, colegas, no caigamos en este precipicio por tomar decisiones peligrosas para nuestra Organización. Decisiones que afectarían negativamente a la capacidad de la OIT para cumplir sus objetivos a largo plazo, que comprometerían nuestros valores fundamentales y que relegarían a las personas a un segundo plano. Nuestras decisiones deben defender la institución y su mandato frente a los recortes presupuestarios y los cambios estructurales actuales, y asegurar que quienes realizan el trabajo sean tratados con dignidad y respeto para que puedan cumplir su misión en el futuro. El incumplimiento de los principios fundamentales que rigen a la OIT —en particular, con respecto a su propio personal en este proceso— menoscabaría la credibilidad de la Organización en las actividades que realice, dondequiera que sea. La OIT es la suma de todas las partes que nosotros representamos. Todos hemos de poder participar, en función de nuestras respectivas atribuciones, posición y responsabilidades, en esta toma de decisiones, en un marco de respeto mutuo. Sin ese equilibrio, la OIT perderá su equilibrio, y su caída nos arrastraría a todos nosotros. Su supervivencia será la prueba de nuestro liderazgo común.

Muchas gracias por su atención.

Séverine Deboos
Presidenta del Sindicato del personal