

**STAFF UNION BULLETIN**  
**BULLETIN DU SYNDICAT**  
**BOLETIN DEL SINDICATO**



20 de marzo de 2003

**DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE DEL SINDICATO  
DEL PERSONAL ANTE LA COMISIÓN DE PROGRAMA,  
PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN  
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT  
14 de marzo de 2003**

Este momento, que según una costumbre firmemente arraigada permite que me dirija directamente a ustedes en nombre del Comité del Sindicato del Personal de la Oficina Internacional del Trabajo se inscribe en un período particularmente difícil en el plano internacional.

Nuestro Comité no podía permanecer indiferente a los acontecimientos que amenazan nuevamente al mundo. Por esta razón, tuvimos el honor de formular una iniciativa de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos (FICSA), que adoptó por unanimidad en su reciente Consejo anual una resolución mediante la cual las organizaciones representativas del personal de las organizaciones del sistema de la Naciones Unidas brinda al Secretario General todo su apoyo a los esfuerzos que realiza sin descanso para salvaguardar las posibilidades de una paz durable. Apoyamos también, al igual que la FICSA, los esfuerzos que despliega en el mismo sentido la Confederación Europea de Sindicatos, incluidos los desplegados en el día de hoy.

Por lo que se refiere a la situación internacional, y en particular a la grave crisis política que afecta a Côte d'Ivoire y nuestros colegas de la oficina de Abidján, sin duda conocen ustedes las medidas especiales que el Director General ha decidido adoptar para proteger a nuestros colegas, sobre todo a los que han sido contratados a nivel local, cuando se declaró la fase IV de alerta del dispositivo de la ONU, es decir, la suspensión de todos los programas.

El Sindicato en Ginebra, los representantes del personal de la oficina de la OIT en Abidján — la Oficina Regional y la Oficina de Zona — han desempeñado un activo papel en la concepción de este dispositivo, mucho más «progresista» que la norma que aún aplican las Naciones Unidas y que en caso de crisis deja que los funcionarios locales se las arreglen por sí mismos, lo cual a veces tiene consecuencias dramáticas, como las que vimos en Rwanda desafortunadamente hace poco tiempo.

Obviamente, ignoramos cómo y cuándo se solucionará la crisis de Côte d'Ivoire, sólo

podemos esperar que las medidas adoptadas permitan evitar de manera eficaz las consecuencias más negativas de esta situación para todo el personal.

Sin embargo, cabe señalar a la atención de ustedes la manera nueva y constructiva en que se desarrolló la colaboración entre todos los sectores interesados, y la calidad del movimiento de solidaridad hacia nuestros colegas que suscitó esta situación. Obviamente, estamos convencidos de que cuando surjan nuevas crisis, lo cual desafortunadamente parece inevitable, el ejemplo de Abidján será utilizado como modelo de lo que la Oficina puede y debe hacer, en particular por su personal local.

El Comité del Sindicato que tengo el honor de presidir constituye un nuevo equipo que obviamente persigue las preocupaciones que ya tenía el equipo anterior. Un nuevo equipo significa a menudo nuevos métodos de trabajo, nuevos enfoques y nuevas prioridades. Un nuevo equipo no significa un equipo sin experiencia, y el enfoque pragmático que tenemos la intención de hacer valer en nuestra acción está sólidamente arraigado en las tradiciones que constituyen el orgullo de esta Organización.

La primera sesión de nuestra Asamblea General Anual acaba de concluir. Adoptó el Programa de acción y la estrategia del Sindicato para el año 2003, que se pueden resumir con varias palabras clave: activismo, comunicación, aplicación efectiva de los «buenos» convenios colectivos, igualdad de trato entre la sede y el terreno, desarrollo de políticas de carrera, mejora de las condiciones de empleo y de trabajo, solidaridad internacional y entre las organizaciones, incorporación explícita y sistemática de las cuestiones de género.

Algunos de esos temas coinciden con los que se abordan en los documentos que les fueron sometidos en la presente reunión del Consejo de Administración, reunión en la que se aborda un número particularmente alto de cuestiones de interés directo para el personal.

Las propuestas de Programa y Presupuesto conllevan necesariamente repercusiones importantes para cada uno de los funcionarios de la OIT, tanto explícitas como implícitas.

Los documentos presentados sobre la composición y la estructura del personal dan una buena imagen de nuestra Organización y de sus perspectivas para el futuro. El estudio, que debe proseguir, sobre la estrategia en materia de recursos humanos designa claramente los grandes ejes en torno a los cuales los representantes sindicales y los del Director General podrán, bajo el control de ustedes, trabajar conjuntamente para que el personal esté motivado y actúe aún con mayor eficacia para promover nuestros objetivos comunes.

Los fundamentos de la estrategia de recursos humanos demuestran, como se indica en el documento GB.286/PFA/13 «el compromiso constante del Director General en favor de la negociación colectiva y la colaboración estrecha con el Sindicato del Personal y el propio personal...».

A este respecto, tengo el placer de informarles que la primera sesión de nuestra Comisión Paritaria de Negociación de 2003 se desarrolló en un ambiente muy positivo, prueba de ello es que se celebró en la sala de reuniones de nuestro Sindicato. Esta sesión de la Comisión Paritaria de Negociación tenía como objetivo principal determinar las labores prioritarias del Comité para el año en curso. Las partes, como se ha convenido en llamarlas, no tuvieron casi dificultades para ponerse de acuerdo. La reunión estuvo bien preparada y fue breve.

Por nuestra parte, informamos a los representantes del Director General nuestra determinación para lograr que la igualdad de trato y la solidaridad hacia los más débiles, los más desprotegidos — que están muy relacionados entre sí —, sean temas visibles y sean considerados como el hilo conductor de la participación sindical en la Comisión Paritaria de Negociación.

En particular, pensamos que aún quedan demasiadas dificultades en el terreno, donde trabaja ahora la mayoría del personal, para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y de trato con la sede, en campos tales como la seguridad, el derecho sindical, la formación, las perspectivas de carrera, el acceso a las prestaciones sociales o, simplemente, el derecho al respeto de la persona. Esto constituirá un elemento clave de la acción sindical durante el mandato de nuestro equipo, y la primera reunión de nuestro grupo de trabajo sobre la igualdad de trato entre el terreno y la sede demostró la gran importancia que hay que atribuir a esas cuestiones.

También pensamos que las cuestiones de género, de hecho, las cuestiones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, todavía deben progresar considerablemente para poder alcanzar objetivos que se acerquen a una paridad real. En el caso de los funcionarios de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores, ¿cómo pasar por alto que el porcentaje de mujeres es inversamente proporcional al del nivel de responsabilidades que asumen? Obviamente esto no es un reflejo de sus competencias. ¿Cómo pasar por alto también que los empleos en los que hay más mujeres son también aquellos que tienen menos perspectivas de carrera? A la víspera de la jornada internacional de la mujer, nuestro Sindicato celebró una asamblea especial sobre esas cuestiones, que se han convertido en una de sus más importantes prioridades.

Por último, pensamos que ya va siendo hora de que la OIT defina su propia política en materia de condiciones de empleo y de trabajo de las personas discapacitadas. Por esta razón, hemos lanzado una iniciativa en este campo, y hemos observado con mucha satisfacción los ecos positivos que ha tenido en todos los pasillos y en todos los pisos de este edificio.

A propósito del edificio, tomamos nota con interés de la observación contenida en las propuestas de Programa y Presupuesto que les han sido presentadas, y ahora cito el párrafo 80 del anexo informativo 1, según el cual «el estudio sobre la conveniencia de crear una unidad interna de seguridad y salud en el trabajo, como parte de la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos que también incorporaría las funciones de los servicios médicos existentes, ha alcanzado una fase bastante avanzada».

Este avance respondería a una solicitud que ha venido haciendo durante mucho tiempo nuestro Sindicato, y que estaba bien fundada en acontecimientos que ocurrieron hace poco más de un año y cuyas consecuencias aún no se han evaluado de manera suficiente; me refiero, obviamente, al incendio que causó graves daños en el primer piso.

Desafortunadamente, este edificio, al igual que los funcionarios que lo ocupan, envejece. Esto afecta también las condiciones de trabajo, y me alegro de que se haya adoptado la decisión de organizar cada mes, reuniones entre los representantes del Comité del Sindicato y de la Oficina de Administración Interior.

La voluntad de concertación y de diálogo que demuestra esta decisión no suele ser, desafortunadamente, la primera reacción de aquellos que en la OIT tienen o creen tener algo de poder. Las medidas de simple sentido común que deberían prevalecer no se aplican sistemáticamente en todos los escalones de una jerarquía que sin embargo está al servicio de los ideales del diálogo social.

Ustedes han examinado las propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005 y han constatado que, en ciertos casos, esas propuestas se traducen en reestructuraciones que afectan los créditos presupuestarios asignados a tal o cual unidad; en este caso pienso, en particular, en nuestros colegas del Servicio de Publicaciones, precisamente aquellos que — como dice el dicho, las desgracias no vienen nunca solas — durante un largo período han trabajado en condiciones deplorables debido al incendio que destruyó los locales que ocupaban.

Las propuestas de Programa y Presupuesto prevén, para el Servicio de Publicaciones, una reducción de los créditos del 25 por ciento. Se trata de una reducción considerable, y sé que ustedes tienen la convicción de que cambios tan importantes como éste tienen consecuencias para la gestión del personal y que deben examinarse de manera constructiva con los principales interesados.

Deseamos que en la OIT se proceda de esta manera y pedimos que se examinen sin tardar — con los representantes del personal de ese servicio y con el Sindicato — las repercusiones que tendrá el recorte de los fondos presupuestarios asignados al Servicio de Publicaciones. Esto también es negociación colectiva. El llamamiento al diálogo que hicimos a los responsables de la aplicación de esas decisiones presupuestarias ha sido escuchado, según nos informaron.

Esperamos que tenga algún efecto, aun cuando tenemos la extraña impresión de que, a veces, la variedad de asignaciones presupuestarias previstas en la OIT oculta desde el punto de vista burocrático la realidad humana, que se ve afectada por decisiones administrativas.

Sin embargo, tengo la esperanza de que prevalecerá el sentido común y de que esos ajustes estructurales se harán de la manera menos dolorosa posible para todos aquellos que puedan verse afectados.

Deseo igualmente que se siga regularizando lo que hemos dado en llamar los «contratos precarios» y que este proceso de regularización se siga efectuando al mismo ritmo

que anteriormente, para que se pueda acabar con las condiciones de inseguridad en el empleo, que distan mucho del concepto de trabajo decente.

Es en aras de la estabilidad y de la apertura de nuevos horizontes que deseamos que la integración con el personal del Centro de Turín — objetivo que nuestros dos sindicatos, el de la sede y el del Centro de Turín quisieran lograr — pueda empezar a aplicarse de manera concreta.

Además, hemos iniciado consultas con todos los interesados para seguir avanzando en este campo.

El Centro de Turín — esto lo sabemos todos — es sobre todo un establecimiento de formación, ese tipo de formación que durante mucho tiempo fue el pariente pobre de las condiciones de empleo en la OIT. A nuestro juicio, las medidas adoptadas en favor de la aplicación de los planes de desarrollo personal (PDP), que son el resultado del convenio colectivo concertado en agosto de 2001, constituyen un paso en la dirección correcta.

Nuestro Comité sigue en particular, con mucha atención, las operaciones en curso o previstas en el sector de la protección social en la sede y en la región de las Américas, y hemos tomado nota, con gran interés, de las esperanzas que crea este ejercicio entre el personal interesado, cuya participación, o voluntad de participación activa, demuestra su adhesión al principio en que se basa este dispositivo.

También conviene señalar que esta participación no hubiera sido posible sin la labor concienzuda y eficaz de preparación que efectuó el personal competente del Departamento de Recursos Humanos y sin la plena colaboración de los responsables de las unidades seleccionadas para esas pruebas en condiciones reales.

Por esta razón, nos sorprendió en cierto modo leer en el documento de la reunión dedicado a la estrategia en materia de recursos humanos que podría cuestionarse la llamada «iniciativa PDP», pero que en realidad es el resultado de la voluntad conjunta del Sindicato y del Director General. A nuestro juicio, de ser esto cierto, se cometería un error, y queremos creer que esa incertidumbre se disipará a la luz de los resultados de los ejercicios piloto en curso.

Ahora bien, los planes de desarrollo personal no tendrán sentido y no podrán contribuir a una mejora de la calidad de conjunto de la labor realizada y al logro de una mayor satisfacción de nuestros colegas si no se asignan fondos para la formación — pero fondos importantes — y si no se adopta una política de progresión profesional que por una vez no se base en la suerte y que esté fundamentada en los planes y el potencial de todos los funcionarios.

Toda política de carrera empieza a partir de la contratación. Implica una evaluación honesta del trabajo, la atribución de un nivel jerárquico apropiado para cada función y la valorización de las capacidades individuales. Requiere el establecimiento de reglas claras que se apliquen con honestidad.

Se trata de una vasta labor y los representantes del personal y los de la administración acordaron abordar este problema en el transcurso del año.

El respeto de las reglas, por muy claras que sean, no elimina los riesgos de conflictos de orden profesional, tanto individuales como colectivos. Para ello, la OIT se dotó a partir de septiembre de 2000 de un sistema completamente renovado basándose en la concertación de acuerdos. Este sistema es complejo y, aunque su puesta en aplicación a veces ha dado buenos resultados — quiero decir resultados que todas las partes acepten porque los consideran correctos — esta misma aplicación en ocasiones ha tropezado con dificultades, que incluyen la mala comprensión de los nuevos procedimientos y del papel que han de desempeñar todos los interesados.

En pocas palabras, el dispositivo de solución de conflictos debe ser revisado. Esto es algo normal y estaba previsto. Tanto el Sindicato como la administración están de acuerdo para hacer de esta cuestión una de sus preocupaciones prioritarias y están examinando la mejor manera de lograr lo más rápidamente posible, pero con serenidad, resultados tangibles y durables.

Sr. Presidente, hay un campo en particular en el que su Comisión y el Consejo de Administración pueden ayudarnos desde ya a avanzar de manera importante. Me refiero al proceso de reforma del Tribunal Administrativo de la OIT, proceso que, cabe recordar, es el resultado del contenido mismo de uno de los primeros convenios colectivos concertados en la OIT y que el Consejo de Administración ya ha tenido oportunidad de examinar.

El año pasado, es decir en 2002, la Comisión Paritaria de Negociación llegó a un acuerdo sobre cierto número de mejoras que sería posible examinar en relación con el funcionamiento del Tribunal. Tras haber celebrado consultas con el propio Tribunal y con otras organizaciones que han aceptado su competencia — 40 organizaciones — la Oficina le presentó un documento con las propuestas que formuló a este respecto (GB.286/PFA/17/2). En resumen, la Oficina propone que se celebren nuevas consultas para presentar las propuestas de enmienda en la reunión de junio de 2004 de la Conferencia.

El Sindicato tiene muchos deseos de aplicar rápidamente el acuerdo concertado sobre este tema. Un punto de la reforma nos interesa particularmente: el reconocimiento del derecho de acción del Sindicato ante el Tribunal en ciertos casos. Por esta razón, hago un llamamiento urgente en el día de hoy para que esta cuestión sea presentada en la próxima reunión de la Conferencia y para que ustedes decidan inscribirla en el orden del día de la reunión de junio de 2003.

Tal vez estimen ustedes oportuno pedir también a la administración que prosiga el diálogo con el Sindicato para encontrar otros posibles puntos de acuerdo en relación con la mejora del funcionamiento del Tribunal Administrativo de la OIT.

Todos sabemos que ver los defectos ajenos es más fácil que ver los propios y sabemos que las circunstancias en las que funciona el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas dejan mucho que desear. Pero también pensamos que no hay que olvidarse de limpiar

su propio patio. La capacidad de reforma de una institución es un medio para estimar su valor y una buena parte de la comunidad internacional, que trasciende con mucho el círculo de las Naciones Unidas, está mirando en estos momentos lo que ocurre o deja de ocurrir en la OIT.

En esta ocasión hubiera podido abordar ante ustedes muchos otros temas, incluidas las condiciones de funcionamiento del sistema común, los avances que deseamos en materia de protección social, las cualidades que a veces al personal le cuesta encontrar en ciertos administradores o nuestro compromiso con el tripartismo, o incluso nuestras dudas sobre un logotipo que nos presentaron.

No faltan temas que tratar cuando se es Presidente del Comité de un sindicato en pleno desarrollo, que se robustece todos los días con nuevas afiliaciones y que está representado en todas las oficinas de la Organización. Había que hacer pues una selección de los temas sobre los cuales deseamos llamar la atención y solicitar el apoyo y la intervención de todos ustedes. Por eso les agradezco por adelantado el seguimiento que confío tendrán a bien dar a esta comunicación, incluida la promoción — en todos los niveles de nuestra Organización — de una política generalizada de diálogo social.

Para concluir, puesto que el Director General está presente, quisiera repetirle lo que dije al inicio de mi intervención, quisiera darle las gracias por su actuación en Abidján y agradecerle el hecho de que tengamos un diálogo con ustedes, y con el Departamento de Recursos Humanos. Hay problemas y ciertas dificultades y las conocemos. Todos nosotros tenemos un programa de trabajo. Las cuestiones que planteamos nos permiten iniciar discusiones sustanciales. Me siento confiado y no tengo ninguna razón para dudar de que esta confianza no está bien fundada.

Muchas gracias.