



20 de noviembre de 2003

**DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE DEL SINDICATO
DEL PERSONAL ANTE LA COMISIÓN DE PROGRAMA,
PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT
(288.^a reunión – noviembre de 2003**

13 de noviembre de 2003

En momentos en que el Comité del Sindicato se dispone a acoger a nuevos miembros elegidos en la sede, recién celebrada la segunda reunión de nuestra Asamblea General anual, me ha parecido oportuno hacerles una presentación somera de nuestra visión del balance correspondiente al año 2003, en que las actividades sindicales habrán sido dirigidas por un equipo (casi) totalmente renovado.

Un año en que se ha reanudado el contacto

Además, tanto el equipo sindical como el de los representantes de la Administración estaban recién constituidos cuando, en diciembre de 2002, se entablaron los primeros contactos. El hecho de arrancar sin arrastrar antagonismos pasados ha facilitado sin duda alguna la reanudación del diálogo social.

Se ha podido así seguir de nuevo la vía de la concertación y de la negociación colectiva, que han permitido lograr progresos interesantes — en particular gracias al pragmatismo y al respeto mutuo que han presidido esencialmente las labores de la Comisión Paritaria de Negociación.

- Se ha adoptado un nuevo procedimiento aplicable al mecanismo permanente de reclasificación de los empleos;
- son buenas las perspectivas de que los acuerdos relativos a la solución de conflictos se revisen con miras a su simplificación, a su utilización más acertada y, a nuestro modo de ver, a una defensa más eficaz de los intereses del personal;
- la proyectada reforma del Tribunal Administrativo de la OIT sigue bien encarrilada, aunque lleve escasa velocidad — lo cual no es sorprendente;

- los ejercicios periódicos de titularización y ascenso personal se han llevado a cabo con serenidad;
- el cometido de los representantes sindicales goza hoy de mayor reconocimiento, tanto en las oficinas exteriores como en la sede;
- la Oficina debería poder dotarse en breve de una política sobre el empleo de las personas discapacitadas y de otra para acoger a pasantes;
- se están renovando los mecanismos vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- la Administración y el Sindicato actúan de consuno para paliar las consecuencias humanas que tienen las reestructuraciones en Ginebra y en las oficinas exteriores;
- se procura incrementar en mayor medida la transparencia en materia de movilidad; el Consejo Paritario de Formación vela por la buena marcha de los ejercicios experimentales emprendidos en el marco de los planes de desarrollo personal;
- la OIT se halla en la vanguardia del sistema común en lo que respecta a la seguridad de su personal — tanto local como internacional;
- el respeto de la diversidad lingüística ha permitido a la OIT apuntarse un tanto indiscutible, ya sea frente a la comunidad de habla francesa o a la de habla española, y
- la Oficina se expresa con una sola voz cuando se alza contra determinadas propuestas o actitudes criticables de los órganos del sistema común — principalmente en materia de pensiones y de sueldos locales. Esperamos que así reaccione también cuando nos veamos obligados a contemplar la posibilidad de que se nivele la financiación de nuestra Caja del Seguro de Enfermedad, cuya tasa de cotización no ha variado desde hace 14 años, pese a registrar el precio de los servicios una inflación considerable...

Sigue habiendo dificultades

Al propio tiempo, los procedimientos y las desavenencias pasadas siguen gravando, por desgracia, excesivamente las relaciones profesionales, especialmente en lo que respecta a la tramitación de los casos individuales, a la protección frente a la arbitrariedad, al acceso a un empleo regular o, sencillamente, al derecho de todo funcionario a ser oído atentamente por la Administración cuando necesita expresarse.

El Sindicato debe pues hacer valer su poder de formular propuestas y plantear nuevos tratos, por ejemplo respecto a los empleados «precarios de temporada» o a los «pluriempleados que trabajan a tiempo parcial», cuya situación profesional y social no está a la altura de lo que legítimamente podrían esperar de una organización como la nuestra.

También señalamos a la atención de la Dirección General las tradicionales valoraciones del trabajo, que casi no han variado con el tiempo, y ello pese a los muchos excesos y arbitrariedades que en ocasiones llegan a encerrar, y el hecho de que un Comité de Informes de Evaluación huérfano de representantes del personal sobrevivió a la crítica que la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración le dirigió en marzo de 2001 respecto al mecanismo inapelable de evaluación del trabajo.

Las trabas burocráticas se acumulan a veces a la hora de contratar o de ascender a mujeres y a funcionarios jóvenes, y es entonces cuando los centros de evaluación se convierten más en un obstáculo que en una herramienta — no cabe duda de que la reforma de los procedimientos de contratación y selección será una de las grandes obras de 2004.

El personal empleado fuera de la sede, y más concretamente el personal local, tiene la impresión — por desgracia a menudo justificada — de quedar marginado de las concertaciones logradas en la OIT. Ciertamente es que resulta a veces sumamente difícil cambiar las mentalidades, pese al compromiso claro que contrajo el Director General. Más en particular, nuestros colegas de las oficinas que se han dado en llamar «de correspondencia», destinados fuera de la sede en países industrializados, tienen un sentimiento de marcada iniquidad cuando comprueban las diferencias de que son objeto en materia de contratos, formación y progresión de carrera — todavía no se ha procedido a reconsiderar en profundidad las disposiciones estatutarias de carácter discriminatorio, que hoy datan de hace 40 años, y ello pese a nuestra insistencia, a la de ellos y a la de sus superiores jerárquicos. El compromiso que hace tres años contrajeron los representantes del Director General de examinar esta situación sigue siendo papel mojado.

La lentitud de los procedimientos sigue manteniendo a la espera a cuantos aguardan todavía en la cola el ejercicio global de reclasificación de 2000-2001 — la Administración y el Sindicato buscan juntos la manera de incrementar la eficacia del Grupo de Revisión Independiente.

La caza de los defraudadores, que se reanuda al cabo de mucho tiempo, da unos frutos amargos que afectan demasiado tarde a un personal a veces sumamente vulnerable — al Sindicato le puede costar ciertamente expresarse con mansedumbre, aun razonable.

Finalmente, el sistema común de las Naciones Unidas está tardando realmente demasiado tiempo en encontrar, tal y como lo prometió en 1998, soluciones duraderas para paliar la situación de las parejas de hecho. Esta inercia se vuelve intolerable para todas las personas afectadas y en realidad nada se ha hecho desde que ustedes trataron esta cuestión hace ya dos años — cuando pensamos que la OIT tiene el derecho, la obligación y la posibilidad de seguir adelante, en vez de permanecer a la zaga de otras organizaciones como, por ejemplo, el Banco Mundial.

Un orden del día cargado

Cierto es sin embargo que las dificultades no deben velar los obstáculos que se ha conseguido superar. Las primeras atestiguan de lo mucho que queda por andar, y los segundos de que resulta posible avanzar.

El documento GB.288/PFA/17 que se les presenta contiene una actualización de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos, a la cual desearía referirme ahora de manera un poco más detallada, retomando los puntos por el orden en que los trató la Administración.

Negociación colectiva — Tengo el agrado de confirmarles que los debates iniciados en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación para lograr la aplicación de nuestro programa común prosiguen con serenidad y eficacia. No hay motivo para que ello cambie; el clima favorable de nuestras relaciones en este órgano clave de la negociación colectiva merece confianza al Sindicato, al personal y, creo también, al propio Director General. A este órgano le espera un orden del día cargado en los próximos meses, ya que deberá familiarizarse con todos los aspectos de una política de recursos humanos cuya ambición puede medirse por las muchas facetas que comprende.

Clasificación de los empleos — En primer lugar, respecto a la clasificación de los empleos, los representantes sindicales están resueltos a invocar como sea que la única vía aceptable en la función pública internacional es la que pasa por el respeto del estado de derecho. Dicho de otro modo: en nuestro sistema, los grados se atribuyen en función de las tareas desempeñadas, y no de consideraciones contingentes. Por tanto, la modificación de la estructura de los grados sólo puede lograrse paulatinamente, conforme vayan surgiendo puestos vacantes y oportunidades vinculadas a reestructuraciones realizadas conforme a las reglas vigentes. Nada sólido se conseguirá si los cambios deseados en la estructura no se cimientan en un procedimiento de contratación que propicie la consecución de objetivos generales, en una concertación más profunda con el personal para definir las modalidades prácticas de la reestructuración, y en una práctica constante basada en la transparencia, la equidad y la igualdad de oportunidades en la gestión de las relaciones humanas y del trabajo.

Prospección, contratación y selección de personal — En el documento que se les presenta se han consignado los progresos espectaculares conseguidos respecto al tiempo necesario para culminar un proceso de contratación. Los representantes sindicales que intervienen directamente en estos procesos opinan sin embargo que estos datos deben tomarse con cautela. Corresponden en efecto a un período — el primer semestre de 2003 — en que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos tramitó relativamente pocos casos de contratación y procedió a regularizar numerosos contratos precarios, operación esta que resulta relativamente rápida una vez determinada la correspondencia entre las características de la persona interesada y las funciones inherentes al puesto. Además, el procedimiento es de por sí criticable por varios conceptos. En efecto, los centros de evaluación funcionan a veces como instancias decisorias últimas o únicas; la adaptación de sus métodos y del contenido de sus pruebas a la diversidad cultural de nuestra Organización no

está en absoluto reconocida; el acopio de los datos decisivos para planificar las carreras es lento y está todavía insuficientemente coordinado para apoyar una estrategia a mediano plazo; algunos jefes de servicio, cuyas prerrogativas en la materia se han visto reforzadas, prefieren contratar personal fuera de la Oficina con grados elevados antes que contribuir a facilitar la progresión del personal interno a la misma... En resumidas cuentas, los representantes sindicales consideran que la revisión del mecanismo y los procedimientos de contratación y de selección prevista para 2004 exigirá algo más que una restauración de fachada.

Igualdad de género — Las desigualdades entre hombres y mujeres continúan y continuarán en esta Organización mientras los medios para aplicar la política deseada no se pongan en manos de los principales interesados. Una vez más, se trata de la contratación, de la planificación de carreras, y de la eterna cuestión de la formación.

Cabe preguntarse cómo cabría mejorar la representación de las mujeres en los puestos más altos en la estructura de los grados. El documento de la Oficina parece fundar sus esperanzas, sin duda legítimas, en la contratación de jóvenes profesionales. Con todo, no se puede menos de comprobar que no hace mucho tiempo, apenas unos diez años, la contratación de jóvenes profesionales de sexo femenino era práctica corriente, y fácil de aplicar. Aunque todas estas jóvenes demostraron ser excelentes funcionarias, tan sólo unas pocas progresaron en su carrera — sencillamente porque, llegado el momento, no se recurrió a ellas, sino que se contrató a personas del exterior a fin de que asumiesen unas responsabilidades para cuyo desempeño, que requería unos plazos de adaptación consabidos, nadie les había preparado.

La experiencia del pasado ha demostrado pues que el acceso de las mujeres a los grados de mayor responsabilidad no podía lograrse a corto plazo sin una política centrada en la contratación con esos grados y el establecimiento de objetivos por sectores y por regiones.

La falta de perspectiva y el sentimiento de haber sido olvidado no caracterizan únicamente a los jóvenes profesionales, pues las mismas consideraciones se aplican a la categoría de los servicios generales: ¿no son acaso en su mayoría hombres los que ya han sido ascendidos a funcionarios nacionales de los servicios orgánicos? Y en cuanto a la igualdad de géneros, ¿qué ocurre con ese famoso salto de la contratación local a la carrera internacional que otras organizaciones de la familia de las Naciones Unidas practican aparentemente con mucha más facilidad que la OIT?

Enumerar las dificultades o recordar los errores pasados no significa renunciar al progreso. En materia de igualdad de oportunidades, como en otras áreas, nuestro Sindicato no renunciará, aunque la tarea sea ardua. Tan sólo pensamos que no bastan las palabras, ni la buena voluntad — sino que se necesitará una especie de revolución cultural para alcanzar los objetivos señalados.

Desarrollo del personal — La introducción de los Planes de Desarrollo Personal (PDP) supuso ya de por sí una especie de mini revolución cultural, que el Sindicato y los colegas de los sectores que lo aplicaron a título experimental acogieron sin reticencias. La evaluación de los PDP realizada hasta la fecha resulta positiva. El interés que suscita es grande, y va más allá del sector y la región en que se ha probado el programa experimental. El valor que encierran los PDP no sólo como herramientas de formación, sino también de integración y planificación, ha quedado demostrado por los resultados ya registrados. Su utilización para perseguir los objetivos generales de la Oficina en materia de recursos humanos parece constituir una vía indudablemente prometedora.

Nos parece legítimo querer diferenciar la realización de los ejercicios de los PDP, por una parte, de la evaluación del trabajo, por otra parte aunque ambas labores tengan evidentemente puntos en común. A fin de cuentas, la evaluación del trabajo es un ámbito en el que, según el Sindicato, todavía queda mucho por hacer para obtener mecanismos fiables, eficaces y aceptados. En el sistema actual no se introducen cambios importantes desde hace decenios, a pesar de la decisión de principio, anunciada en marzo del año 2000 de reformarlo en profundidad. El sistema está obsoleto y conserva efectos perversos, sobre todo a causa del curso burocrático que unilateralmente puede darse a algunas evaluaciones, que en ocasiones se asemejan a un ajuste de cuentas. Por lo tanto, nuestro Sindicato está dispuesto a entrar en materia seriamente junto con la Administración sobre los diferentes aspectos de la evaluación del trabajo.

Movilidad del personal — En cuanto a la movilidad del personal, otro tema recurrente de las relaciones laborales en la OIT, el Sindicato todavía no puede confirmar el carácter generalizado, serio y productivo de la concertación que ha llevado a cabo el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. Todo el personal, desde la sede, las regiones, los hombres, las mujeres, los solteros, los cabeza de familia, los funcionarios locales, los funcionarios expatriados, los superiores responsables o los subalternos, los novicios o los confirmados, el personal movilizado o instalado, ha aportado ideas a un proceso de libre expresión razonablemente ordenado.

Nuestra tarea consiste ahora, junto con los representantes del Director General, en analizar la masa de información así recabada, comparar este análisis con el de las necesidades de la Organización y deducir las bases de una política renovada que todo el mundo desea, una política basada en la voluntad común y libremente expresada, en la preparación al regreso como a la partida, en el seguimiento de los funcionarios y las funcionarias movilizados, en el acompañamiento de este ejercicio desde el punto de vista social, en fin: una política que recuerde que debe aplicarse en diversos sentidos — desde la sede hacia las oficinas exteriores ciertamente, pero también desde las oficinas exteriores hacia la sede y entre las regiones —, que no tiene razón alguna para excluir *a priori* a ciertas categorías del personal, que pueden hacer enormes favores a la Organización lejos del país donde nacieron.

Fortalecimiento del papel de los jefes de servicio — La movilidad suele entrañar un aumento de las responsabilidades en materia de gestión para unos funcionarios que no están preparados para ello o que lo están malamente. Por lo

tanto, el Sindicato no puede menos de tomar nota con interés de las intenciones de la Oficina de facilitar «la participación activa de los superiores jerárquicos» en la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos. Todavía queda mucho por hacer en este ámbito; algunos de nosotros pensamos que realmente queda incluso demasiado. No desconocemos los esfuerzos que realiza el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos para incrementar la sensibilidad de los superiores jerárquicos a sus deberes y a sus obligaciones pues a veces, no son plenamente conscientes de que no administran solamente recursos financieros, sino también humanos.

Reforma de la política de contratación — Estos jefes de servicio a menudo han contribuido enormemente a la regulación de los contratos individuales que llamamos precarios y que se registraron como tales. En este ámbito se han obtenido importantes progresos, como se destaca en el documento de la Oficina, aunque todavía queden algunos casos pendientes de una solución duradera. El Sindicato ha propuesto que la concertación se extienda ahora a la situación de los grupos y las categorías de empleo cuya relación de trabajo con la Oficina es regular, aunque intermitente o concomitante con diferentes unidades. Hemos sometido propuestas, a nuestro juicio interesantes, para ayudar a estos colegas que hasta la fecha estaban muy mal cubiertos o protegidos, y espero que el representante del Sindicato pueda anunciarles progresos sustanciales en nuestra próxima reunión.

Revisión de la seguridad en el terreno

Espero muy sinceramente que durante esta próxima reunión no tengamos que deplorar la muerte de más funcionarios internacionales. Este último período ha sido particularmente negro — y la inauguración, el 24 de octubre pasado, día de las Naciones Unidas, del monumento dedicado en Ginebra a los funcionarios internacionales que cayeron víctimas de su deber supuso un momento de recogimiento y de emoción para todos nosotros.

El documento presentado por la Oficina señala avances en materia de seguridad en el terreno. Queremos aprovechar esta ocasión para rendir homenaje a quienes han facilitado esos avances, comenzando por el Director General, los Directores regionales, nuestros colegas del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y los representantes sindicales.

En el ámbito de la divulgación, creemos que todavía se pueden lograr mejoras, sobre todo para bien de los miembros del personal dotados de menos aptitudes para utilizar las técnicas de comunicación modernas y las lenguas extranjeras y que, sin embargo, son quienes están más directamente en peligro debido a las funciones que desempeñan. En este sentido, nos hemos comprometido a trabajar activamente con los representantes de la Administración, en estrecha relación con nuestros representantes en el terreno.

En lo que respecta a la sede, pensamos también que merecía la pena estudiar la posibilidad de adoptar medidas razonables de seguridad, adaptadas a los riesgos contra los que convendría precaverse, y estamos dispuestos a

participar activamente en cualquier instancia en la que puedan examinarse este tipo de medidas — lo que podría incluir una reflexión sobre los mecanismos que rigen la cobertura de la responsabilidad de nuestro empleador en materia de riesgos profesionales.

Con este doble compromiso que contraemos quisiera, señor Presidente, terminar mi intervención agradeciendo a todos los presentes su paciente atención.
