

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



No 1319

16 de marzo de 2004

**DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DEL SINDICATO
DEL PERSONAL ANTE LA COMISIÓN DE PROGRAMA,
PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT
(289.^a reunión - marzo de 2004)**

En nombre de un equipo sindical renovado, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, y de todo el personal de la OIT, del que, como sin duda les interesará saber, hay más de dos tercios afiliados al Sindicato, procedentes de todas las categorías y todos los lugares de destino, debo comenzar esta comunicación con un mensaje sumamente grave.

La inquietud aumenta dentro de la Organización en lo que respecta a la seguridad del empleo. Así se lo hemos hecho saber en los últimos meses en varias ocasiones a los representantes del Director General, y hemos informado de ello a la Comisión Paritaria de Negociación. Me dirijo ahora a ustedes, valiéndome del mandato de nuestra Asamblea General y de las discusiones directas que hemos mantenido en las últimas semanas con cientos de afiliados reunidos en asambleas sectoriales, para exponerles brevemente el motivo de nuestra inquietud. El Director General fue informado al respecto mediante una carta de fecha 2 de febrero firmada, a título excepcional, por el Presidente del Comité del Sindicato y por nuestros cuatro representantes regionales. Al dirigirme hoy a ustedes en relación con el tema de la seguridad del empleo, no estoy evidentemente prejuzgando el tenor de la respuesta del Director General, que seguimos esperando.

La toma de conciencia por parte del personal de las amenazas que parecen cernirse cada vez más sobre su empleo en la OIT se manifestó, en primer lugar, a través de un firme movimiento de solidaridad y protesta contra las circunstancias que rodearon el despido de uno de nuestros colegas, despido al que se procedió, tras más de 20 años en la Organización, alegando por todo motivo la prestación de servicios insatisfactorios, una afirmación incongruente después de tantos años de trabajo.

Puesto que este asunto está siendo examinado por el Tribunal Administrativo de la OIT, no me extenderé más en el caso de ese colega, ahora en paro, sin indemnización ni prestaciones familiares a pesar de tener seis hijos a cargo, cuyos medios de subsistencia dependerán en gran medida de la solidaridad financiera del personal.

Abrigamos la firme esperanza de que el Tribunal le rinda justicia, como ha hecho en cuatro de seis casos relacionados con la Organización en su última reunión mediante fallos ejemplares y gravosos para el presupuesto de la OIT que muestran importantes lagunas en el trato de las relaciones profesionales individuales dentro de la Organización, aspecto que ya les señalé a la atención el pasado mes de noviembre.

Como quiera que sea, el examen de las circunstancias en las que se efectuó el despido llevó a nuestra Asamblea General a adoptar el pasado 29 de enero una moción en la que se pedía al Comité del Sindicato, que tengo el honor de presidir, que informara al Director General y a esta Comisión de la gran importancia que concede el personal a la seguridad del empleo en el sistema de las Naciones Unidas y en la OIT, así como de su determinación a actuar, incluso mediante la acción colectiva, contra cualquier riesgo que ponga en peligro la seguridad del empleo en el sistema común o en la OIT, y a movilizarse en favor de los colegas que puedan ser objeto de un despido injusto.

En suma, lo que el personal de la OIT se niega a aceptar puede resumirse en los ocho motivos de preocupación siguientes:

___ En primer lugar, el hecho de que la OIT no adopte una posición clara ni exponga realmente su opinión en el sistema común, a fin de declarar que se opone y seguirá oponiéndose a la voluntad expresada por la Comisión de Administración Pública Internacional, ciertos gobiernos y algunos organismos que se están quedando atrás y a la voluntad de considerar que el empleo en las organizaciones de las Naciones Unidas no debería entrañar perspectivas de carrera y que los contratos sin límite de duración deberían abolirse. Esa intervención de la Oficina sería tanto más necesaria en la medida en que en una importante reunión intersindical celebrada en Nueva York en diciembre de 2003 todas las delegaciones representadas manifestaron una gran preocupación al respecto en una declaración de principios a la que se suma activamente el Sindicato del Personal de la OIT.

___ En segundo lugar, el hecho de que la evaluación del trabajo en la Oficina siga dependiendo de ejercicios subjetivos y esporádicos sin criterios establecidos, sin objetivos individuales y sin un mecanismo de seguimiento continuo, lo que puede transformar las evaluaciones en una fuente de conflicto entre los funcionarios y sus jefes, cuatro años — sí, cuatro — después de que el Consejo de Administración tomase nota ¹ de que «el actual sistema de evaluación se reemplazaría por un sistema anual de planificación del desarrollo del personal», mientras que «la gestión del rendimiento individual [...] se convertir[ía] en una tarea diaria, es decir, que ya no se abordará sólo cada dos años y en ocasiones como un elemento que se analiza por separado y no se tiene en cuenta al medir los logros de los objetivos de la Oficina, los departamentos, los equipos y los funcionarios».

¹ Documento GB.277/PFA/10, párrafos 14 a 16, marzo de 2000.

— En tercer lugar, el hecho de que el contenido de esas evaluaciones del trabajo, que adolecen de problemas estructurales, se transmita después a un Comité de Informes sin representación del personal, cuya composición no se divulga, a excepción del dato de que sólo está compuesto por funcionarios superiores nombrados directamente por el Director General; un comité anónimo cuyas deliberaciones se consideran además «secretas». En efecto, esa instancia propia de otra época somete recomendaciones cada vez más draconianas al Director General, que van más allá de lo que preconizan los jefes responsables, acentuado así la sensación de inseguridad profesional para cada vez más colegas, mientras que el personal considera, con toda razón, que la persistencia del funcionamiento feudal del Comité de Informes es una contravención flagrante de los principios del diálogo social, la prevención de conflictos, la justicia y el derecho a ser escuchado y defendido en pie de igualdad ante el superior jerárquico, que caracterizaban antaño las relaciones laborales en la OIT.

— En cuarto lugar, el hecho de que todavía no se haya establecido un mecanismo oficial en la Organización para garantizar que los procesos de reestructuración que afectan al personal, inevitables en una estructura de las dimensiones y el dinamismo de la OIT, se reconozcan como tales y se lleven a cabo de manera oportuna y transparente y no como una rutina burocrática, sino con la plena participación del personal y de sus representantes en todas las etapas, a fin de limitar lo más posible el aumento de los costos sociales y de no tener que enfrentarse a decisiones de última hora en relación con el empleo. La OIT es el organismo de las Naciones Unidas competente en esa esfera, y resultaría paradójico que no supiera aplicar a escala interna los principios que predica con maestría y eficacia para los demás, sobre todo porque algunos ejemplos recientes o actuales han puesto de manifiesto que, con un mínimo de buena voluntad, esos ejercicios de reestructuración podrían realizarse de forma adecuada, tanto en la OIT como en otros lugares.

— En quinto lugar, el hecho de que, a falta de una instancia para celebrar consultas periódicas en el nivel apropiado entre los representantes del personal y el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, los casos que denominamos «individuales» siguen tratándose de forma aislada, cuando el mantenimiento de encuentros periódicos y sistemáticos podría sin duda identificar deficiencias y reflejos inadecuados. Ello propiciaría que se tuvieran en cuenta los intereses comunes generales del personal y de la Oficina y contribuiría incluso a establecer un código de buena conducta entre los interlocutores que están acostumbrados a trabajar juntos y que se preocupan de buscar soluciones antes de que se produzcan conflictos abiertos.

— En sexto lugar, el hecho de que la falta de familiaridad de muchos responsables de unidades con las tradiciones de la Organización, los principios del derecho o de la administración pública internacional, los valores y los principios del diálogo social se traduzca en la práctica, con independencia de los procedimientos adoptados para evitar los conflictos individuales, en situaciones de confrontación en las que las consideraciones de poder, de análisis jurídicos exagerados y de arrogancia jerárquica casi siempre se imponen a los enfoques humanistas y razonables, cuando el Tribunal Administrativo de la OIT precisamente recordó en una sentencia dictada en 2001 contra la Oficina² la obligación de toda organización internacional de tratar a sus funcionarios con dignidad y de evitar inflingirles un daño inútil y excesivo.

² Tribunal Administrativo de la OIT, 91.^a reunión, sentencia núm. 2067, 12 de julio de 2001.

___ En séptimo lugar, el hecho de que nos encontremos en una situación de estancamiento presupuestario prolongada en términos de dólares, la continua debilidad de la moneda de referencia, sobre todo en relación con el franco suizo, la descentralización progresiva de los recursos de la sede hacia las estructuras exteriores, mientras persiste una fuerte tendencia a contratar a personal externo (en 2003 se realizaron 52 contrataciones externas en la categoría de los servicios orgánicos, es decir el 7 por ciento del total de efectivos de esa categoría en un solo año). No se recurre en primer lugar al personal en servicio, incluidos los expertos en cooperación técnica, el personal de las oficinas de correspondencia y los correspondientes nacionales, el personal de los «programas asociados» a la OIT, como el Centro de Turín, la AISS, el Instituto y CINTERFOR, los servicios generales de la sede o de las oficinas exteriores, los funcionarios que, a veces con una formación complementaria, podrían ocupar puestos nuevos o vacantes. Desde entonces, muchos colegas se sienten extraños en su propia casa e inquietos, no ya sólo por una carrera a la que muchos han renunciado, sino por su futuro a corto plazo.

___ Por último, el hecho de que la precariedad del empleo siga arraigada en la OIT, a pesar de que o, en cierta medida, debido a que los dispositivos adoptados que se suponía iban a contrarrestar lo que se describía en una circular de 2002 del Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos como una «utilización indebida de los contratos de trabajo».

Se sigue dando con demasiada frecuencia:

- el recurso abusivo a los contratos de colaboración externa (17.000 en 12 meses), cuyo número es tan elevado que el Departamento de Personal — según él mismo reconoce — ya no puede controlarlos, con inclusión de aquellos que permiten una acumulación de salarios/jubilación mediante la elusión de las disposiciones en vigor;
- la alternancia de contratos «legítimos» e «ilegítimos» para, según convenga, soslayar los procedimientos en materia de contratación, reducir el costo presupuestario o intentar eludir las cargas sociales;
- la emisión de contratos de trabajo para cubrir puestos cuya descripción de tareas no ha sido objeto del examen de grado correspondiente;
- negativa injustificada a conceder contratos sin límite de tiempo; la sucesión inmediata de un contrato temporal a un contrato de duración determinada, sin tener en cuenta los derechos adquiridos del funcionario ni el contenido de los instrumentos aplicables;
- el envío en misión a zonas peligrosas de miembros del personal que no gozan de una protección legal;
- el efecto de favor que supone la contratación de varios colaboradores en el marco de una misma línea presupuestaria, sin tener en cuenta lo que puede suceder al término de sus contratos respectivos;
- la contratación por períodos no renovables de personal destinado a tareas recurrentes;
- la contratación directa de conocidos o amigos sin tener en cuenta la promoción interna y las normas en vigor.

Como ya he mencionado, el Sindicato ha tomado en consideración las preocupaciones del personal sobre esta diversidad de cuestiones, todas las cuales guardan relación — en grados diferentes — con la seguridad del empleo en la OIT.

De manera responsable, hemos comunicado al mismo tiempo a la administración nuestras propuestas sobre la forma en que se podrían superar estas dificultades:

- ___ adopción de una postura común en favor de la seguridad del empleo por los representantes del Director General y los del Sindicato en el seno de las instancias del sistema común, como ocurrió recientemente en relación con los salarios del personal local;
- ___ reforma del Comité de Informes mediante la publicación del nombre de sus miembros, la posposición del nombramiento de estos últimos a la consulta del Comité del Sindicato y la limitación de sus intervenciones a la consideración de las recomendaciones formuladas por los supervisores directos, con quienes los funcionarios han tenido ocasión de dialogar;
- ___ publicación de una guía interna, accesible a todos, sobre la mejor forma de llevar a cabo una reestructuración (y, ante todo, para dar a conocer en qué consiste una reestructuración);
- ___ mejora y promoción de la «empleabilidad» y de la perspectiva profesional de los miembros del personal mediante la generalización de los Planes de Desarrollo Personal, cuya validez ha quedado ampliamente demostrada mediante el experimento que se acaba de realizar en el Sector de Protección Social;
- ___ reforma exhaustiva del mecanismo de contratación y selección y recuperación de prácticas más razonables que permitan un control real de lo que ocurre, con el fin de que la Oficina pueda alcanzar con transparencia sus objetivos en materia de gestión de los recursos humanos;
- ___ establecimiento de un mecanismo permanente de concertación respecto de los casos individuales que permita identificar las unidades o las prácticas «problemáticas» antes de que las dificultades intuidas se transformen en conflictos individuales o colectivos;
- ___ puesta en marcha de un nuevo ciclo de incitación al cese del servicio por consentimiento mutuo que tenga como objetivo contribuir al logro de los objetivos generales de desarrollo de los recursos humanos, especialmente el de la promoción de la mujer, la ampliación del abanico de nacionalidades, la racionalización de la estructura de la clasificación y la incitación a la movilidad profesional;
- ___ revisión de las disposiciones legales o de las prácticas administrativas que afectan a las perspectivas de empleo y a la movilidad de numerosos colegas (funcionarios locales de las oficinas exteriores, funcionarios de las oficinas de correspondencia, correspondientes nacionales, expertos de los programas de cooperación técnica y de programas asociados, y jóvenes profesionales), cuya aportación potencial a la renovación y al rejuvenecimiento de los cargos directivos no parece recibir el reconocimiento debido por parte de la Oficina, a pesar de ser uno de los objetivos que ésta dice perseguir;
- ___ verificación de las competencias de los supervisores directos en lo que respecta al ejercicio de sus funciones como gestores de los recursos humanos y no sólo de los recursos presupuestarios y de otra índole.

Esperamos que algunos de los elementos que el Director General ha sometido a su examen en esta reunión aporten soluciones parciales a nuestras preocupaciones.

En particular, pensamos que el dispositivo resultante de la revisión de los mecanismos relativos a las diferencias permitirá efectivamente dejar un mayor margen en el futuro a la prevención de los conflictos, tanto más cuanto que la obstinación jurídica y la multiplicación de sentencias desfavorables por parte del Tribunal Administrativo de la OIT no puede hacer las veces de política de relaciones profesionales.

Las modificaciones al Estatuto del Personal que les han sido presentadas como anexo al documento GB.289/PFA/18 han sido discutidas de forma efectiva y honesta por los representantes sindicales y los representantes de la administración en el seno del Comité de Negociación Paritaria, que continúa desempeñando eficazmente su función en materia de negociación colectiva — lo que distingue a la OIT de muchos otros miembros de la familia de las Naciones Unidas. El Comité del Sindicato considera que se trata de un buen acuerdo, especialmente en lo que respecta a la prevención de los conflictos y a la protección de nuestros colegas de las oficinas exteriores. No obstante, dado el poquísimos tiempo transcurrido entre la firma de dicho acuerdo y su presentación ante Uds., lamentamos no haberlo podido dar a conocer con el grado de detalle que hubiéramos deseado a todo el personal. Esto ha suscitado en el último momento algunas inquietudes entre nuestros colegas, inquietudes que, aun siendo infundadas en opinión del Comité, tenemos que disipar. Esto podría justificar la reconsideración de esta cuestión por su Comisión en su reunión del próximo mes de noviembre.

Por otro lado, y en lo que respecta al Tribunal Administrativo de la OIT, el Comité del Sindicato hace suyo el análisis realizado por la Oficina, según el cual, una vez llegados a este punto, es necesario proseguir las discusiones con los demás «clientes» del Tribunal para lograr una aceptación más amplia del principio del derecho de intervención directa de los representantes del personal. Esperamos que nuestros colegas de los demás sindicatos y asociaciones logren finalmente convencer a sus respectivas administraciones sobre la base de la denominada «Resolución de Heidelberg», adoptada por todos y cuyo texto puede consultarse en esta sala. Evidentemente, no deseamos que la adopción de decisiones parciales o precipitadas suponga un riesgo de debilitamiento para el Tribunal.

En el documento GB.289/PFA/18 se muestra que nuestra Administración ya se ha hecho eco de algunas de las preocupaciones a las que he aludido durante esta intervención. En efecto, en dicho documento se hace referencia a lo siguiente:

— la revisión efectuada junto con los superiores jerárquicos y el Sindicato del mecanismo de evaluación del trabajo, aun cuando se alude a un estudio comparativo realizado en 2003 del que no habíamos oído hablar anteriormente;

— la revisión del convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación firmado en 2002, respecto de la cual las consultas con el Sindicato, ya iniciadas, se vieron bruscamente interrumpidas por el Departamento de Recursos Humanos, antes de reanudarse tímidamente en vísperas de la presente reunión del Consejo de Administración;

— la evaluación de los candidatos a puestos de dirección, respecto de la cual cabe decir que el hecho de que ésta se prevea de ahora en adelante muestra claramente que dicha

evaluación no se llevaba a cabo, y que no queda muy claro por qué motivo ésta debería limitarse a la contratación, o por qué no podría incluirse al personal en este proceso;

— la revisión de los tipos de contratos, que podría permitir evitar ciertos abusos o la

— inobservancia del debido procedimiento o, por el contrario, podría transformarse en un intento de eliminar, bajo la presión del sistema común de las Naciones Unidas, el dispositivo de protección (relativa), que constituyen los contratos de duración indeterminada;

— el examen de los casos pendientes relacionados con los contratos que llamamos «precarios» con respecto a los cuales, más allá de los casos individuales, el Sindicato ha entablado discusiones con los representantes de la Administración a fin de proceder a la regularización de determinadas categorías que pueden equipararse a los trabajadores estacionales o a los asalariados intermitentes con múltiples empleadores, sobre todo en lo que respecta a su protección social. Se trata o bien de colegas a los que se contrata con mucha frecuencia a fin de garantizar el buen funcionamiento de los grandes acontecimientos periódicos que marcan la vida de nuestra Organización, o bien de personas que trabajan de forma casi continua pero sucesivamente para distintas unidades, ninguna de las cuales puede ofrecerles, por separado, un contrato digno de este nombre;

— la sensibilización de los responsables jerárquicos a los imperativos de la gestión de los

— recursos humanos, esto es, una especie de iniciación a unos principios básicos que, para algunos, llegan con mucho retraso.

En el informe no se hace referencia a otros elementos que muestran la envergadura de la labor de persuasión que el Sindicato y el personal, con el apoyo de ustedes, esperamos, deberán seguir realizando ante los representantes de la Administración.

Me refiero, en particular a lo siguiente:

— los mecanismos de concertación periódica sobre los casos individuales y las

— condiciones de trabajo;

— la transparencia en la forma de abordar las reestructuraciones y, ante todo, aquellas

— que se perfilan subrepticamente para los colegas encargados de la promoción del empleo y de las normas internacionales del trabajo, respectivamente;

— la integración de todo el personal, y no sólo de una parte del mismo, con exclusión de

— los servicios de apoyo de la sede y de las estructuras exteriores, en el proceso conjunto de planificación de los recursos humanos;

— los Planes de Desarrollo Personal o PDP, instrumentos esenciales para la gestión de

— los recursos humanos, que han tenido un éxito innegable en los lugares donde se han aplicado por lo que respecta a la racionalización de la formación profesional, la motivación del personal, y la identificación de los candidatos y de las candidatas. El pleno aprovechamiento del potencial de estos Planes permitiría atender del mejor modo posible los intereses bien entendidos de la Organización.

El Sindicato manifiesta su perplejidad y preocupación por la reticencia que sigue teniendo la Administración con respecto a los PDP.

Aunque en el documento GB.289/PFA/18 se enumeran con mucha pertinencia las numerosas ventajas (ya demostradas) de este enfoque, que se ha sometido a una primera evaluación independiente, se esgrime el argumento de la presunta duración prolongada del proceso — sin mencionarse que la fase más larga, y por mucho, fue la de la concepción del plan piloto —, así como el de un costo del que no se nos da más detalles, para dejar presagiar un posible abandono de una iniciativa que cuenta sin embargo con la adhesión del conjunto del personal.

En caso de confirmarse esta orientación — y el hecho de que, a pesar de nuestras repetidas solicitudes, la Administración no haya designado todavía a sus representantes a fin de instaurar un verdadero diálogo en el Consejo Paritario de Formación, que fue no obstante oficialmente creado en agosto de 2001, deja presagiarlo —, la decepción y la desmotivación del personal serían evidentemente proporcionales a las expectativas creadas por los PDP y su puesta en práctica a título experimental en un sector de la sede y una región de las estructuras exteriores.

No dispongo de tiempo suficiente para abordar otras cuestiones que, sin embargo, merecerían ser debatidas por esta Comisión, y tal vez lo sean en el transcurso de las próximas intervenciones.

Se trata, por ejemplo:

— del embrollo que sigue reinando en materia de reconocimiento de los derechos de las parejas de hecho, respecto de las cuales la OIT sigue dudando entre adoptar una postura precursora o conservadora;

— de los debates relativos al funcionamiento de nuestra Caja de Pensiones, en los que la reacción del Comité Permanente ante los intentos de injerencia de la Asamblea General de las Naciones Unidas no ha sido en modo alguno «oficiosa» como se intenta hacer creer, no se sabe por qué motivo, en el documento GB.289/PFA/19;

— de la movilidad de la que quedaban excluidos tanto el personal local como nuestros colegas del Centro de Turín, en virtud de preconceptos que, en nuestra opinión, se remontan a una época en la que, algunas veces, se carecía de imaginación creadora;

— del empleo de las personas discapacitadas en la OIT, tema con respecto al cual se han realizado progresos razonables durante estos últimos meses;

— del trato de las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, un ámbito en el cual se están desarrollando relaciones constructivas de confianza entre el Sindicato y la Administración, y ello en todos los niveles de responsabilidad;

— de las perspectivas de carrera de las mujeres, un 60 por ciento de las cuales, según el documento GB.289/PFA/18, trabajan en los grados inferiores de la categoría de servicios orgánicos — los servicios generales no se mencionan — y que corren el riesgo de ser las

primeras víctimas de lo que en el documento GB.289/PFA/18 se denomina púdicamente «controlar la sobreclasificación y devolver a la Oficina una estructura de clasificación de los puestos equilibrada, racional y justificada». Se trata de otro motivo de preocupación para el personal, al que se añaden los intentos de la Comisión de Administración Pública Internacional de imponer un abandono sustancial de la noción fundamental de remuneración basada en el grado y la antigüedad, en beneficio de variaciones basadas en un mérito cuyas modalidades de evaluación aún no se han definido.

Pero, en mi opinión, se les ha comunicado lo esencial: el personal de la OIT, de toda la OIT, está preocupado por su empleo y por su futuro. Espera algo más que promesas repetidas. Espera que se actúe, que se asuman compromisos rápidamente y que éstos se cumplan puntualmente.

El personal se enorgullece de trabajar para la Organización Internacional del Trabajo, que es el organismo pionero para la defensa y la promoción de los derechos laborales. Por lo tanto, es legítimo que el personal espere que estos mismos derechos, principios y valores presidan sus propias condiciones de trabajo y de empleo.

Sé que el Director General lo sabe, y estoy convencido de que deseará dar las instrucciones necesarias para que se restablezca la serenidad. Esperando que así sea, les doy las gracias por su amable atención.
