

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



30 de marzo de 2005

**DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DEL SINDICATO
DEL PERSONAL ANTE LA COMISIÓN
DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN DEL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN DE LA OIT**

(292 reunión - marzo de 2005)

Señor Presidente,
Señoras y señores miembros de la Comisión,
Señor Director General,

¿Es el efecto del cambio de estación o, más prosaicamente, la necesidad que tiene nuestra Administración de poder alegar resultados en citas como ésta, donde el representante del personal tiene el honor de dirigirse a ustedes y conciencia de ser escuchado?

En todo caso, el Sindicato se complace en observar que, a medida que se acercan las reuniones del Consejo de Administración, recobran impulso procedimientos que estaban aletargados.

Así es como, en vísperas de la reunión de marzo de 2005, pudieron aportarse conclusiones satisfactorias a expedientes como el de la identificación de buenas prácticas en materia de reorganización, el empleo de las personas con discapacidad o la utilización de pasantes, en los que parecía imperar un estancamiento permanente. Se retomó la discusión, después de un largo silencio, en torno a una política de movilidad en la que no deben excluirse ni Turín ni el personal de contratación local. Se está planteando seriamente el establecimiento de modalidades para el examen conjunto de las dificultades sistémicas, que a menudo se ponen de manifiesto por casos concretos. La Administración comunicó a la parte sindical sus primeras propuestas escritas respecto de la revisión del acuerdo sobre gestión del personal y procedimientos de contratación, y cabe esperar que pueda instaurarse, al fin, un diálogo sobre las cuestiones de fondo, después de prolongados aplazamientos. El tren de la formación está, prácticamente, en vías cuya existencia e interés han sido reconocidos. Quisiera hablar de los Planes de Desarrollo Personal y de los Consejos Paritarios de Formación. Incluso la Estrategia en materia de recursos humanos propuesta fue objeto de consultas, breves y tardías, pero, al fin y al cabo, serias y constructivas, con los representantes del personal.

Es, pues, en un clima relativamente marcado por el diálogo social, al que no podemos más que desear un desarrollo duradero, en el que centraré esta intervención en torno a algunos temas que representan otros tantos momentos intensos de su trabajo — y subrayan, a fin de cuentas, la importancia de la estrategia en materia de recursos humanos que tienen ante ustedes.

Se trata de las *reestructuraciones*, surjan de las propuestas de Programa y Presupuesto o del proyecto IRIS, de los procedimientos de *provisión de puestos*, de la *tramitación de las reclamaciones* en el trabajo, de las *cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres*, de la situación de nuestros colegas de *Abidján* y de la situación de nuestra *Caja del Seguro de Salud*.

Todo esto teniendo como fondo el sistema común y los intentos de injerencia de la Comisión de Administración Pública Internacional en las actividades cotidianas de las organizaciones internacionales, injerencia a propósito de la cual les habían sido comunicadas las inquietudes del personal el pasado mes de noviembre — y que es objeto de una acción constante de nuestro Sindicato, junto con los demás representantes del personal del sistema de las Naciones Unidas y en estrecha consulta, me complace subrayar, con los representantes del Director General de la OIT.

Las reestructuraciones

Sin entrar en detalles sobre los diferentes componentes de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007, no se sorprenderán de saber que la reacción de conjunto del personal, cuando se enteró de estas propuestas, fue, en primer lugar, la de preguntarse cuáles podrían ser sus consecuencias en el empleo — no solamente en términos cuantitativos, sino también desde el punto de vista de la calidad del empleo que la OIT podría ofrecer en un contexto como éste.

En efecto, hay motivos para preocuparse. Un estudio estadístico parcial, referido al año 2004, realizado por el Sindicato confirmó que, por una parte, el Departamento de Recursos Humanos no tenía ni los medios ni el enfoque necesarios para detectar los abusos de manera eficaz — mientras que los datos brutos permitían identificar fácilmente múltiples casos de situaciones concretas en las que la combinación de subcontratación o de trabajo a través de «*tâcherons*», de contratos de corta o muy corta duración y de pasantías no remuneradas o muy mal remuneradas permitía, de hecho, ocuparse de tareas recurrentes fuera de las normas habituales en materia de relaciones laborales. No es que careciésemos de mecanismos reglamentarios — es que, simplemente, éstos son pasados por alto, objeto de abuso o eludidos.

Una reunión sindical que dedicamos a la actitud de la Oficina respecto de determinados abusos manifiestos en materia de empleo — pasantes que trabajaban sin remuneración, abuso de procedimiento en los contratos de colaboración externa, interrupción arbitraria del contrato para evitar las cargas sociales, empleo temporal de larga duración en puestos vacantes, contrataciones que no respetaban los procedimientos establecidos — atrajo, por esto, una enorme atención, e hizo que se desplazasen muchos colegas.

La Administración, desde entonces, les ha hecho llegar su intención de entrar en materia a propósito de la revisión de una circular de 2002 sobre «la utilización impropia de los contratos de trabajo», cuyas disposiciones tuvieron tiempo de demostrar su falta de adecuación para hacer frente a situaciones que podrían calificarse de «nueva precariedad». En las discusiones que pudimos mantener sobre la estrategia en materia de recursos humanos propuesta, pudieron aclararse con nuestra Administración determinados puntos referidos, sobre todo, a la preeminencia de las estructuras organizativas y las funciones en todo procedimiento de clasificación.

Sin embargo, las incertidumbres relativas al nivel final de recursos disponibles; el importante peso de determinadas acciones, consideradas aparentemente indispensables, pero en las que no intervienen las competencias internas; la ausencia de un mecanismo de control central y paritario para evitar todo abuso en materia de contratación; la tentación creciente, con las restricciones presupuestarias y las facilidades ofrecidas a los gestores, de hacer malabarismos con los distintos tipos de contrato; la ausencia total de concertación respecto de determinadas operaciones de reorganización de importancia capital, sin embargo, para el funcionamiento de la Oficina y sus funcionarios y la falta de seguimiento de los resultados de la amplia concertación llevada a cabo por el Departamento de Recursos Humanos a través de toda la estructura de la Oficina para definir una nueva política de movilidad hacen que muchos de nuestros colegas vean ahora su futuro profesional con, digamos, un gran escepticismo.

No obstante, son factibles otros enfoques, participativos, estimulantes para el personal, eficaces para la acción de conjunto de la Oficina — y el Sindicato no deja de utilizar su fuerza de propuesta para hacer avanzar las cosas. Y, a veces, basta con muy poco para que estas cosas avancen.

Seguramente, al leer con atención las propuestas de Programa y Presupuesto y, en especial, sus anexos, se habrán percatado de que la reducción de los costos salariales se efectuaba, sobre todo, a través de reorganizaciones realmente considerables, que afectaban prácticamente a todos los sectores de la sede. A este respecto, disponemos de ejemplos recientes que ofrecen imágenes contrastadas en los trámites seguidos, lo cual, para un Sindicato que escucha a sus afiliados, resulta particularmente instructivo.

En uno de los casos, en el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, una reestructuración llevada a cabo por un nuevo responsable a través de consultas completas y de la elaboración participativa de todos los detalles de una nueva organización no solamente aceptada sino, en apariencia, asumida por todos. Esto llevó varias semanas especialmente bien empleadas.

En el otro caso, en el Sector del Empleo, se decidió una reorganización de la estructura en varios tiempos, sin concertación con el personal de base, cuyos resultados son, antes que nada, de frustración — también para aquellas y aquellos cuyos planes de desarrollo personal se convierten, de repente, en papel mojado a consecuencia de una circular. En apariencia, resulta, sin duda, más rápido — pero ahora todo está por hacer en lo que se refiere a la operacionalización, la definición de las tareas individuales y la transición entre dos formas de organización — con la dificultad de tener primero que justificar la forma del molde elegido.

En el documento PFA/17 se les informa, mediante un solo apartado, el i) del párrafo 29, de que «el flujo de información y de comunicaciones entre la dirección, el Sindicato del Personal y el personal debe mejorarse, en particular en situaciones de reestructuración de los servicios, de reorganización del trabajo y de las políticas o cuando se apliquen otras iniciativas que impliquen cambios importantes».

Con este espíritu, en varios meses, las dos partes en la Comisión Paritaria de Negociación elaboraron juntas unas directrices sobre la gestión de los cambios y los procesos de reestructuración a las que determinados responsables ya han querido ajustar sus actividades, antes incluso de cualquier comunicación oficial — y quisiera precisar aquí que, además del ejemplo del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, esto concierne igualmente al Departamento de Relaciones Oficiales, cuya nueva estructura está en proceso de elaboración, en el marco de un proceso con el que el Director competente ha querido, desde el principio, vincular a los representantes del personal.

Este reflejo de concertación con la parte sindical, afortunadamente, se está haciendo más frecuente a medida que pasa el tiempo — y el Comité se permite creer que sus capacidades de intervención, su representatividad y la calidad de sus propuestas tienen algo que ver en ello.

El proyecto IRIS

Las vicisitudes, suertes y desgracias del proyecto IRIS ponen de manifiesto también una preocupación no sólo por informar, sino también por escuchar a los representantes del personal. El Sindicato ya está representado en el Comité de las Partes Interesadas (Stakeholders' Committee), donde sigue estando alerta en relación con el establecimiento del proyecto. Su representante en este Comité ha intervenido, sobre todo, en las cuestiones de formación, las transiciones de un sistema a otro, las repercusiones en las regiones y el conjunto de la estructura exterior. Está previsto un encuentro de los delegados de servicio con la Directora Ejecutiva responsable del proyecto en la etapa actual, en el que nuestros colegas expresarán las inquietudes y expectativas del personal.

Existen contactos directos a intervalos regulares entre la responsable general del proyecto y la dirección del Sindicato, y la mejor comprensión de determinadas dificultades expuestas por el personal comienza a dar sus frutos — especialmente, en materia lingüística y de estrategia de formación a medio plazo, pero también para no volver a invocar sistemáticamente las limitaciones del proyecto como justificación del estancamiento en materia técnica, de la inercia administrativa o de la degradación solapada de aspectos enteros de las condiciones de trabajo.

Este enfoque constructivo, sin embargo, no puede responder a preocupaciones más fundamentales, como lo son las nuestras, y que guardan relación sobre todo, ustedes lo saben, con los costos inmediato y recurrente del proyecto, con el hecho de dejar de lado determinados servicios centrales de la Oficina en el momento de la definición inicial de las cadenas y de los procedimientos y con una práctica de subcontratación principalmente informática que, en definitiva, podrían, los tres juntos, contribuir a transformar el IRIS de una herramienta en un yugo, cuyas exigencias acabarían suponiendo otros tantos límites estrictos a los márgenes de maniobra de la OIT.

Una especie de CAPI informática sin la legitimidad del sistema común, de alguna manera...

Nosotros sabemos que su Comisión está especialmente atenta a estos aspectos, y que es consciente de los riesgos. Sepan ustedes que también el personal permanece alerta y vigilante.

Solución de conflictos

De la misma forma, seguimos alerta y vigilando lo que ocurre con la prevención y la solución de conflictos.

El documento sobre la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos que tienen ante ustedes presenta ciertos progresos en la puesta en aplicación de los nuevos procedimientos negociados hace ya un año, progresos que son reales.

Como estaba previsto, se están estableciendo mecanismos más eficaces, más centrados en la prevención, que se aplican de forma generalizada a toda la estructura de la Organización en vez de estar reservados a una elite ginebrina o internacional. Se ha designado a una serie de facilitadores en la sede, así como en las regiones, y su formación está prevista para el mes de abril. Los investigadores de casos de acoso sexual ya han recibido formación. Se ha nombrado a los tres presidentes de la Junta Mixta de Apelaciones, y pronto se publicará un folleto de divulgación sobre los nuevos mecanismos. El Sindicato se ha procurado los servicios de un consejero jurídico que continúa ayudando con éxito a los colegas en dificultad a resolver sus problemas — se trata de un jurista cuya reputación se conoce ya más allá de nuestra Organización lo que esperamos no tenga que ver con los retrasos que seguimos sufriendo para regularizar su situación administrativa.

Entretanto, la administración continúa perdiendo ante el Tribunal casos que sin duda alguna podían haberse evitado con una discusión serena con los superiores jerárquicos a menudo ignorantes de las normas jurídicas. Sin duda, son las secuelas de un sistema que privilegiaba el conflicto sobre la concertación, y cuya reforma se llevó a cabo felizmente hace sólo un año.

Siempre me ha sorprendido que esta Comisión no sea informada de la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OIT en los casos que afectan a la Oficina. Uno de los objetivos que se ha marcado el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos para el próximo bienio es disminuir en un 30 por ciento el número de conflictos que deben tratar los órganos internos; esperemos que ese resultado no se deba a que tales órganos se han desistido en favor de una actuación directa del Tribunal — una política a lo Poncio Pilatos, en suma — o al efecto negativo de otras medidas que integran esa estrategia en materia de recursos humanos, comenzando por los procedimientos de contratación y selección.

Contratación y selección

Ya he mencionado el hecho de que las negociaciones, no siempre fáciles, siguen su curso en este ámbito. Las dos partes reconocen que el escollo principal es la existencia, o no, de un

órgano central de supervisión o control. En efecto, cabe señalar que el carácter aparentemente arbitrario de algunas contrataciones y promociones, y la ausencia correlativa tanto de una política de carrera como de un seguimiento operativo de la aplicación de los grandes principios de gestión figuran en el primer lugar de los conflictos que se someten al Sindicato.

La gran libertad concedida en materia de contratación a los superiores jerárquicos desde hace ahora más de cinco años ha tenido efectos negativos, inclusive en materia de movilidad — ¡cómo es posible postular a un puesto si las posibilidades no se publican!, ¡cómo aceptar alegremente partir de Ginebra cuando es aquí, cerca de quienes toman las decisiones, donde se juegan realmente las oportunidades de carrera!

Para quien sepa leerlo, el documento GB.292/PFA/16 sobre la Composición y estructura del personal es particularmente interesante. El número de contrataciones no ha cambiado nada; cuando en 2004 se contrata a 31 funcionarios de la categoría profesional en puestos no lingüísticos, de los que 19 son hombres y 12 mujeres, y sólo diez proceden de países subrepresentados, no es de extrañar que no se consigan avances reales en la búsqueda por alcanzar los grandes objetivos del equilibrio entre nacionalidades y género.

Querer justificar esos resultados mediocres con la regularización de las situaciones de precariedad o los ascensos del cuadro nacional al internacional no es serio. El ascenso de la categoría de servicios generales a la categoría orgánica se produce en rarísimas ocasiones — y la regularización de los contratos precarios se terminó en 2003.

Se trata ciertamente de una falta de control total, y es ahí donde reside la clave de la negociación en curso.

Paridad entre hombres y mujeres

Esta cuestión concierne directamente a la paridad entre géneros. No voy a detenerme en el comentario al cuadro que figura en el documento GB.292/PFA/17 en el que se habla de «búsqueda de un equilibrio general entre hombres y mujeres», cuando las cifras muestran que entre 2003 y 2004 la representación de las mujeres disminuyó en todos los grados de P.2 a D.2.

Creemos que el éxito de una política de paridad no puede basarse en operaciones puntuales en materia de contratación en los grados más elevados, por mucho que esas decisiones se justifiquen plenamente, como ocurre en la OIT.

De lo que estamos convencidos, y la auditoría sobre paridad que la Unidad de cuestiones de género ha realizado a petición del Sindicato así lo confirma, es de que una política en la materia debe abarcar todos los ámbitos de las condiciones de empleo y de trabajo — incluyendo los que tienen que ver con la seguridad del empleo, la planificación de la carrera, la movilidad, la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, el acceso a la formación y la identificación precoz del talento ya sea en las oficinas exteriores como en la sede.

Es por eso por lo que para no ser los únicos en tratar de transformar este análisis en acciones prácticas hemos solicitado que la cuestión se aborde en su conjunto en el seno de la Comisión

Paritaria de Negociación y estamos trabajando, tanto en el marco del sistema común como en la OIT, con el 55 por ciento de mujeres y el 45 por ciento de hombres que constituyen el efectivo sindical.

La situación en Abidján

En Abidján, el Sindicato cuenta con 55 afiliados, de los que 32 son mujeres. Mientras que la situación sigue sin calmarse en Côte d'Ivoire, crece la inquietud por la suerte de muchos de los colegas contratados localmente.

Desde hace casi tres meses, algunos de ellos permanecen fuera de su lugar de contratación por motivos de seguridad y, como es lógico, se preocupan por la continuidad de su relación laboral con la Oficina. Para una treintena de miembros del personal local, que hacen posible que la Oficina Regional siga funcionando, sus contratos finalizan el 31 de marzo sin que por ahora se les haya comunicado ninguna medida sobre la renovación de sus contratos, y eso mientras el equipo técnico multidisciplinario y buena parte de los servicios de apoyo se han instalado, según parece, con visos de duración fuera del país.

El Comité del Sindicato y su Vicepresidente para las Regiones, elegido este año titular de Africa, siguen evidentemente esta cuestión muy de cerca, en estrecha colaboración con los representantes de la administración y en contacto directo con nuestros colegas en el terreno. Ni que decir tiene que no faltaremos a la obligación de vigilancia y solidaridad a la que nos debemos — incluido el respeto escrupuloso de los procedimientos y de los derechos de todos nuestros colegas de la Oficina Regional y la Oficina Subregional de Abidján.

Seguro de salud

De la misma forma, continuaremos velando con especial atención por la calidad de los servicios prestados por nuestra Caja del Seguro de Salud del Personal.

El documento sobre el Programa y Presupuesto llama indirectamente la atención sobre la necesidad de prever medidas indispensables para salvaguardar la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT y la UIT.

Hay que decir que este pilar de protección social de los funcionarios existe desde 1922, lo que sin duda hace que sea una de las cajas de salud más antiguas del mundo. Los principios de solidaridad y mutualidad del riesgo entre funcionarios y entre personal en activo y jubilados, la universalidad de la cobertura, la libre elección y la participación en los gastos según los medios de cada uno, demuestran su robustez a lo largo de los decenios.

Nuestra Caja sigue siendo extremadamente razonable en términos de costo, ya que la tasa global de cotización — la parte correspondiente al trabajador y la parte correspondiente al empleador — sigue siendo desde hace 15 años del 5,6 por ciento para el personal activo y del 8,4 por ciento para los jubilados. La inflación de los gastos de salud, no obstante, nos afecta de forma especial, ya que la mayoría de los gastos de la Caja se producen en Ginebra donde el tipo

de cambio desfavorable al dólar genera gastos de manera casi automática, debido a que los umbrales de las prestaciones están expresados en la moneda de referencia.

Incluso con el aumento previsto de la cotización — que representa un monto del 0,7 por ciento sobre la remuneración o la jubilación, y un esfuerzo paralelo por parte de la Oficina — nuestra Caja continuará estando lejos, muy lejos de las tarifas practicadas por los seguros médicos suizos — punto de referencia obligado, ya que el 80 por ciento de los gastos se producen en la región de Ginebra —, con unas prestaciones que indiscutiblemente son superiores y mucho más solidarias.

El Comité de Administración de la Caja del Seguro de Salud del Personal está examinando diversas medidas estructurales que implican plenamente la representación sindical. Como se indica en el documento sobre propuestas de Programa y Presupuesto dichas medidas deben combinar un planteamiento basado en los ingresos con una estrategia de reducción de los gastos, sin que ello afecte los elementos fundamentales de nuestra Caja a la que el conjunto del personal y los antiguos funcionarios se sienten muy unidos, como ustedes comprenderán.

Los debates sobre las reformas estructurales continúan a buen ritmo — y obtendrán ciertos resultados que esperamos desde hace tiempo — como la auténtica negociación de tarifas con los proveedores de servicios de salud, lo que en nuestra opinión deberían hacer en Ginebra no sólo la OIT y la UIT sino también el conjunto de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la participación más equitativa en función de los medios de cada uno al costo de la cobertura social y el mejor control de la excesiva protección que algunos pueden disfrutar y del riesgo inherente a ciertas suscripciones tardías al seguro voluntario.

Pero en todo caso, para evitar que la Caja continúe en números rojos, lo que sería fatal para unas reservas que van disminuyendo, es indispensable que se realice un ajuste razonable de las tasas de las cotizaciones. Eso es lo que los asegurados, reunidos en gran número hace unos días a invitación del Sindicato, declararon estar dispuestos a aceptar y es por eso por lo que el Director General solicitó su acuerdo.

Con la esperanza de que respondan favorablemente a este doble llamamiento para preservar un elemento capital de nuestras condiciones de empleo y de trabajo: una Caja digna de la Oficina Internacional del Trabajo, permítanme agradecerles la atención que me han prestado.