

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



30 de agosto de 2005

**OIT ABIDJÁN: TRES MESES DE MOVILIZACIÓN  
POR EL DERECHO AL EMPLEO**

- El **11 de marzo de 2005**, en presencia del Director General de la OIT, el Presidente del Comité del Sindicato [hace un solemne llamamiento](#) al Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT para que preste atención a las amenazas que pesan sobre los puestos de trabajo de nuestros colegas de Abidján, contratados localmente, y hace notar « la obligación de vigilancia y de solidaridad » que incumbe a los representantes sindicales. El Presidente subraya la disponibilidad del Sindicato para colaborar estrechamente con la Administración.
- El **8 de abril de 2005**, la Asamblea General de Abidján adopta una primera resolución en la que, esencialmente, se solicita a la OIT que preserve los puestos de trabajo y mantenga a la totalidad de la plantilla contratada localmente. El **30 de marzo**, el Sindicato de Ginebra había hecho saber al Consejo de Administración que no podían celebrarse discusiones sino con la presencia de los representantes de los interesados, y que éstos podrían formar un comité técnico. Con este fin se había remitido a la Dirección regional una [note](#) en la que se preconizaban las distintas fases por las que debía atravesar un procedimiento satisfactorio para las partes. Los representantes sindicales habían insistido en la necesidad de que la Administración se preparara concienzudamente antes de convocar una reunión, tanto más cuanto que la celebración de las consultas lleva tiempo cuando se trata de reestructuraciones de esta envergadura.
- El **18 de abril**, el Sindicato [informa](#) al personal de que se ha abierto el período de discusiones. Para no comprometer las oportunidades de llegar a una negociación se abstendrá de adoptar ninguna postura pública hasta el 6 de mayo, fecha en la que se constata el bloqueo de la situación en relación con los 25 despidos previstos.
- Con la apertura de las consultas con los representante sindicales de Abidján, el **18 de abril**, la Administración pone sobre la mesa una propuesta cuyo contenido se traduce en **el despido de 28 personas, 14 de ellos funcionarios permanentes**. Las indemnizaciones previstas para los funcionarios con contratos permanentes y de duración determinada cuya fecha de expiración sea finales de diciembre corresponden a la cantidad mínima establecida en los Estatutos. Después de 3 días de discusiones, el único cambio aceptado es el de mantener 3 puestos suplementarios en la estructura llamada “ligera de la Oficina

regional”. La delegación sindical se niega a entrar en materia para debatir la situación individual de las personas despedidas, y la delegación regresa a Abidján el **22 de abril** para rendir cuentas ante el personal. La Administración le da un plazo de 5 días para que se pronuncie al respecto.

- El día fijado, es decir, el **28 de abril**, la Administración insiste en convocar una reunión de urgencia de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) para ratificar la interrupción de los contratos de **13 funcionarios permanentes**. La Asamblea General del personal de Abidján, reunida el **29 de abril**, adopta una segunda resolución en la que ofrecen indicaciones precisas para la Administración sobre las pistas que ésta debería explorar. Tras ser consultado sobre el texto de la misma, el Sindicato de Ginebra recomienda que, tal como se había previsto en el texto inicial de la resolución, no se reivindique el mantenimiento de todos los empleos a fin de permitir la negociación de un plan social.
- La Administración termina por aceptar que, en el marco de la CPN, se trate sobre el problema en su conjunto y no únicamente sobre los despidos anunciados. La CPN se reúne los días **5 y 6 de mayo**. La parte sindical expone en primer lugar las soluciones preconizadas por nuestros colegas de Abidján que evitarían un considerable número de despidos. La Administración no acepta ninguna de ellas, e insiste en pasar lo más rápidamente posible al examen de los despidos individuales.
- Al término de la primera jornada, el bloqueo es tal que la parte sindical, que hasta ese momento no había informado al personal sobre el desarrollo del conflicto, informa a la Administración que a mediodía del día siguiente distribuirán unas [octavillas informativas](#) sobre el bloqueo de las discusiones.
- A la mañana del día siguiente, **6 de mayo**, la Administración se reincorpora a las discusiones sin aportar elementos nuevos sobre las sugerencias presentadas. Se abordan los expedientes individuales, y los representantes sindicales hacen notar entonces que las propuestas de la Administración (**estamos hablando siempre de 25 despidos**) no toman en cuenta en absoluto la protección del derecho al procedimiento de apelación que establecen los Estatutos para el caso de los puestos permanentes. Al final de la jornada, la Administración, sin dejar de lamentar la distribución de las octavillas informativas, informa a la parte sindical que ha decidido considerar las propuestas sindicales relativas al trabajo a tiempo parcial y a los despidos negociados. Si estas medidas se llevaran a la práctica, cambiarían evidentemente la naturaleza y el número de los despidos que iban a producirse eventualmente.
- Llegan abundantes muestras de solidaridad procedentes de las oficinas exteriores de todas las regiones, del Centro de Turín y de los antiguos funcionarios. Los comités regionales del Sindicato en América, Asia, Europa y Oriente Medio habían estado informando al personal desde **finales de abril** y habían hecho un llamamiento para no bajar la guardia.
- El **9 de mayo**, el Presidente del Sindicato informa oralmente al Gabinete de la gravedad de la situación, insiste en la necesidad de desbloquear la situación y de encontrar el procedimiento adecuado en materia de negociación de un plan social, en lugar de tratar de dar prioridad a los despidos antes que a la búsqueda de soluciones que no tuvieran resultados traumatizantes para el conjunto del personal.
- También el **9 de mayo**, el personal de Abidján, reunido en Asamblea General, adopta una resolución en la que se autoriza a los representantes del Sindicato de Ginebra para proseguir las negociaciones en su nombre, insistiendo en la ausencia hasta ese momento

de negociaciones directas con el personal por parte de la Administración, y en el carácter insuficiente de las medidas previstas para evitar numerosos «dramas sociales y humanos».

- El **12 de mayo**, el Comité de Abidján solicita al Sindicato que intervenga con carácter urgente al tener conocimiento que iba a presentarse en Abidján una fuerte delegación de la Sede para discutir con el personal, sin que se hubiera informado de ello a la parte sindical. Una delegación compuesta por dos miembros del Comité Sindical llega a Abidján con tiempo suficiente para trabajar con la Administración en la preparación de las entrevistas individuales.
- De hecho, es la parte sindical la que se encarga de la organización práctica de estas entrevistas para que éstas se desarrollen en condiciones que sean lo menos desagradables posible para el personal. La Dirección regional informa al personal de que no se tomará ninguna decisión definitiva sin haber discutido personalmente sobre ello con el Director general. Las dos delegaciones regresan a Ginebra los días **21 y 22 de mayo**.
- El **26 de mayo**, la Administración insta a la parte sindical de la CPN a que finalice el informe al Director General en 24 horas. La parte sindical responde que las discusiones están evidentemente todavía en marcha, y que en estas condiciones la CPN no puede ofrecer un informe completo al Director General. La parte sindical hace llegar a la Administración sus anotaciones en las que se resumen los dos primeros días de reunión de la CPN, a fin de facilitar la redacción del informe de la reunión, una tarea que incumbe a los secretarios adjuntos.
- Los representantes de la Administración deciden por su cuenta transmitir al Director General dos juegos de notas sobre los mismos acontecimientos, renunciando así a que la CPN redacte un informe al respecto. La parte sindical constata que no se han respetado los mecanismos de consulta, y que se ha puesto gravemente en entredicho la credibilidad de esta instancia.
- En la lista establecida unilateralmente por la Administración el **27 de mayo** para transmitirla al Director General se prevén **18 despidos, de los cuales 4 son de contratados permanentes**. Esta lista no ha sido sometida a ninguna consulta previa con el Sindicato, pese a que viene acompañada de notas que supuestamente deberían dar cuenta por parte de la Administración de las discusiones que habían tenido lugar en el seno de la CPN.
- El **30 de mayo**, la Administración envía una nueva delegación a Abidján con la misión de entregar las cartas de despido, sin informar de ello a la parte sindical. Las entrevistas entre la Dirección regional y el personal no son fáciles. El SAMUR tiene que intervenir para evacuar a varios colegas conmocionados. Se dan órdenes a los vigilantes privados y armados encargados de la seguridad de los locales para que impidan el acceso al edificio a los colegas cuyos contratos no han sido renovados. Se impide el acceso a la sala de reunión y la biblioteca. Estas medidas se levantan después de que el sindicato haya advertido a la Mediadora del peligro inminente que representan estas acciones para la seguridad física de las personas.
- El personal rechaza aceptar las cartas de no renovación. La delegación de la administración abandona Abidján sin haberlas entregado, pero las envía por correo. Se anuncian **13 no renovaciones** de contrato. Se prevé que éstas medidas vendrán acompañadas de otras más sustanciales. Las cartas dan cuenta de la celebración de

consultas previas con las partes interesadas y con la CPN, de cuyo contenido no se ha informado como se debe al Director General, por las dos partes conjuntamente, sino que se ha basado únicamente en las informaciones transmitidas exclusivamente por sus propios representantes.

- El **3 de junio**, el Sindicato distribuye una [octavilla](#) en la que se dice que las cuentas no salen, y se preconizan medidas que permitan mantener provisionalmente un vínculo contractual para todos (excedencia con prestaciones para un período que pueda alcanzar los 2 años). Ese mismo día aparece una circular del Director General en la que se confirma el carácter temporal del traslado de la Oficina a las afueras de Abidján, y se anuncian **15 no-renovaciones de contrato**.
- El **7 de junio**, el Director General recibe a una delegación tripartita de Côte d'Ivoire. Los miembros trabajadores de esta delegación piden entrevistarse inmediatamente con los representantes sindicales, y se quedan atónitos al leer el texto de las cartas de no-renovación de contrato. Ellos habían comprendido que el Director General había dicho que no habría despidos, sino simplemente no renovación de contratos temporales (de hecho, no hay técnicamente despido, pese a que la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OIT asimila el despido a una no renovación de contrato de duración determinada que debe estar motivado). El **15 de junio**, el Sindicato informa sucintamente al personal por medio de boletín electrónico de lo que le parece que es algo más que un quid pro quo.
- El **10 de junio**, la Asamblea General de la CCISUA adopta una [moción de apoyo](#) al personal de la OIT en Abidján, y hace un llamamiento al Director General para que no sienta un mal ejemplo para el resto del sistema común. Los problemas políticos en Etiopía (donde la Oficina regional de la OIT debería trasladarse) han causado 26 muertos en Addis-Abeba el **8 de junio de 2005**. El **13 de junio**, mediante una [octavilla informativa](#), el Sindicato completa la información que debe al personal sobre el desarrollo de las negociaciones. Varios representantes de los trabajadores en la Conferencia piden al Director General que encuentre una solución satisfactoria para el conflicto.
- El **24 de junio**, el Comité de Abidján informa al Comité del Sindicato que ha llegado a Abidján una nueva misión de representantes de la Administración y que, tras las discusiones correspondientes, la situación ha mejorado notablemente. Se han aumentado las contraprestaciones ofrecidas a las personas a quienes no podía renovarse su contrato. La Administración ha puesto en marcha mecanismos en todos los organismos de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire para recolocar al personal afectado; se han establecido contactos efectivos con el Coordinador Residente; y se han hecho esfuerzos para emplear al personal supernumerario en proyectos de cooperación técnica.
- El **21 de julio de 2005**, el personal de Abidján aprueba una moción en la que se agradece al Sindicato la manera en la que ha sabido llevar su lucha para salvaguardar los empleos, y aprovecha para transmitir sus felicitaciones a otros sindicatos y asociaciones de los Organismos representados en Côte d'Ivoire por las acciones adoptadas.

Han sido necesarios dos meses para pasar de 28 despidos cerrados a 13 no renovaciones de contrato, acompañadas de medidas activas por parte de la Oficina de búsqueda de empleos alternativos, y sobre todo para lograr una enfoque individualizado encaminado a encontrar la solución menos mala para cada miembro del personal afectado... ¡un enfoque que el Sindicato preconizaba ya el 30 de marzo de 2005!

## NOTE

### ABIDJÁN – REESTRUCTURACIÓN – LA MARCHA DE LAS DISCUSIONES

1. Contratos: asegurarse que todos los contratos se han prolongado por un tiempo equivalente a toda la duración de la negociación: al menos dos meses.
2. Información: transmitir a todo el personal afectado un mensaje escrito sobre las decisiones adoptadas, y sobre las operaciones que van a desarrollarse, con sus correspondientes fechas límite.
3. Estructura: precisar en todos sus detalles el contenido de las estructuras al término de los procesos de reestructuración (Dakar, Abidján, Addis-Abeba)
4. Funciones: crear descripciones con todos los grados y calificaciones exigidos para cada uno de los nuevos puestos creados en la reestructuración (Dakar, Abidján, Addis-Abeba)
5. Partes interesadas: las discusiones deben llevarse a cabo con los representantes sindicales de Abidján, apoyados por el Comité del Sindicato de Ginebra, y el 3er Vicepresidente (África) en condiciones que permitan transmitir sus resultados a la base y obtener el aval de ésta.
6. Personal afectado: conviene crear una lista exhaustiva y detallada, común para las dos partes, del personal susceptible de ser afectado, en la que se incluyan todas las características necesarias para la discusión –incluidas la veteranía, las calificaciones, las cargas familiares, la formación inicial, la capacidad de adaptarse, etc. Es indispensable igualmente que las entrevistas individuales se lleven a cabo con cada una de las personas para poder apreciar mejor sus respectivos potenciales, incluida la formación adquirida y las estancias fuera de Abidján.
7. Posibles recolocaciones: la provisión de los puestos mantenidos en Abidján no debería hacerse en ningún caso con personal contratado en el exterior. Los puestos de apoyo necesarios para el traslado del equipo a Dakar y el establecimiento de la Oficina en Addis-Abeba deberían ofrecerse prioritariamente al personal cualificado de Abidján, o susceptible de serlo, mediante una sencilla recolocación (estatuto local en el nuevo lugar de destino) una vez obtenido el permiso, si fuera necesario, de las autoridades senegaleses y etíopes (algo que en opinión del Sindicato no sería necesario, dado que se estudian caso por caso las condiciones “locales” en los puestos fuera de Ginebra). En aplicación del Estatuto del Personal, los colegas afectados tienen prioridad en su derecho a ser contratados.
8. Fin de contrato: en los casos de los colegas cuyos contratos tengan que interrumpirse, habrá que llegar hasta el máximo de lo que sea posible (despido económico).