

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



21 de noviembre de 2005

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

**(294.<sup>a</sup> reunión - noviembre de 2005)**

Señor Presidente,  
Miembros de la Comisión,  
Señor Director General,

Es un honor para mí, como representante sindical, poderme dirigir a ustedes en el día de hoy. Por primera vez, esta intervención se hace en nombre de un sindicato unificado que abarca a todo el personal de la Organización Internacional del Trabajo, tras la reciente decisión adoptada por los sindicatos de la OIT y del Centro de Turín de fusionarse.

Su Comisión, que es prolongación de nuestro Consejo de Administración, a su vez emanado de la Conferencia Internacional del Trabajo, representa para los trabajadores de todo el mundo uno de los lugares destacados en que puede expresarse la exigencia universal de justicia y paz sociales. El diálogo social y la negociación colectiva forman parte de su vocabulario habitual. Por desgracia, la búsqueda permanente de concertación entre los interlocutores sociales, a fin de lograr medidas que protejan la calidad de la relación de trabajo, no se aplica en el sistema de las Naciones Unidas en lo que atañe a su propio funcionamiento.

Mis predecesores en esta tribuna han repetido a lo largo de estos últimos años que la determinación demostrada por la Comisión de la Administración Pública Internacional, la CAPI, para degradar las condiciones de trabajo de los funcionarios del sistema desembocaría irremediablemente en la pérdida de todo aquello que ha supuesto la fuerza de las Naciones Unidas durante estos últimos decenios, a saber, la contratación de los mejores en las mejores condiciones de empleo, y la garantía de su independencia.

La perversión de los métodos para calcular los salarios, el deterioro del conjunto de normas que dieron lugar a la función pública internacional, con la actitud pasiva o el aliento, según los casos, de los miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas, sin celebrar verdaderas consultas con los representantes del personal, desembocará lógicamente a más o

menos largo plazo en la transformación de la ONU en un mero organismo de subcontratación, acabando así con la independencia de los funcionarios internacionales.

Se prepara la respuesta para hacer frente esta actitud. El pasado mes de septiembre, los representantes del personal de las Naciones Unidas se reunieron en este edificio para celebrar su segundo coloquio sindical interorganizaciones. Sindicatos y asociaciones del personal que representan a más del 80 por ciento de los funcionarios de las Naciones Unidas, así como representantes de sus dos grandes federaciones, debatieron durante tres días acerca de la mejor manera de unir sus esfuerzos y de luchar contra esta aberración burocrática en que se ha convertido la CAPI.

El método utilizado para calcular los salarios se cuestiona de manera creciente, y la reciente protesta de nuestros colegas de Costa Rica, sobrecogidos ante la pérdida de poder adquisitivo, no es más que un ejemplo del creciente rechazo a este modelo de función pública disminuida y privatizada que algunos querrían imponer. Los intentos de intimidación de que son objeto los funcionarios internacionales, junto a las amenazas de transformar su régimen de pensiones en un fondo de ahorro basado en una remuneración según los méritos, que aún está por definir, en sustitución de los salarios basados en los niveles de responsabilidad, no hacen sino reforzar la cohesión de un personal cada vez menos resignado.

En el ámbito de sus competencias, la OIT constituye una excepción en lo que atañe a la ausencia de diálogo social en el seno de las Naciones Unidas: ¿seremos dentro de unos años como esa pequeña aldea gala que sigue resistiendo al invasor? Con altibajos, la negociación colectiva sigue siendo una realidad en esta casa, y la expresión sindical está presente en cada planta de este edificio. Esta presencia sindical responde a verdaderas necesidades. También en la OIT, la defensa de las condiciones de empleo y de trabajo es una necesidad permanente.

La pasada primavera, nuestro Sindicato defendió con tesón el derecho al trabajo de nuestros colegas funcionarios locales en Abidján. Lo mismo hará para defender el empleo de los que podrían perder su puesto de trabajo como consecuencia de la introducción de IRIS. Es evidente que no aceptaremos que colegas que trabajan aquí desde hace muchos años se queden sin un puesto de trabajo porque nadie ha previsto ofrecerles una formación con anterioridad. La protección del empleo y la calidad del contrato de trabajo siguen siendo los principales objetivos de nuestro sindicato. Así, en el contexto de la introducción de IRIS, la administración ha presentado al Sindicato un informe sobre la situación en el ámbito de los recursos humanos. La claridad, transparencia y precisión de las informaciones facilitadas durante este encuentro permiten abrigar optimismo en cuanto al seguimiento de esta cuestión.

En este momento, cerca de 400 personas, hombres y mujeres, trabajan en esta Organización, tanto en la sede como en otras oficinas exteriores, empleados con contratos de colaboración exterior. Esta calificación de «exterior» cuando se trabaja en el interior nos deja perplejos. ¡Cuántos de ellos están sometidos, en ocasiones desde hace años, a unos contratos que no garantizan ninguna protección social ni frente a la enfermedad, a la maternidad o a la jubilación, mientras que el carácter duradero y a menudo continuado de su presencia demuestra que, en la práctica, se trata de verdaderos puestos de trabajo! A pesar de las continuas promesas formuladas por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos acerca de su capacidad para gestionar esta situación, no observamos grandes progresos en lo que atañe al control de esta situación.

Tras ocho meses de laboriosas discusiones, se está procediendo a una revisión del acuerdo en materia de contratación y selección, y esperamos que les sean sometidas el próximo mes de marzo las correspondientes modificaciones al Estatuto del Personal. Para más detalle, les invito a leer el epígrafe titulado «Políticas y procedimientos sólidos y eficaces a efectos de contratación, colocación y progresión profesional» que figura en el documento GB.294/PFA/16. Depositamos grandes esperanzas en este documento, ya que no estamos en absoluto satisfechos con las actuales condiciones en que se llevan a cabo la contratación y la selección, que adolecen de falta de justicia y de transparencia.

El Departamento de Recursos Humanos concede prioridad, y no podemos sino felicitarnos por ello, al incremento del número de mujeres en el grado P5. Sin embargo, lamentamos que no se nos haya facilitado ninguna estadística en lo que atañe a la aplicación de la política relativa a las cuestiones de género en las oficinas exteriores. Confiamos en que dichas informaciones llegarán a ustedes el próximo mes de marzo.

En lo que atañe a la cuestión de la movilidad, nos sorprende el tono vindicativo empleado en el párrafo 17 del documento antes citado. El Sindicato ha sido consultado acerca del contenido del texto sobre la política de movilidad, y la administración ha integrado algunas de nuestras observaciones. No obstante, la política que se ha presentado al personal incluye algunas expresiones desafortunadas, a pesar de que el Estatuto del Personal es bastante claro en esta materia y que no es necesario añadir nada si lo que se desea es mejorar la política en vigor en esta Organización. El éxito no depende de la amenaza, sino de la adhesión de todos y cada uno a los objetivos señalados. En este sentido, y con el fin de aclarar las implicaciones de esta política, vamos a solicitar al HRD que organice una reunión de información en que se puedan producir intercambios de opiniones con nuestros colegas.

También se nos ha informado a través de este documento que se está procediendo a elaborar un nuevo sistema de evaluación del rendimiento. Hasta la fecha, no ha tenido lugar ninguna discusión en esta materia con la administración, pese a que estaba pendiente desde 2001.

Nos sorprende la repentina urgencia con la que nuestra administración parece querer informarles acerca de un programa de evaluación del rendimiento de cuyos principios aún no ha discutido con el Sindicato, y ello en un contexto en que se sigue retrasando la aplicación general de los planes de desarrollo personal, los PDP, que deberían ser el corolario natural de toda modalidad de evaluación del rendimiento. La perspectiva de carrera y la formación del personal son la clave para lograr la excelencia en el servicio que presta el personal de esta Organización, mis colegas, del que no deja de afirmarse hasta la saciedad que constituye el principal recurso de la OIT.

La protección del empleo, la calidad de los contratos de trabajo, la penosa introducción de IRIS, la formación, la evaluación del rendimiento o la planificación de la carrera profesional son otras tantas cuestiones que, de no obtenerse las respuestas adecuadas a través de los mecanismos de negociación colectiva, podrían provocar reacciones sindicales y del personal idénticas a las que, el pasado mes de junio, se desplegaron en defensa del empleo de nuestros colegas de Abidján.

Otra cuestión importante que figura en su orden del día es la que se refiere al Tribunal Administrativo de la OIT. No es la primera vez que se les somete esta cuestión.

Se trata de una enmienda destinada a reconocer a los sindicatos y asociaciones del personal la posibilidad de intervenir directamente en asuntos que se refieran a sus propios derechos, tal y como los reconozcan las disposiciones del estatuto o del reglamento del personal aplicable a la organización que haya reconocido el Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, así como del derecho de intervención reconocido a cualquier asociación que defienda los mismos intereses.

Sin embargo, la propuesta que se les presenta a ustedes ya no guarda relación con las promesas formuladas anteriormente por la Oficina, según las cuales el Sindicato podría presentar ante el Tribunal aquellas cuestiones que se refieran a los derechos que el Estatuto del Personal reconozca para el conjunto del personal o para una categoría del mismo, y ello a pesar de que esta opción habían merecido una opinión positiva por parte del Tribunal.

Así pues, estas disposiciones se alejan mucho del acuerdo que habíamos alcanzado con el Consejero Jurídico del Director General, cuyos detalles pueden encontrar en el documento GB.286/PFA/17/2, sometido a la reunión de marzo de 2003 del Consejo de Administración, en el que se mencionaba una iniciativa de la Oficina a este respecto para que el Sindicato pudiera intervenir en su propio nombre «a) en los casos en que alegue que sus derechos jurídicos o sus prerrogativas están siendo vulnerados; y b) cuando una decisión reglamentaria o cuasi reglamentaria afecte al conjunto del personal o a una categoría o categorías específicas del personal».

Ya hemos recibido mensajes de los representantes de sindicatos y asociaciones del personal de las organizaciones que han reconocido el Estatuto del Tribunal Administrativo, y concretamente de las dos grandes federaciones de representantes del personal de las Naciones Unidas, la FICSA y la CCISUA, en los que expresan fuertes críticas a este texto, incluida la cuestión relativa a la reparación anticipada que ciertas organizaciones desearían ver pagar a los sindicatos en concepto de protección frente a la arbitrariedad. Esta última opción parece tan ridícula que nos sorprende que se les haya presentado.

Antes de concluir, deseamos referirnos de nuevo al puesto de Consejero Jurídico del Sindicato. Nuestro Sindicato cuenta con una secretaría, que financia en su integridad, repito, en su integridad, con cargo a las cotizaciones de sus miembros, con la excepción de un puesto de secretaria para el funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva.

Hasta la fecha, este personal siempre se ha beneficiado de contratos de la OIT, al igual que ocurre con el personal que trabaja para las federaciones intersindicales de las Naciones Unidas, que se benefician de contratos de la ONU financiados por dichas federaciones. En la OIT, que debería dar ejemplo en esta materia, esta cuestión sigue en espera de resolverse, y nuestro Consejero Jurídico sigue siendo un trabajador con un contrato precario. Las conclusiones de los debates relativos a esta cuestión celebrados durante nuestra última Asamblea General han definido ciertas orientaciones que, confiamos en ello, permitirán proseguir la discusión con representantes de la administración que, hasta ahora, se han mostrado muy reacios al diálogo sobre un punto que resulta, sin embargo, esencial para la libertad sindical, a saber, el derecho de cada sindicato a organizarse como lo desee en el marco de la legislación aplicable, en este caso la de la función pública internacional.

Ahora, nuestra administración habla de ética, y ha creado, por cierto sin representación sindical, un grupo de trabajo encargado de estudiar esta cuestión. Precariedad del empleo, desajustes de IRIS, contrataciones y promociones sin transparencia, inmunidad de los gestores incompetentes, degradación de las condiciones de trabajo, falta de igualdad de oportunidades y de trato según el género de la persona y según la modalidad de contratación... son numerosos los temas que tenemos intención de someter a este grupo de trabajo para su estudio.

Por tanto, con la esperanza de obtener rápidos avances, nos esforzaremos por proseguir un diálogo social que, en nuestra Organización, debe ser ejemplar.

Gracias.