

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



30 de marzo de 2007

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

(298.^a reunión – marzo de 2007)

Director General, estimados y estimadas miembros del Consejo de Administración, colegas de las diferentes unidades, compañeros y compañeras todos. Es con enorme placer que, en mi calidad de funcionaria al servicio de esta Organización desde hace más de 18 años, de hispana y de mujer, aunada ahora a la de Presidenta del Sindicato, me permito dirigirme a ustedes.

En esta sesión, además de los temas técnicos, propios de nuestro mandato, tienen ante Uds., inscritos en sus ordenes del día, cuestiones centrales para el desarrollo de la Organización, tales como el Programa y Presupuesto para el próximo bienio, las propuestas de trabajo como agencia especializada en el marco de la reforma de las Naciones Unidas, o la presentación de los avances en relación con las nuevas estrategias de recursos humanos (que buscan adaptarse a los nuevos criterios de gestión y a la racionalización del uso de los recursos existentes), temas todos ellos que muestran a la OIT como organización moderna dentro del sistema, y por tanto atenta a las necesidades del mundo actual. En este contexto, el Comité del Sindicato del Personal se suma a considerar del máximo interés estas proposiciones, y se permite dar su modesta opinión, desde el punto de vista de los que cada día intentan poner en práctica este mandato, nuestros funcionarios y funcionarias. Permítanme por tanto, ser su portavoz.

La reforma de las Naciones Unidas, esbozada ya en las alocuciones de mis predecesores, sigue planteándose como punto central de interés y de acción por nuestro Director General, ante la evidencia, expresada por nuestros mandantes en diversos foros, de un cambio necesario en un nuevo contexto de la Organización. Sin embargo, poco sabemos del impacto que dicha reforma puede acarrear en el personal (¿se está discutiendo?) la difundida idea de «una sola Naciones Unidas» genera numerosas inquietudes en el terreno, y en particular en nuestros colegas que prestan servicios en los países piloto. ¿Será necesario modificar nuestra Constitución?, ¿será obligatorio revisar nuestro Estatuto de personal y modificar de modo radical nuestros derechos y obligaciones, para adaptarnos a los otros?, ¿pueden afectar las reformas nuestros estatutos y modificar nuestros propios derechos adquiridos? Estas son sólo algunas preguntas sin respuesta en torno a este tema. El Comité del Sindicato piensa que es necesario despejar la incertidumbre y

generar la confianza que permita avanzar sin miedos y sin incógnitas, e insta a la dirección a facilitar las respuestas. El personal quiere saber y no se le puede hacer esperar, creemos que este es un tema prioritario.

Pero hay también otras incertidumbres, más cercanas y evidentes que se discuten aquí en estos días y que reiteran la tardanza en obtener respuestas, mostrando algunas de las lagunas de aplicación interna de ciertas de las decisiones tomadas a nivel central, en el marco de las Naciones Unidas, en particular por la Comisión de la Administración Pública Internacional (CAPI). El documento presentado ante ustedes, GB 298/PFA/19, revisa las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difícil de nuestro personal, llevando a la práctica las propuestas de la mencionada Comisión. Dicha medida tiende, según se desprende del documento, a racionalizar y mejorar los beneficios de los funcionarios internacionales, en razón de su movilidad, que es propia de esta función. No cabe duda acerca de los beneficios para nuestros colegas del ACNUR o de la Cruz Roja, pero ¿es este el caso en la OIT?

La circular serie 6 núm. 658, es cierto, establece medidas específicas sobre la movilidad en la OIT. Pero ¿se está aplicando?, ¿con qué alcance? Hoy en nuestras oficinas del terreno, hay personal internacional que ha permanecido por más de seis años en el mismo destino, a pesar de sus pedidos reiterados para ser enviados a otras oficinas. Me permito recordar que la mencionada circular en su párrafo 7 establece que las afectaciones en el terreno duran entre tres y cinco años, lo que implica conforme a lo ya aquí avanzado una cierta contradicción. Son estos mismos funcionarios, los perjudicados por una medida que concede beneficios ligados a la movilidad y los que se ven, a su pesar, inquietados con pérdidas salariales evidentes, que sólo tienen base en la falta de aplicación de una política racional de transferencias y cobertura de puestos. En el terreno también, y consecuencia de las disposiciones comunes, el problema de la metodología del cálculo del salario del personal local queda pendiente, y las eventuales consecuencias económicas de su aplicación sigue siendo una de las preocupaciones recurrentes de nuestro personal. El Director General se dirigió a los sindicatos de las Américas manifestando su interés, y en este sentido estamos a la espera del seguimiento.

El mismo documento se refiere a las nuevas disposiciones contractuales, de nuevo decididas por la CAPI, en aras a una llamada racionalización del sistema. Sobre la base del diálogo, en el que creemos firmemente, un grupo de trabajo sindicato-administración, dentro del marco de la Comisión Paritaria de Negociación, intenta desde hace algunos meses buscar respuestas y conseguir resultados, que hasta ahora son escasos, para aplicar, sin afectar al personal, las medidas previstas a nivel general. Sin embargo es difícil actuar en una nebulosa de falta de claridad en los datos (según se nos informa fruto del gran culpable IRIS), de insuficiente control y de una precariedad fundada sobre una tendencia manifiesta en algunos sectores, a otorgar contratos impropios que no respetan la naturaleza de la relación de trabajo subyacente y que no permiten a los afectados gozar de los beneficios sociales que debían corresponderles.

Para la Administración, la precariedad es el control para que los contratos de corta duración no superen los 364 días (loable por respeto a la regla, pero insuficiente). Para el Comité, siguiendo la concepción tradicional del derecho del trabajo, precariedad es la existencia de un número permanente de contratos de colaboración externa, ajenos al control del HRD, utilizados sin respeto a la norma, sin control efectivo y como forma evidente de eludir el contrato de duración determinada, que si bien es más costoso, otorga los beneficios que todo funcionario merece. A ellos se suman en el terreno los contratos de servicios que con base similar a los de colaboración externa facilitan mano de obra barata y desprotegida en el marco de la cooperación

técnica. Las cifras son imprecisas, pero no por ello los indicios menos alarmantes, cerca de 400 contratos de servicios en el terreno y un promedio de 3-5 contratos de colaboración externa dudosos en cada una de las unidades de la sede, son nuestros datos. Estamos negociando, y seguiremos negociando pero es necesario el verdadero control.

El futuro una vez terminados nuestros servicios como funcionarios también pesa en la lista de incertidumbres. El documento GB.298/PFA/20/1 facilita explicaciones en relación con las inversiones de la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas. Sin embargo, el párrafo 7 del documento, presenta a nuestro entender cierta información inexacta en cuanto a que los representantes del personal no se han opuesto a la gestión del portafolio de los activos norteamericanos en modo pasivo, sino que desearon que esa opción se hiciera a la luz de los resultados de un estudio de gestión de los activos pasivos y después de realizarse una clara proyección que demostrara los posibles inconvenientes y ventajas de ese modo de gestión. No obstante, esto no se produjo en la forma descrita y la Asamblea General decidió sólo tomar nota del cambio, y no intervenir sobre la cuestión, lo que no era el consejo del Comité Consultivo en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de las Naciones Unidas (CCAAP).

Como ven, el contexto es incierto, pero el Comité del Sindicato sigue en su mejor disposición y en una clara vía abierta al diálogo. Varios grupos de trabajo paritarios, intentan avanzar en la reforma de dos convenios colectivos en vigor, el de selección y contratación, y el de formación y desarrollo del personal, mientras otros grupos de igual composición, además del ya mencionado sobre uso de los contratos, intentan progresar en una política de racionalización del trabajo y la vida personal, y en una clara reforma del sistema de revisión de las clasificaciones, fuente del 40 por ciento de los casos en el sistema de solución formal de conflictos.

Nos felicitamos de este acercamiento y de algunos de los logros. Una sala para lactancia materna que facilite la vida de nuestras colegas madres, el reconocimiento de las prestaciones debidas a las parejas del mismo sexo (aunque creemos que debemos avanzar en el reconocimiento de los derechos de las parejas legales sea cual sea su orientación sexual para evitar discriminaciones), así como un primer acuerdo marco para la revisión del procedimiento de contratación y selección base del convenio. En este sentido es necesario recordar que el Sindicato, busca que los principios de transparencia y equidad sean respetados en todo proceso, y que la selección se realice en torno a criterios de capacidad técnica y excelencia en todos los grados, y que considera que para ello el concurso es la mejor solución.

A estos avances se suma nuestro reconocimiento al funcionamiento mejorado de los mecanismos de solución de conflictos, en particular de la Oficina del Mediador y de la Junta de Apelación, que, consecuencia del trabajo conjunto de base y el buen hacer de los que hoy están a su cargo, está recogiendo frutos merecidos, y que tienen impacto evidente en el personal y en el desarrollo de las relaciones laborales. El Sindicato se felicita de haber participado junto con la Administración en la consolidación del proceso.

Logros, avances, sí, pero insuficientes, sobre todo si consideramos que existe una enorme confusión entre los derechos de información, consulta y negociación con el personal en todo este contexto. Tomemos el ejemplo del PDP, ¿lo recuerdan? Concluido un acuerdo colectivo sobre la formación y los planes de desarrollo y aplicado en sus primeras fases piloto, fue dejado de lado (como nuestras normas internacionales), sustituyéndose por medidas dictadas por la Administración y sólo consultadas (no negociadas por el personal) con aún un Convenio vigente, si bien es cierto inaplicado. La situación sin valorar su efectividad no deja de ser confusa en el marco de la interpretación de los derechos colectivos. Recientes acuerdos paritarios en el marco

del CPN parecen tender a aclarar la situación, y la revisión de un nuevo convenio se avista como lógica respuesta, pero la situación de fondo no deja de ser confusa, al menos desde el punto de vista del personal.

El trabajo como ven es lento, ya que la toma de decisiones se retarda a veces de forma excesiva. Además, una vez concluido un acuerdo, la aplicación efectiva se hace eterna, a menudo, burocráticamente imposible. Déjenme darles algunos ejemplos. En el año 2005 cerca de 1.000 jubilados solicitaron a la Administración la emisión de un certificado que reconociera la existencia de un impuesto anticipado sobre su salario a fin de evitar la doble imposición nacional sobre sus jubilaciones. Desde entonces y ya hace más de dos años, aun reconociendo la necesidad de dar respuesta a una demanda racional, ésta se desplaza de unidad en unidad sin que se reciba respuesta. ¿Que pasó con la movilidad y cómo se liga con el desarrollo de carrera? Ambos temas ya han sido mencionados previamente, pero es obvio que son ejemplos de una lentitud real en la toma de decisiones.

El Programa y Presupuesto presentado ante ustedes para su consideración, en su capítulo de *Gobernanza, apoyo y gestión* propone la mejora de los recursos humanos de manera eficaz y efectiva, nada que nos importe más y en lo que estemos más de acuerdo, pero en su párrafo 324 se nos propone la lógica utilización de IRIS en el terreno para integrar las funcionalidades apropiadas, alegando los beneficios de ahorro de tiempo y recursos que conlleva. Permítanme recordarles el costo humano cuando se instaló en la sede. ¿Se han previsto medidas para evitar las repercusiones y garantizar un tránsito adecuado?, ¿se ha hecho un análisis efectivo costo-efecto de su aplicación? Hemos de considerar en este contexto que el documento GB.298/PFA/ITC/2, en su párrafo 29, establece un Grupo de Trabajo para extender IRIS a las oficinas exteriores, aunque desgraciadamente y a pesar de la experiencia en el forum de utilizadores, el Sindicato se encuentra ausente en sus deliberaciones. El estrés y las condiciones de trabajo, en todos los ámbitos, así como la seguridad y la salud nos preocupan (por ejemplo, el documento GB.298/PFA/BS/2 renueva nuestra preocupación por la presencia de amianto, y esperamos que las medidas propuestas sean efectivas) y buscamos que se aplique una política coherente en estas materias y que abarque los temas de la prevención.

Nos congratulamos al comprobar que el Programa y Presupuesto propuesto, propone acortar los lapsos de tiempo del proceso de contratación (entre el anuncio de la vacante y la recomendación) a 90 días. Esperemos que en marzo de 2008 podamos felicitar al HRD por este resultado tan favorable para todos, aunque nuestra experiencia en estos temas nos hace ser recelosos al respecto. Además nada se menciona del período anterior a tal anuncio, olvidando que con frecuencia es más dilatado que el propio proceso de selección. ¿Es ésta medida una mejora?

La situación, como ven, es una clara nebulosa. Por un lado, avances en el diálogo, en el contacto directo, reuniones periódicas, relaciones cordiales que yo calificaría de constructivas, y por otro, discrecionalidad en algunas decisiones (las famosas excepciones a las reglas) y a menudo una clara falta de control de la aplicación de las mismas, que provocan el aumento relativo de los casos personales, situaciones de estrés, incluso colectivas, y de la ya mencionada incertidumbre general. Ahora se maneja un nuevo concepto «accountability» de los gestores (incluido como resultado 2.1 en el Programa y Presupuesto relativo a la Gobernanza, como evaluación de los gestores con un mecanismo, que de momento desconocemos), que nadie nos define específicamente y que nos preocupa, pues si ya antes los gestores evitaban tomar decisiones para no enfrentar problemas, si van a ser juzgados por ello, nos tememos que el remedio puede ser peor que la enfermedad. Como Sindicato, estamos de acuerdo en la eficacia

administrativa y apoyamos al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos para que ejerza una gestión eficaz, y un verdadero control, pero algo queda «suelto» en este proceso que impide una eficacia real. Quizá, y permítanme señalarlo, la eficacia pasa por reforzar con personal y con medios el trabajo de nuestro colegas. Estamos convencidos que sin recursos y medios, los fines, por más modestos que sean, no se pueden conseguir.

Por último, y no por ello menos importante, me permito llamar de nuevo su atención sobre temas recurrentes en los últimos años a los que todavía falta respuesta. ¿Será posible algún día que el Sindicato pueda ejercer la acción colectiva legal como se preveía en sus acuerdos colectivos (y que es propio de todo sistema de relaciones laborales) y que pueda darle un estatuto adecuado a su Consejero Jurídico con el apoyo de la Oficina? El tema no es nuevo pero aún no tiene respuesta, muestra de nuevo de la dilación en la toma de decisiones.

Me permito terminar, garantizando nuestra disponibilidad, apertura y espíritu constructivo de trabajo. Queremos ayudar a progresar, convencidos de los fines de la Organización, pero necesitamos garantías del respeto a cabalidad de los derechos de nuestros colegas. Agradezco su paciencia y atención.
