

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



21 de noviembre 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**

(300.^a reunión – noviembre de 2007)

Señor Presidente, señor Director General, estimados y estimadas miembros del Consejo de administración, colegas y demás presentes, compañeros en fin. Permítanme dirigirme a ustedes de nuevo en mi calidad de Presidenta del Sindicato del Personal y sobre todo como funcionaria de la OIT, ya que mi presencia en este foro es en tanto que portavoz del sentir de los funcionarios y funcionarias, tanto en la sede como en el terreno.

El mundo que nos rodea, las técnicas, los procesos, en fin, la vida, avanza a velocidades imprevistas, evoluciona a un ritmo de vértigo al que intentamos responder, a veces sin recursos, pero siempre con entusiasmo si creemos en el valor de la idea que subyace. Sin embargo, con frecuencia el compromiso se cubre de una fatiga nacida de un cierto desaliento, y a menudo nos sentimos vencidos antes de comenzar nuestra tarea.

Las Naciones Unidas, y como agencia especializada la OIT, no están ajenas a este proceso vertiginoso, e inventan y producen ideas y proyectos, buscando cumplir sus objetivos y mejorar nuestro imperfecto mundo. Somos miles los funcionarios/as que acompañamos el proceso, convencidos de su utilidad y en nuestro caso concreto, convencidos de que se necesita trabajo decente.

Sin embargo a veces, las decisiones se estancan, se pierden, o se limitan, por falta de recursos (humanos y materiales), y muchas veces se vuelven caducas antes de empezar a andar. No hay medios pero el trabajo continúa y se acrecienta. Cada vez se nos pide cumplir objetivos más complejos, y cada vez son menos los recursos para acompañarlos.

De forma paralela, no puedo enumerarles el número de políticas, de circulares, de reformas o de proyectos que cada año invaden el pequeño mundo de nuestras organizaciones, cambiando nuestras condiciones de trabajo, sin por ello dejar de fluir demandas de trabajo, nuevas ideas y mucho compromiso. ¿Ante ello como se siente el personal internacional? Deslocalizaciones masivas que generan el miedo y la desmotivación, subcontratas de trabajos básicos que aumentan, pérdida de derechos y beneficios reconocidos, y todo ello en aras de un proceso de ahorro y de control. Nuevas ideas, trabajo, pero menos base social. Hasta ahora la OIT está a salvo, pero ... ¿cómo se sentirían ustedes?

Siempre pensé que el trabajo de calidad pasaba por la inversión para conseguir la excelencia, principio básico que rige nuestro Estatuto del Personal. No parece sin embargo ser ésta la preocupación de los que gestionan nuestros presupuestos y nuestros pequeños destinos laborales en todo el sistema... o quizá se han olvidado principios básicos de productividad donde el personal motivado, con buenas condiciones de trabajo y contento, produce mejor y genera beneficios. Hoy esta «felicidad» resulta difícil, cuando los recortes y el miedo de ser mutado en dos meses, sin posibilidad de comentario, de Ginebra o Nueva York a Kuala Lumpur con la única justificación de un ahorro, y sin que exista un fin muy claro, es el pan nuestro de cada día en muchas de las organizaciones. Entiéndanme, no nos oponemos a la movilidad, por el contrario es un elemento de nuestra función, y consideramos fundamental el trabajo del terreno, pero creemos que es necesario vivir en un mundo racional, aunque deba ser moderno.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, los presupuestos nacionales, todos están de acuerdo en un trabajo conjunto y en homogeneizar condiciones, pero ¿en qué sentido?

Viniendo a nuestro ámbito interno, el propio documento de estrategia de recursos humanos hoy ante ustedes (GB.300/PFA/17) establece la necesidad del trabajo conjunto en el seno de las Naciones Unidas en aras de la coherencia, pero ... ¿cuál es el fin de ese trabajo en todo el sistema?, ¿cuál es el objetivo último? ¿Es como en el ACNUR o en la OMS deslocalizar servicios utilizando el principio de la mano de obra barata?, ¿o es trabajar con el personal y el Director General para conseguir que las mínimas condiciones comunes (como define la reforma de «One UN») sean las mejores que existen? A nosotros no nos cabe duda y creemos que tampoco a nuestro Director General. Es esta última, sin duda, la meta que debe seguir la OIT, pues en los procesos de negociación y nadie mejor que nosotros para saberlo, el convenio colectivo que otorga la condición más beneficiosa es el que prevalece. Nos gustaría que en un próximo documento sobre las Naciones Unidas y la reforma, como el que se nos somete en el GB.300/4, junto al Programa de Trabajo Decente, los mecanismos de negociación interna y nuestros procedimientos de consulta aparecieran como un logro. Sería para usted y para la Organización un éxito, mi querido Director General. De hecho, cada vez que la OIT ha sido líder en un tema general, la repercusión internacional ha sido relevante.

Sin embargo, no parece ser esta la idea que refleja en sus decisiones la CAPI, ni tampoco la que refleja la Asamblea General de las Naciones Unidas. Curiosamente en este Consejo tienen ante ustedes un solo documento, para su decisión, de este organismo y muy breve, el GB.300/PFA/18, que propone un cierto aumento en las escalas de salarios y no como es la tendencia última.

Déjenme llamar su atención como gobiernos presentes en ambas instancias sobre cuantas decisiones de la Asamblea General se ciernen sobre nosotros proponiendo una reducción de nuestros derechos y beneficios y sin una clara explicación racional más que el famoso ahorro. Parecen olvidar que somos trabajadores fuera de nuestros países, con alejamiento de las raíces nacionales, con dificultades de integración nacional y que ni siquiera tenemos categoría de emigrantes. Por ello, un tema como el de la reforma de las oficinas exteriores (documento GB.300/PFA/12) resulta del mayor interés para nuestro personal. Un párrafo entero se consagra en el documento a señalar las consultas con el Sindicato. Una reunión en la sede y en algunas oficinas del terreno ha sido el principio de este proceso y, esperemos que no sea única, de hecho si es una verdadera consulta no será la última.

Un ruego: lean con atención las propuestas de la CAPI en el futuro y en esta casa y en aquéllas en las que tenga influencia, busquen cómo apoyarnos en mantener lo que se han venido consiguiendo como conquistas pequeñas, pero no por ello menos sociales. Insistan en la Asamblea General de las Naciones Unidas para que la CAPI entienda que el ahorro no pasa por cortes que perjudiquen al personal, pues es el personal quien tiene a cargo el desarrollo de los objetivos.

Es en este contexto en el que la Asamblea General aceptó la subcontratación de la gestión de la indexación de los haberes norteamericanos de la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas. Este verano nuestros representantes aceptaron las explicaciones del Secretario General sobre la modificación de la

gestión de nuestras inversiones en la región, sin aceptar paralelamente que la gestión fuera subcontratada. ¿Es quizás esta otra de las decisiones ligadas a la reforma de las Naciones Unidas?

Permítanme recordarles que hace menos de seis meses y en aras a ese ahorro y a un crecimiento cero de nuestro presupuesto, se aprobó en este foro una reducción en 2 millones de los fondos de nuestra Caja de Salud. Es obvio que las previsiones que se presentaron inicialmente se habían calculado sobre bases amplias para permitir un financiamiento saneado en el futuro (esta vida vertiginosa también lo es en los costos), pero ¿es justo y equitativo que los trabajadores vean afectadas o al menos en un contexto nebuloso sus prestaciones de salud? De momento un aumento de las cotizaciones es parte del resultado pero, ¿será éste el último de los aumentos? ¿De qué forma este aumento significa cambios en nuestros principios de solidaridad y en el desarrollo de toda una concepción del estado del bienestar? Permítanme recordarles, queridos miembros del Consejo y querido Director General, que el tema tiene numerosas implicaciones que vale la pena discutir para evitar que el personal piense que la salud no es del interés de aquéllos a quien sirven. Estamos apegados a nuestra Caja de Salud y queremos que funcione, pero busquemos en el futuro soluciones que sean equitativas, progresivas y diferentes. Podemos compartir con ustedes algunas ideas sobre el ahorro.

Salud y seguridad, son dos términos unidos y nos congratulamos de que en la estrategia de recursos humanos, se refleje la aprobación de una política en la que el Sindicato ha colaborado activamente por íntima convicción, no sólo de que la seguridad y salud son esenciales, sino porque las condiciones de nuestro entorno, y ustedes lo ven, son a veces precarias. El personal de la sede sufre de cierta suciedad, de incomodidades, de alergias propias de edificios vetustos. La responsabilidad es común, pues el personal a veces no guarda la conciencia de su respeto al medio ambiente más cercano, pero lo cierto es que la situación necesita de atención especial. Nos felicitamos de esta política y de las consultas (verdaderas al punto de ser una casi negociación) que la administración mantiene constantemente con el Sindicato, pero esperemos que vaya acompañada de una formación adecuada y de una puesta en práctica efectiva con medios concretos donde todos somos responsables.

La formación y esta vez su generoso aporte para ayudarnos en el desarrollo personal es invaluable, los esfuerzos en este primer ejercicio han sido importantes y el trabajo ha dado sus primeros frutos. No obstante consideramos que los frutos pueden duplicarse si se planifica y gestiona de una forma más adecuada y basada en una evaluación efectiva, más cuando existe un organismo paritario en el que el aporte mutuo, como lo ha sido en el caso de la seguridad y salud, puede ser determinante para el mejor desarrollo de los objetivos.

Estamos de acuerdo en que al menos diez días de trabajo deben ser dedicados a la formación pero, si encuestamos a nuestro personal, no siempre sienten que los cursos u otras actividades formativas recibidas sean los que necesitan para su desarrollo personal y profesional. Este tema debe ser profundizado. Es importante considerar que los nuevos sistemas y formas de trabajo, como el caso IRIS, generan la necesidad de tener un personal más capacitado, más completo y que es necesario reforzar estas capacidades para que nuestro personal a nivel técnico y administrativo sea polivalente. Formación no es sólo un curso de inglés, es un proceso continuo y desde aquí me permito insistir en que la presencia del Sindicato debe ser mayor y más efectiva, propiciando la revisión del convenio colectivo existente, que por la fuerza de la desidia se convirtió en letra muerta. Además esta revisión es fruto de un compromiso.

La formación es esencial para equilibrar un cierto desánimo del personal ante la carencia de concursos que faciliten una posibilidad de ascenso. El documento de recursos humanos insiste en reflejar los diversos intentos de mejorar este desequilibrio de grados pero, en un contexto de cada vez menos nuevos puestos (los concursos crecen pero no los puestos, e incluso a veces permanecen puestos vacantes por largos períodos, en particular en cargos de responsabilidad), ¿cómo motivar el desarrollo de la carrera? A ello se suma una tendencia creciente a contratar por tiempos cortos a personal jubilado, con la siempre «válida justificación» de una necesidad de calificaciones especiales. Nadie duda que la experiencia es un grado, pero si la curva de tales contrataciones de jubilados se incrementa tanto entre el personal G como P, ¿no será acaso una falta de previsión de la Oficina, para preparar a aquéllos que se necesitan para realizar un mejor trabajo?

De acuerdo en apoyarnos todos en tiempos de crisis y de trabajar más si ello es necesario, pero de acuerdo también en planificar y prevenir formando cuando sea necesario, para alentar a nuestro personal en activo y facilitar una motivación necesaria. El relevo es fundamental.

Lo humano, el famoso elemento humano, parece a veces diluirse y perderse frente al presupuesto, al ahorro y a la eficacia. En efecto, nos congratulamos de que la Oficina haya reforzado el respeto a la diversidad y a la igualdad de género. Mas aun nos sentimos orgullosos de que el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos (documento GB.300/5) sometido a su consideración, otorgue al Sindicato responsabilidad en que este Plan pueda producirse en todos sus ámbitos. Este reconocimiento es prueba de nuestro valor añadido en el trabajo de la Oficina y nuestro compromiso en este principio común. No queda tan clara dicha humanidad cuando el proyecto de gestión del conocimiento (documento GB.300/PFA/9/2) establece que el contacto interpersonal será menos necesario por la evolución informática. Creemos que dicha expresión es desacertada, por cuanto la comunicación, si bien puede mejorarse con la máquina, sólo puede desarrollarse con el fin propuesto si se garantiza la presencia del ser humano... ¿o es que el conocimiento es sólo de las máquinas? Tomamos igualmente nota de los esfuerzos de la Oficina en mejorar la política de contratación de personas con discapacidades, esperamos participar activamente en el proceso, que apoyamos con plena convicción.

Volvamos al documento de recursos humanos, agradeciendo antes que nada el reconocimiento de la dificultad de cumplir una meta de 90 días, en los procedimientos de contratación, que como tuve oportunidad de señalar en marzo nos parecía utópica. La sinceridad es la base del trabajo que intentamos realizar con nuestros colegas de HRD y por ello, permítanme señalar que, si bien trabajamos conjuntamente en la mejora de la contratación y selección (la negociación sigue su curso), algunos de los procesos y las nuevas propuestas en este documento no resultan aún claras.

La meta que ante ustedes se refleja se circunscribe a eficacia y competencia en la selección, olvidando en su formulación la transparencia estatutaria y el respeto de los principios, cuya falta de cumplimiento en ocasiones, es la que genera un buen número de casos personales. Creemos firmemente en la movilidad y esperamos que el famoso RAPS (aún muy en el aire para el Sindicato) suenen a ritmo de eficacia en pleno respeto de nuestro Estatuto. Pero aún estamos a la espera y tenemos ciertas dudas.

Observamos con agrado una mayor atención en evitar prácticas irregulares en la contratación, como la reciente prohibición del uso de los contratos de servicios y un control más circunscrito de la precariedad (aunque aún existe), muy particularmente como consecuencia del retraso en la apertura de concursos que hace a veces que se siga utilizando temporalmente el no muy fundado contrato 3.5. Necesitamos seguir trabajando para que el contrato que se otorgue respete la naturaleza de la prestación. Se ha aumentado el número de pasantes (250) pero ¿existe un verdadero control de su trabajo para que no se conviertan en mano de obra barata? Nuestros colaboradores externos ¿son verdaderos externos?

Quisiera reconocer de nuevo que el diálogo con la administración, aunque lento y a veces confundido con la mera información, es fluido, directo y las puertas del gabinete del Director han sido reabiertas recientemente. Este gesto es una muestra más de una voluntad que esperamos se convierta en práctica y que facilite la apertura y el contacto. Gracias. Creemos firmemente que el Director General debe sentirse orgulloso de contar con un Sindicato del Personal, con instrumentos de negociación y que debe promoverlos como muestras de un buen funcionamiento en los actuales procesos de reforma del sistema común.

La CPN y los grupos de trabajo continúan su trabajo diario, aunque la lentitud de la toma de decisiones y la puesta en práctica de las mismas resulta a veces dura de sobrellevar. La decisión de contar con una sala de lactancia, por ejemplo, tardó más de siete meses en ser una realidad. Los grupos de trabajo se mueven muy lentamente y es necesario analizar los problemas en su funcionamiento.

Permítanme terminar este repaso con mi reconocimiento al buen funcionamiento de nuestro sistema de solución de conflictos. Permítanme hacer un humilde homenaje a la mediadora y a los miembros de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones. Con sus defectos y virtudes avanza y gana respeto y confianza, generando una forma más equilibrada de resolver nuestros problemas. El Sindicato promueve la prevención de dichos conflictos y asegura la defensa y el asesoramiento del personal no sólo con el trabajo del Comité sino con su Consejero Jurídico, aprovechando las experiencias para fomentar el trabajo general. Seguimos intentando alcanzar una solución a su situación contractual, no sólo porque creemos que justicia obliga y que la libertad sindical lo garantiza, sino porque pensamos que con su presencia y asistencia, se han mantenido los casos personales fuera de influencias externas que dañan a la Organización y al personal, lo que ahorra dinero y esfuerzos.

No quiero cerrar nuestra alocución (insisto, soy simplemente una mera portavoz) sin insistir en nuestro mensaje central. La OIT y nuestro Director General no pueden conseguir sus fines sin una racionalización y una mejora de sus recursos humanos. Es necesario invertir en el personal y en su gestión, sin olvidar que aquéllos que preconizan el trabajo decente deben proporcionar el modelo para seguirlo.

Gracias por su paciencia.
