

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



25 de marzo de 2008

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

(301.ª reunión – marzo de 2008)

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

Una sabia mujer me dijo una vez: «Yo sé lo que sé... pero soy también lo suficientemente inteligente como para saber que hay mucho más que no sé.»

Siendo un funcionario relativamente «nuevo» de la Oficina, cuando asumí la presidencia del Sindicato del Personal comprendí rápidamente que desconocía muchísimos aspectos de la historia de las relaciones laborales en la OIT. Me hice entonces el firme propósito de colmar estas lagunas conversando con colegas más experimentados y ex funcionarios, consultando los archivos del Sindicato y leyendo números anteriores de la revista *Unión*, para lograr así una mejor comprensión de la historia de nuestro Sindicato, que en tan sólo dos años celebrará su 90.º aniversario.

En ese proceso, encontré numerosas declaraciones de antiguos presidentes del Sindicato del Personal. Y lo que más me sorprendió fue tal vez el hecho de constatar que buena parte de los retos que hoy se plantean al Sindicato son muy similares a los que tuvieron que afrontar nuestros predecesores.

No tengo la intención de repetir hoy las declaraciones de esos antiguos presidentes. Más bien, preferiría centrar mi presentación en cinco cuestiones prioritarias; confío en que ustedes, los miembros de esta Comisión, a través de sus deliberaciones y decisiones, podrán ayudar a la OIT y a su personal a resolverlas. Se trata de cinco ámbitos de acción en los que el Sindicato del Personal y la administración están trabajando codo a codo para producir resultados. Algunas de estas cuestiones están directamente relacionadas con documentos que se han presentado para la consideración de esta Comisión.

1. Seguridad y protección del personal en las oficinas exteriores (Documento GB.301/PFA/19/1)

La primera preocupación del Sindicato, y sin duda la más importante, es la protección y la seguridad de nuestros colegas en el terreno.

En los terribles hechos del 11 de diciembre de 2007, la OIT perdió a un querido colega, Abderahim Hanniche; otros dos fueron hospitalizados, víctimas de lesiones corporales. En realidad, todos los miembros del personal que se encontraban en el lugar y momento del ataque se vieron gravemente afectados. Aunque no todos solicitaron asistencia médica o de otra índole inmediatamente después, bien podrían necesitarla en el futuro; por consiguiente, es con justa razón que se están previendo medidas para responder a las necesidades de estos colegas en el más largo plazo.

Quisiera manifestar nuestro reconocimiento a todos quienes apoyaron a nuestros colegas y a sus familias tras el ataque perpetrado en Argel.

En primer lugar, agradecemos el respaldo prestado por el Departamento de Seguridad y Vigilancia de las Naciones Unidas, a través de la unidad encargada del control del estrés causado por incidentes graves. Este Departamento envió inmediatamente a dos asesores altamente calificados, que permanecieron en Argel durante varias semanas. La atención psicológica a los supervivientes de este tipo de violencia es esencial, e ilustra de manera concreta lo que se puede hacer con los recursos que ustedes aprueban para el sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas cuando se trata de apoyar a nuestros colegas en momentos de dificultad.

También doy las gracias a nuestros colegas de las oficinas exteriores por su excepcional contribución en circunstancias particularmente penosas. El funcionario a cargo de la oficina de la OIT en Argel se puso al frente de las acciones de respuesta al ataque, aportando en el terreno mismo una ayuda vital al funcionario responsable de la seguridad y al personal que se ocupó de las tareas de normalización. Junto con el representante enviado por el Director General, reconfortó a la familia de Abderahim, visitó en el hospital a los miembros del personal lesionados, y facilitó informaciones esenciales y asistencia a todos los afectados. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), la Oficina Regional y CABINET se movilizaron a su vez para contribuir a la gestión de la respuesta ante esta crisis.

En condiciones tan difíciles, la relación de trabajo con la Administración ha sido excelente. Los desacuerdos sobre los asuntos corrientes se han puesto rápidamente en segundo plano, y el libre intercambio de información en beneficio de todo el personal afectado se ha convertido rápidamente en el orden del día.

Como ha quedado de manifiesto con el atentado de Argel, la propia Naciones Unidas se ha convertido en un objetivo de estos ataques. Por lo tanto, nuestro personal se encuentra en situación de riesgo no sólo a causa de su lugar de residencia o de los bienes que tal vez poseen, sino simplemente por haber respondido a un llamado: comprometerse con los ideales y los principios de las Naciones Unidas.

En lo que atañe a las cuestiones de política, el personal de la OIT está representado por intermedio de nuestra federación internacional en la Red Interinstitucional de Gestión de la Seguridad. Estamos comprometidos con el fortalecimiento de esta entidad, y estudiamos actualmente la manera de presentar recomendaciones para reforzar la seguridad y la protección

del personal en todo el sistema de las Naciones Unidas. En este sentido, para el Sindicato es importante responder a la siguiente cuestión: «¿Qué ocurre al personal de contratación local en una situación de crisis?»

Ni las bombas ni las balas hacen diferencia entre las víctimas, ya se trate de funcionarios internacionales o de personal de contratación local. Por ende, en situaciones de crisis, la seguridad y los mecanismos de vigilancia tampoco deben discriminar entre las distintas categorías de personal. Ahora bien, es cierto que la mejora de las prestaciones para el personal nacional entraña considerables repercusiones a nivel de los recursos. No obstante, ahora que el Secretario General se apresta a examinar el sistema mundial de seguridad y vigilancia, es importante allanar las diferencias de trato entre los funcionarios locales y los funcionarios de contratación internacional.

La piedra angular de la seguridad del personal es la capacitación. Nos complace señalar que los representantes del Sindicato del Personal son sistemáticamente invitados a participar en todas las sesiones de formación para la seguridad organizadas en las regiones y en la sede. Se están preparando jornadas de formación destinadas específicamente a los representantes del personal, las que tendrán lugar en relación con las reuniones regionales.

Agradecemos la mención especial de los proyectos de cooperación técnica incluida en el documento presentado por la Oficina a esta Comisión. El Sindicato también ha sido informado del incumplimiento de las Normas Mínimas de Seguridad Operacional (MOSS) en «varias» oficinas de proyecto. Al respecto, cabe preguntarse cuántas de nuestras oficinas de proyecto dan pleno cumplimiento a las MOSS, y cuántas son las que cumplen las normas mínimas de seguridad, incluidas las normas de seguridad contra incendios. Creemos que todas las oficinas de la OIT deberían cumplir estas normas para garantizar que los funcionarios que prestan servicios a los mandantes lo hagan en condiciones de seguridad y en un ambiente lo más protegido posible.

También nos gustaría que se instaurara un sistema para resolver los problemas que pudieran surgir en caso de que una oficina exterior tuviese que trasladarse o cesar sus actividades temporalmente, ya sea por motivos de seguridad o por otras razones. Ese sistema podría incluir el establecimiento de un «plan social» que se aplicaría con arreglo a criterios negociados de antemano — y no sobre una base *ad hoc* cada vez que la OIT se vea confrontada a una crisis — para gestionar el proceso de reubicación con un mínimo de perturbaciones, en un contexto que de por sí es difícil y estresante.

2. Examen de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT (Documento GB.301/PFA/4)

La segunda cuestión que quisiera plantear es el examen de las estructuras de las oficinas exteriores de la OIT (documento GB.301/PFA/4). Insisto en que no quisiera dedicar demasiado tiempo a cuestiones teóricas. Más bien prefiero concentrarme en la forma de las consultas, así como en las futuras repercusiones concretas que tendría la reestructuración propuesta sobre el personal de la OIT.

El Sindicato del Personal en Ginebra tuvo la oportunidad de comunicar a los consultores nuestras opiniones acerca del examen de las estructuras exteriores. Durante esa reunión los alentamos a que también consultaran a nuestros representantes en las oficinas exteriores que iban a visitar y nos ofrecimos a organizar esas reuniones, de ser necesario.

Desafortunadamente, según las informaciones que hemos recibido de nuestra propia estructura de representantes en las oficinas exteriores, en la mayoría de los casos, esas reuniones no tuvieron lugar. Los pocos representantes que sí tuvieron oportunidad de reunirse con los consultores nos informaron que esas reuniones: no habían sido programadas originalmente como parte de la misión, habían obligado al personal a participar conjuntamente con la dirección, o habían sido extremadamente breves. Es de lamentar que en la gran mayoría de los casos los consultores no hayan podido conocer las opiniones de los representantes locales del Sindicato del Personal, quienes constituyen una fuente de información esencial para llevar a cabo cualquier análisis de la estructura y el funcionamiento de las oficinas exteriores de la OIT.

El Sindicato del Personal se puso en contacto con nuestros representantes regionales, cuyas contribuciones se compilaron en un documento en el que se subrayaban nuestras principales preocupaciones en relación con cualquier tipo de reforma de la estructura de las oficinas exteriores. Algunos de los principales puntos planteados incluían:

- 1) *Salvaguardar* la seguridad en el empleo en todas las oficinas, impartiendo al personal existente la formación necesaria para permitirle abarcar todas las posibles nuevas tareas y dando una atención especial al personal contratado a nivel local.
- 2) *Mejorar* la utilización apropiada de los contratos de trabajo en la Oficina sin aumentar el empleo precario.
- 3) *Explorar* diversas posibilidades de formación, desarrollo profesional y movilidad entre el personal de la categoría de servicios generales y el personal nacional, particularmente en los casos en que el estatuto jurídico de las oficinas de la OIT pudiera cambiar.
- 4) *Promover* la igualdad de trato entre el personal de la cooperación técnica y el personal del presupuesto ordinario, empezando desde la fase de contratación.
- 5) *Aumentar* la responsabilización del personal directivo y de los jefes responsables de las unidades técnicas a través de una definición clara de sus responsabilidades.
- 6) *Celebrar consultas* con representantes del Sindicato del Personal a todos los niveles durante el examen de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT.
- 7) *En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas* que se está haciendo sentir en las oficinas exteriores, la OIT debe promover una armonización hacia arriba y no en sentido inverso de los términos y condiciones.

Si bien el Sindicato del Personal respalda una presencia más eficaz — y de ser necesario más flexible — de la OIT, debemos tener cuidado para que esto no tenga efectos negativos sobre la seguridad y el rendimiento del personal. Por ejemplo, no debería procederse a la contratación de un equipo de coordinadores nacionales que, de acuerdo con el documento, puede «establecerse e interrumpirse según las necesidades», sin antes hacer un análisis completo de la situación del equipo actual de coordinadores nacionales y de los problemas que enfrenta.

La referencia a un aumento de la proporción de puestos de la categoría de servicios orgánicos con respecto a la categoría de servicios generales también es motivo de preocupación. Según nuestras cifras, a pesar de que el número total del personal de la categoría de servicios orgánicos ha permanecido relativamente estable desde 1998, ya hemos observado una reducción del 16 por ciento del personal de los servicios generales en la sede, y una disminución ligeramente inferior en las oficinas exteriores.

Decir que una reducción de la proporción de puestos de la categoría de servicios generales con respecto a la categoría de servicios orgánicos es «deseable» de por sí — sin antes haber efectuado un análisis exhaustivo de las necesidades y de los recursos disponibles

en una oficina — no le hace ningún favor al personal de los servicios generales porque desvaloriza su trabajo y limita sus perspectivas profesionales. Tampoco le hace ningún favor a los miembros del personal de la categoría de servicios orgánicos porque muchos de ellos están trabajando al máximo de su capacidad y dependen de la ayuda profesional de sus colegas de los servicios generales para efectuar su trabajo. Tampoco le hace un favor al personal directivo porque se ve forzado a reducir el personal y a apoyarse en los colegas que tienen para realizar el trabajo adicional.

El Sindicato del Personal aprecia la oportunidad de poder examinar este documento por adelantado con representantes de CABINET y de HRD. Esperamos sinceramente que este intercambio marque el principio de un diálogo permanente entre el Sindicato del Personal — con inclusión de nuestros representantes en las oficinas exteriores — y la administración. Aún queda mucho por hacer para llevar a cabo exámenes, discusiones y consultas en relación con las medidas concretas propuestas en el documento de la Oficina. Esperamos que las Directrices sobre Cambios de Administración y Procesos de Reestructuración, cuya preparación requirió meses de negociación, puedan aprovecharse para estos fines y para cualquier otra circunstancia en la que nos encontremos ante una reestructuración.

3. *Tribunal Administrativo de la OIT*

Por lo que respecta al documento que han de examinar sobre el Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, en particular la cuestión relativa a las vistas orales ante el Tribunal, el Sindicato del Personal quisiera señalar a su atención que esta propuesta de enmienda, como se indica correctamente en el documento de la Oficina, formaba parte de una discusión mucho más amplia sobre la necesidad de reformar y modernizar el Tribunal Administrativo.

Esto incluía examinar la posibilidad de que cualquier sindicato o asociación representativa pudiera presentar una queja directa ante el Tribunal Administrativo, como ha ocurrido durante años en la mayoría de los Estados Miembros, cada vez que se encontraba ante un problema que afectara nuestros derechos como sindicato.

Este principio ya ha sido objeto de una negociación y de un acuerdo con la administración, y se refleja en el Convenio Colectivo sobre Prevención y Solución de Conflictos. Lo único que queda por hacer para dar efecto a esta cláusula del convenio colectivo es que ustedes aprueben el texto de la enmienda propuesta en marzo de 2005 (documento GB.292/PFA/20/2) y que la Conferencia adopte esas enmiendas.

Ustedes son los representantes de los principales actores mundiales de las relaciones laborales, y como tales tienen la oportunidad de resolver esta cuestión. Si no lo hacen en la sesión actual, tal vez deseen pedir que se prepare un documento para abordar esta cuestión en la próxima reunión.

Le pedimos su apoyo para hacer posible la aplicación plena de uno de los poquísimos convenios colectivos que existen en el ámbito de la administración pública internacional.

4. Sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS)

Aunque no tengan ante ustedes un documento que aborde de manera específica el tema del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), se trata de una cuestión que preocupa mucho al personal de la OIT, y obviamente al Sindicato del Personal.

En el momento en que se introdujo el RAPS, fue descrito como un sistema destinado a simplificar el proceso de contratación y colocación con vistas a responder tanto a las necesidades de dotación de personal de la Organización como a la necesidad de equilibrar la vida laboral y la vida privada del personal. Se esperaba — y aún se sigue esperando — que este sistema promoviera la planificación de la sucesión, la gestión de talentos, el desarrollo de la carrera profesional y una prospección eficaz y oportuna.

La principal prioridad del Sindicato del Personal es garantizar que todo nuevo sistema aumente la transparencia y la objetividad del proceso de contratación y de selección. Por esta razón, el Sindicato del Personal ha participado con la administración en la renegociación del convenio colectivo sobre contratación y selección. Firmamos un convenio marco a finales del año pasado, y actualmente nos estamos ocupando de los procedimientos más detallados, que esperamos sean objeto de un acuerdo antes de la próxima reunión del Consejo de Administración.

En cuanto al propio proceso del RAPS, el Sindicato del Personal planteó varias preocupaciones relacionadas con el sistema propuesto a principios de este año. Es importante que mencione aquí que la mayoría de esas preocupaciones parecen haber sido tomadas en cuenta por nuestros colegas de HRD. Hemos pedido la oportunidad — y estamos deseando tenerla — de examinar el proceso completo con HRD una vez que se haya completado este primer ejercicio.

De cara al futuro, podría ser muy interesante y útil dar mayor participación a un representante del personal en la aplicación de la nueva Estrategia de la OIT en materia de Recursos Humanos. Por ejemplo, los exámenes de la dotación de personal que llevan a cabo en la actualidad HRD y los directivos antes de que empiece a funcionar el RAPS tal vez puedan beneficiarse con la presencia de un representante del personal. Con ello se podría aumentar la participación del personal en este proceso, mejorar la transparencia y permitir que la Oficina tal vez pueda resolver los casos de ciertos miembros del personal en situación precaria.

5. Consejero Jurídico del Sindicato del Personal

Los esfuerzos del Comité para abordar todas estas cuestiones señaladas más arriba — entre muchas otras — cuentan con el respaldo de una secretaría comprometida y extremadamente competente, que incluye a nuestro Consejero Jurídico.

Tengo presente que en el momento de empezar mi intervención dije que no quería repetir las declaraciones de los anteriores presidentes del Sindicato del Personal. Sin embargo, les pido paciencia para poder repetirles un mensaje que ya han escuchado con regularidad por parte de mis tres predecesores más recientes, pero para el cual seguimos buscando una solución, después de cuatro años.

Para esto también les pido que echemos una mirada atrás en la historia del diálogo social en la Oficina. Es indudable que el Sindicato del Personal ha tenido sus «altibajos» con la administración. Esto ocurre con todas las relaciones laborales.

Afortunadamente me complace mucho decirles que seguimos manteniendo un diálogo periódico con la administración de la OIT. No siempre estamos de acuerdo en todo, pero en los casos en que tenemos divergencias, abordamos con profesionalismo la manera de resolverlas. De hecho, no fue sino hasta la llegada del actual Director General cuando el personal de la OIT empezó a disfrutar de un nivel formal de negociación colectiva en la Oficina.

Ahora estamos en una situación en la que tenemos la responsabilidad ante nuestros miembros y ante todo el personal de la OIT de defender nuestro derecho a la negociación colectiva. El Sindicato del Personal de la OIT ha contratado los servicios de un Consejero Jurídico desde 2003. En todo este tiempo él ha proporcionado asesoramiento jurídico profesional al Comité del Sindicato del Personal para apoyar la negociación colectiva o discusiones sobre políticas, y ha ayudado a tramitar las quejas como parte de la Unidad de Apoyo Jurídico del Sindicato del Personal.

Estamos pidiendo un contrato de trabajo regular y formal de la OIT para el Consejero Jurídico.

Esto es necesario porque, debido a nuestro estatuto jurídico en la administración pública internacional, no podemos poner al Sindicato del Personal bajo la jurisdicción de un Estado Miembro. Este hecho fue corroborado en una decisión reciente del Tribunal Administrativo de la OIT en la que se afirmaba lo siguiente: «muchos países exigen otras formalidades que incluyen, en algunos casos, el registro bajo la legislación nacional pertinente. Esas disposiciones legislativas no pueden aplicarse a una asociación del personal o a un sindicato cuyos miembros sólo pueden ser funcionarios públicos internacionales».

El marco jurídico para la relación de trabajo y las relaciones laborales en la OIT se define en: las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional, decisiones de la Comisión de la Administración Pública Internacional, el Consejo de Administración, el Estatuto del Personal, convenios colectivos y la jurisprudencia del Tribunal Administrativo.

Debido a esta circunstancia particular:

- Con excepción del Consejero Jurídico, el Sindicato ha contratado a su propio personal de secretaría — recurriendo a contratos de la OIT — durante los últimos 40 años.
- Muchos otros sindicatos, asociaciones y federaciones de personal de toda la administración pública internacional también recurren a los contratos de sus respectivos organismos para contratar personal.
- La OIT ha permitido que existan entidades independientes dentro de la Oficina y que el personal de éstas sea contratado con contratos de la OIT.

En la actualidad, debido a esta situación tan especial, el Sindicato del Personal debe poder contratar personal con un contrato de trabajo que tenga una base jurídica en el marco de la administración pública internacional, a través de la Organización Internacional del Trabajo.

Hay que dejar en claro lo siguiente: el Sindicato del Personal no le está pidiendo a la OIT que actúe como empleadora. El Sindicato del Personal está dispuesto a negociar con la administración las obligaciones que podría asumir respecto de su propio personal.

El Sindicato del Personal seguirá manteniendo su independencia a través de la financiación del puesto del Consejero Jurídico con cargo a los fondos del Sindicato del Personal, recabados con las cotizaciones de los miembros y sobre las cuales rinde cuentas mediante un sistema democrático de toma de decisiones en las asambleas generales anuales.

Expresamos la sincera esperanza de que ustedes puedan encontrar una solución para esta cuestión en un futuro muy cercano.

Gracias por su atención.
