

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



21 de noviembre 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**

(303.ª reunión – noviembre de 2008)

Señor Presidente,
Señor Director General,
Señoras y señores miembros de la Comisión,
Estimados colegas y demás participantes que nos acompañan hoy,

La semana pasada, mi país de origen, los Estados Unidos de América, eligió al primer Presidente afroamericano de los Estados Unidos. Esto ya ha sido mencionado en varias ocasiones en esta reunión del Consejo de Administración. El Presidente electo Obama se expresa con mucha elocuencia. Hoy mi preocupación es que ustedes creen que se puede esperar esa capacidad de hablar en público de *todos* los estadounidenses; sólo espero no decepcionarlos demasiado.

La elección prevista para la semana próxima en el Consejo de Administración nos lleva a reflexionar sobre los cambios que se han producido bajo la dirección de nuestro Director General en el último decenio. El Director General acuñó el término «trabajo decente» con el objeto de abarcar las esperanzas y las aspiraciones de los trabajadores y los empleadores del mundo, y los ideales de la propia OIT. El Director General dio un apoyo a las cuestiones de igualdad de género incomparablemente mayor que sus predecesores. Defendió la Declaración sobre la Justicia Social para una globalización equitativa, que reconoce el papel fundamental de la libertad sindical y la negociación colectiva para el logro de los objetivos estratégicos de la OIT.

En relación con el tema de la negociación colectiva en sí, el Director General abrió un nuevo camino, al suscribir lo que sigue siendo el único acuerdo de negociación colectiva en la historia de la administración pública internacional. A raíz del ejemplo de la OIT, varios organismos de las Naciones Unidas se alejan ahora de los mecanismos meramente consultivos para crear sus propias comisiones paritarias de negociación. Habida cuenta de su mandato singular, la OIT debería servir de modelo en materia de gestión de las relaciones entre la dirección y el personal para todo el sistema común.

Sin embargo, si miramos con ojos críticos las relaciones entre la dirección y el personal en la OIT, observamos que queda una tarea considerable por hacer.

Dado que ustedes, los miembros del Consejo de Administración, renuevan su confianza en el Director General, yo, en tanto que representante del personal de la OIT, desearía invitar al Director General a trabajar de ahora en adelante junto con los representantes del personal para hacer frente a los problemas más apremiantes que entorpecen el buen funcionamiento de nuestra Institución.

Restauración de la cultura de la negociación colectiva en la OIT

Uno de los principales obstáculos que enfrentamos es lograr la plena aplicación y el respeto de los convenios colectivos que han sido firmados por la administración.

En marzo de 2000, el Director General y el entonces presidente del Sindicato del Personal de la OIT firmaron un Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento. En virtud de dicho Acuerdo, la Oficina se comprometió a promover los principios y derechos consagrados en los Convenios núms. 87, 98 y 151 y en el artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Acuerdo refleja la intención, tanto de la Oficina como del Sindicato del Personal, de trabajar en un espíritu de colaboración, buena fe y respeto mutuo. El Acuerdo insta al diálogo social a fin de que todos los miembros del personal puedan influir en la evolución de la Organización, y establece la obligación de negociar de buena fe en materia de condiciones de empleo en el sentido más amplio del término.

Es necesario realizar esfuerzos para mejorar la aplicación de las disposiciones del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento.

Pese a las numerosas solicitudes formuladas por el Sindicato del Personal, tras dos ejercicios piloto, nunca se ha aplicado el Acuerdo Colectivo sobre los Planes de Desarrollo Personal.

El Convenio Colectivo sobre los Procedimientos de Contratación está en curso de revisión desde hace varios años. Como se señala en el informe anual sobre la estrategia en materia de recursos humanos presentado a su consideración, el Sindicato del Personal suspendió las negociaciones sobre el nuevo convenio en espera de los resultados de un caso que se ha sometido al Grupo de Examen, instancia a la que se someten los conflictos colectivos.

Nuestra acción fue motivada por los cambios unilaterales introducidos en los procedimientos de contratación y selección en el marco del sistema de contratación, asignación y colocación del personal (RAPS), en violación de las disposiciones del convenio colectivo en vigor. La decisión de suspender las negociaciones no fue tomada a la ligera y siguió una serie de intentos hechos por el Sindicato del Personal con el propósito de resolver este conflicto.

El Sindicato del Personal acoge con satisfacción las conclusiones del Grupo de Examen, que proporcionan importantes aclaraciones. Abrigamos la esperanza de que las orientaciones de esta instancia conduzcan a la reanudación de las negociaciones en las que ambas partes puedan comprometerse a concertar y cumplir un convenio colectivo. Este es un claro ejemplo de que si los cambios unilaterales hubiesen sido objeto de negociación, habría sido posible resolver algunos de los problemas que surgen hoy, dado que el personal se plantea interrogantes sobre la objetividad y la transparencia de los procedimientos.

El Sindicato del Personal suele ser informado o consultado sólo en una fase muy tardía respecto de otros ámbitos de política que afectan las condiciones de trabajo. Por ejemplo, en los demás organismos del sistema de las Naciones Unidas los importantes temas de la gestión del rendimiento y la movilidad del personal fueron tratados en profundidad en los debates sobre las

cuestiones de política en una fase temprana, mientras que en la OIT, se iniciaron consultas sólo una vez que las políticas habían sido establecidas, inmediatamente antes de su adopción. Son evidentes las limitaciones que ocasionan las consultas tardías en materia de elaboración de políticas. Desde ya, la dificultad de realizar análisis detallados o mantener consultas con nuestras propias estructuras representativas no es la menos importante.

Pese a estos problemas, se han logrado ciertos progresos. Debemos reconocerlos y valorarlos cuando se producen. Por ejemplo, el Sindicato del Personal y la administración han avanzado en relación con la cuestión de la política de contratación. Esperamos que se pondrá término a la precariedad del empleo en la Oficina mediante la adopción de un enfoque que permita lograr un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad.

Otro acontecimiento notable es la adopción de políticas de licencia que se examinarán durante la presente reunión. Tomamos nota de que estas políticas podrían haber sido aprobadas cuando se presentaron inicialmente a esta Comisión, dos años atrás, si hubiesen sido objeto de negociaciones en ese momento. No obstante, puedo atestiguar que la propuesta sometida a su consideración representa un compromiso negociado; es una política más lógica que la que existe en el resto del sistema común. Esto es la demostración de lo que se puede obtener mediante negociaciones de buena fe.

Dos cuestiones que no han sido sometidas a su consideración en esta oportunidad tendrán obviamente importantes implicaciones para el personal de la OIT. Se trata del estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, que se ha aplazado hasta marzo, y de la revisión de la estructura exterior, que se examinó en la Comisión de Cooperación Técnica a comienzos de la semana.

Esta última cuestión fue debatida entre el Sindicato del Personal, — en particular, nuestros representantes titulares de las regiones — y un representante de la Oficina del Director General, lo que fue muy apreciado. Significó para los representantes de nuestro personal de las oficinas exteriores, una valiosa oportunidad de presentar sus aportaciones y expresar sus preocupaciones, dado que los consultores del estudio inicial sobre la revisión de la estructura exterior no habían consultado ni tampoco entrevistado a los representantes del personal de la mayoría de las oficinas exteriores.

Esperamos ser parte de las consultas que se lleven a cabo a este respecto antes de la presentación de estos dos puntos a esta Comisión en el mes de marzo.

Un consejero jurídico para el Sindicato del Personal

La libertad sindical y de asociación es un elemento primordial para promover la negociación colectiva en cualquier lugar de trabajo. Lo anterior comprende el derecho que tiene un sindicato para organizar su propia administración, sus actividades y sus programas.

A pesar de los esfuerzos que hemos desplegado durante los últimos cuatro años, me veo enfrentado a la poco envidiable tarea de informar a ustedes, una vez más, que el Sindicato del Personal sigue imposibilitado de ofrecer a su Consejero Jurídico la protección de un contrato de trabajo adecuado. En el día de hoy, voy a abstenerme de incursionar en demasiados pormenores, puesto que en los últimos años, tanto yo como cada uno de mis predecesores hemos hecho alusión a esta cuestión en nuestros discursos pronunciados ante esta Comisión. Sin embargo, a modo de recapitulación:

- El Consejero Jurídico del Sindicato del Personal ha sido empleado del Sindicato desde 2003, y ha permanecido sin contrato desde 2004.

- La persona que ocupa ese cargo ha proporcionado al Sindicato del Personal asesoramiento y labores analíticas especializadas, asistiéndole en la preparación de negociaciones colectivas, en el examen de propuestas de política e, igualmente, ha brindado apoyo al personal en la solución de conflictos.
- Habida cuenta de la especificidad de la administración pública internacional, el Sindicato del Personal considera fundamental contar con la presencia constante de un consejero jurídico que conozca las singulares normas e instituciones de la OIT, a fin de proteger y defender los intereses del personal.
- Tal como el Tribunal Administrativo de la OIT lo confirmó en un fallo reciente, la independencia de la administración pública internacional impide que el Sindicato del Personal se registre en un Estado Miembro o que contrate sus funcionarios con arreglo a un contrato de trabajo concertado conforme a la legislación nacional. La única posibilidad que le queda al Sindicato del Personal de la OIT para contratar un consejero jurídico es recurrir al marco jurídico que se establece en los contratos de trabajo regulares de la OIT.
- Esta cuestión se refiere a un principio fundamental, a saber, el derecho que tienen los funcionarios de la OIT a la libertad sindical y de asociación, que está plasmado en el Convenio núm. 87 y, más específicamente, el derecho que tiene el Sindicato del Personal de contratar su propio personal.
- Existen antecedentes tanto al interior de la OIT como por fuera de la organización. Esta es la primera ocasión en que la administración se ha negado a suscribir un contrato con un funcionario contratado por el Sindicato del Personal. Los órganos que representan al personal de otras organizaciones internacionales han contratado ese tipo de funcionarios sin dificultad alguna, y en la Oficina existen muchos órganos independientes o casi independientes que recurren a los contratos regulares de la OIT para su propio personal.

Una vez más, en este caso el Sindicato del Personal de la OIT *no* está pidiendo que la OIT obre como empleador. El cargo sería financiado con nuestras propias cuotas.

Lo que el Sindicato *está* pidiendo es llegar a una solución negociada con lo cual se garantizarán unas condiciones de empleo apropiadas para el Consejero Jurídico del Sindicato del Personal. Consideramos que es posible llegar a una solución en la que se respete el derecho a la libertad sindical y de asociación del Sindicato del Personal, sin que ello traiga consigo la imposición de obligaciones a la administración de la OIT.

Seguridad del personal

Por intermedio de nuestra Federación Internacional, el Sindicato del Personal de la OIT ha tenido una participación cada vez más activa en las cuestiones relativas a la seguridad del personal. Tras los ataques ocurridos en Argel el 11 de diciembre de 2007, nos hemos comprometido a trabajar activamente en una política de seguridad, con miras a garantizar que se haga todo lo que sea necesario para prevenir que en el futuro se repita una tragedia similar. Puesto que hemos logrado influir con éxito en la política en el plano interinstitucional y que tenemos una buena relación de trabajo con la Unidad responsable de la seguridad en el terreno de la sede, acogeríamos con agrado el poder desempeñar un mayor papel consultivo al momento en que las políticas con las que hemos contribuido en el plano interinstitucional se pongan en práctica al interior de la OIT.

Sabemos que la Oficina asume una responsabilidad particular cuando traslada al personal internacional y a sus familiares a cargo a las oficinas exteriores. Pero el hecho de que los

funcionarios locales sean ciudadanos del país donde prestan sus servicios no debería ser impedimento para que ellos gocen de los beneficios que se ofrecen a sus colegas internacionales. Nuestra preocupación apunta hacia la supresión de cualquier barrera *artificial* que pueda interponerse entre colegas que enfrentan los mismos riesgos, puesto que todos ellos actúan bajo la misma bandera, es decir, la de las Naciones Unidas y la de la OIT.

A fin de ilustrar la medida en que esta discriminación conlleva repercusiones muy reales para el personal nacional en las oficinas exteriores, quisiera compartir con ustedes la experiencia de Roger, un miembro del personal que se desempeña en una zona de conflicto en la región de África.

Las labores que Roger realizaba en un proyecto de la OIT tenían lugar a más de 2.000 kilómetros de su hogar, de su familia y de las redes de apoyo, además de situarse en una región en la que los niveles de alerta por seguridad eran elevados.

En su lugar de destino, el personal nacional recibe una prestación por condiciones de vida peligrosas cuyo monto equivale a una quinta parte del nivel de la prestación por condiciones de vida peligrosas que recibe el personal internacional. El personal internacional goza de una licencia de «descanso y recuperación» y se les reembolsan los gastos incurridos en relación con el personal encargado de su seguridad personal. El personal internacional está obligado a residir dentro de la zona de seguridad establecida por el sistema de las Naciones Unidas, en cuya zona disponen de la protección de la policía y del personal de seguridad de las Naciones Unidas. Tales condiciones de vida seguras son inaccesibles para muchos funcionarios del personal nacional puesto que los costos de vivienda en los lugares seguros superan el monto que el personal nacional puede asumir.

Los problemas de inseguridad son reales. Habida cuenta de la reciente acusación según la cual las Naciones Unidas apoyan una de las partes en el conflicto, que por demás sigue extendiéndose en la región, es comprensible que el personal nacional ubicado fuera de la zona de seguridad abrigue el temor de ser atacado en virtud de su asociación con las Naciones Unidas.

Naturalmente, Roger no es el único de los muchos miembros del personal de la OIT que presta sus servicios a la Organización en un entorno mundial cada vez más inseguro. De hecho, de los 270 miembros del personal de las Naciones Unidas que ha perdido la vida como resultado de diversos actos premeditados ocurridos desde 1992, el 80 por ciento de ellos formaba parte del personal nacional. Acogemos complacidos el hecho de que el informe Brahimi, que contiene un examen de la seguridad global de las Naciones Unidas tras los atentados de Argel, reconozca la diferencia en el trato que se concede al personal nacional y al personal internacional y que además hace un llamado a las Naciones Unidas para que aborde estos problemas de manera más activa.

Puesto que la OIT incrementa la presencia de su personal en las oficinas exteriores y que emprende proyectos y actividades en localidades que están cada día más expuestas, es fundamental que la Oficina eleve los fondos y los programas en materia de seguridad al nivel de prácticas óptimas entre las distintas instituciones. Un grupo de expertos en materia de seguridad profesional debe apoyar y seguir de cerca la presencia mundial de la OIT, a fin de asesorar a los encargados de las actividades sobre el terreno, en los niveles más altos.

Los problemas que he presentado ante ustedes en el día de hoy no son de poca monta, y no es en un abrir y cerrar de ojos que se llegará a su solución. Sin embargo, considero que lograremos superarlos, si nos empeñamos en hacerlo con dedicación, perseverancia y compromiso, en un espíritu de colaboración e imbuidos de un espíritu de buena fe y respeto

mutuo. El Sindicato del Personal está dispuesto a hacer todos los esfuerzos que sean necesarios por lograr este objetivo y confía en que la administración también estará dispuesta a trabajar con miras a renovar la cultura existente en torno a la negociación colectiva aquí en la OIT, que es la institución por excelencia que se ocupa de promover el diálogo social y la negociación colectiva en el resto del mundo.

Gracias por su atención.
