

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



19 de marzo de 2009

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

**(304.<sup>a</sup> reunión – marzo de 2009)**

Señor Presidente, señores Vicepresidentes trabajador y empleador, miembros del Consejo de Administración, señor Director General y demás participantes que están hoy presentes con nosotros o que siguen el curso de la reunión a través de Internet.

En sus observaciones introductorias a la discusión sobre las propuestas de Programa y Presupuesto, el Director General insistió mucho en la crisis financiera. El personal de la OIT es perfectamente consciente de que para responder a la crisis actual debemos reorientar y dar un nuevo enfoque a nuestras labores; muchos de nosotros contribuimos ya con dinamismo a promover una respuesta razonable y duradera a las dificultades que deben enfrentarse.

En sus observaciones, el Director General promovió además una participación activa de los interlocutores sociales en la búsqueda de soluciones sostenibles. Destacó la función fundamental que cumple el diálogo social en tiempos de crisis.

En mi calidad de Presidente del Comité del Sindicato del Personal de la OIT, no puedo menos de acoger con beneplácito esas observaciones y de confiar en que esa participación activa en busca de soluciones se aplique igualmente al interior de la OIT.

Sin embargo, en tiempos de cambio y de crisis, la información, la consulta y la negociación son factores todavía más capitales. Para responder a la crisis financiera y mejorar la eficacia de los servicios prestados por los mandantes, aceptamos sin reparos el cambio y permanecemos abiertos a él.

No obstante, dichos cambios no pueden aceptarse a cualquier precio. La crisis y la inminencia del cambio no deben provocar ni en los países ni en la Organización precipitación a la hora de elaborar las políticas. Además, las negociaciones y las consultas entabladas con los representantes de los trabajadores pasan a ser un factor aún más indispensable para que las políticas formuladas reflejen un equilibrio entre la

flexibilidad exigida por la Oficina, por una parte, y las preocupaciones, los intereses y los derechos del personal, por otra.

Bien es verdad que podría resultar necesario acelerar las cosas; el Sindicato ya se ha comprometido ante el Director General y ante la Oficina en general, a movilizarse con rapidez y a dedicar la integridad de sus recursos a la búsqueda de soluciones. Preferiríamos con mucho dar a nuestros recursos un uso constructivo para abordar, desde la etapa más temprana posible, otras cuestiones que preocupan al personal, en lugar de malgastar nuestras energías y nuestros modestos recursos en una polémica surgida en torno a cambios que ya están decididos.

A este respecto, no debería considerarse que el Sindicato es un obstáculo, sino un interlocutor activo a la hora de tratar las cuestiones que preocupan al personal.

Estoy seguro de que muchos de ustedes estarán al tanto de las dificultades que hoy plantean las propuestas de enmienda al Estatuto del Personal, que se incluyeron en el orden del día de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración para su examen durante la presente reunión.

Esas enmiendas suscitaron profunda preocupación entre el personal, quien acudió al Sindicato para pedirle que emprendiera medidas claras a fin de que esas preocupaciones se expusiesen tanto a la Administración como a todos ustedes, en su calidad de miembros del Consejo de Administración, y de que se encontrase una solución al respecto.

El Sindicato tardó cierto tiempo en llegar hasta este extremo; no le fue posible convocar a una asamblea general extraordinaria de la noche a la mañana. En realidad, se puso empeño en negociar este artículo, conforme al compromiso contraído por el Sindicato y la Administración cuando firmaron el Convenio colectivo sobre el procedimiento de contratación y selección en 2000.

Sin embargo, no se concedió al Sindicato la posibilidad de cumplir su función reglamentaria de defender los intereses y los derechos del personal, pues se dio curso a las propuestas iniciales sin la preceptiva negociación y sin que se mantuviese un diálogo de fondo sobre las propuestas de la Oficina y sobre las contrapropuestas que se hubieran podido formular.

Dicho esto, las medidas recientemente adoptadas por ambas partes resultan alentadoras. Tras los contactos iniciales, extraoficiales y a veces casuales, mantenidos entre los dirigentes del Sindicato y los representantes de la Administración, parece advertirse cierto grado de receptividad para encontrar soluciones.

El Sindicato acoge con beneplácito el hecho de que se hayan abierto puertas y de que los miembros del Consejo de Administración hayan hecho gala de flexibilidad al permitir que las dos partes entablasen un debate al respecto. Si bien el tema es muy complejo, aún resta mucho trabajo que hacer hasta que se alcance un acuerdo, esperamos poder plantearles en el futuro una nueva propuesta.

Probablemente huelgue decir que los miembros del personal de todas las partes del mundo siguen este tema con sumo interés y esperan mucho de nosotros, tanto del Sindicato como de la Oficina. En aras de la transparencia, les mantenemos sistemáticamente informados de la evolución de la situación.

Aparte de este tema en concreto, el Sindicato también quisiera plantear algunas cuestiones que se refieren al examen de la estructura exterior de la Oficina. A este respecto, me centraré en tres esferas fundamentales: la seguridad del empleo, las situaciones de empleo precario y, según señalé anteriormente, la movilidad. Permítanme referirme a cada uno de estos temas de manera breve y ordenada.

Desde el principio, desde que los consultores emprendieron sus labores iniciales en 2007, el Sindicato viene planteando la cuestión relativa a la salvaguarda de la seguridad del empleo como su máxima prioridad en relación con el Examen de la estructura exterior de la Oficina. Nos anima que la propia Administración haya afirmado que se está haciendo todo lo posible por garantizar que el número de pérdidas de puestos de trabajo sea casi nulo, «lo más cercano posible a cero». Las referencias a la readaptación y a la reinserción profesional, en especial para los miembros del personal cuya relación de trabajo con la OIT se podría dar, si no, por terminada, constituyen un elemento fundamental.

El Sindicato también ha solicitado que se le suministre información y, siempre que sea posible, estimaciones y proyecciones claras acerca de las repercusiones sociales y humanas de la propuesta de Examen de la estructura exterior de la Oficina. Agradecemos la referencia a un impacto «cercano a cero», pero aun así el personal está ansioso por saber cuán próxima a cero se situará esa cifra.

Habida cuenta de la rápida expansión del programa de cooperación técnica de la Oficina y del creciente uso y, en algunos casos, abuso de los contratos de cooperación técnica en la Oficina, que imponen importantes limitaciones respecto del estatus y la trayectoria profesional de los funcionarios que tienen ese tipo de contratos, es necesario prestar especial atención a estos extremos en el Examen de la estructura exterior de la Oficina. Hemos planteado, tanto de manera oficial como extraoficial, una serie de sugerencias encaminadas a garantizar la igualdad de trato entre el personal remunerado con cargo al presupuesto ordinario y aquellos funcionarios que pueden llegar a pasar 5, 10, 15 o más años al servicio de la Oficina, con contratos de cooperación técnica.

Otra preocupación grave se deriva de la propuesta de expansión de los denominados coordinadores nacionales. Los coordinadores nacionales tienen en la Oficina un estatus singular y, que yo sepa, sin equivalente en el Sistema Común de las Naciones Unidas. Si bien dicho personal es titular de los contratos de trabajo con la OIT, queda exceptuado de gran parte de las disposiciones contenidas en el Estatuto del Personal de la OIT.

En el documento se propone que los cargos de coordinador nacional de la OIT sean creados o suspendidos en los países en función de las necesidades y de los recursos financieros del programa. Sin embargo, según antes ya planteamos y ahora reiteramos en esta tribuna, el examen de las normas que rigen las condiciones de servicio de los coordinadores nacionales debería efectuarse antes de que se contemple la posibilidad de ampliar más este tipo de acuerdos de trabajo que, desde nuestro punto de vista, no reflejan un equilibrio adecuado entre la flexibilidad y la necesidad requerida en materia de seguridad del empleo.

Es también preciso reconsiderar las responsabilidades del personal de la categoría de los servicios generales y de los funcionarios nacionales de las oficinas exteriores, para garantizar que el grado que se les atribuye corresponda al trabajo que de hecho realizan.

En lo referente a la movilidad, la Administración ha recalcado en muchas ocasiones el vínculo que existe entre las propuestas de enmienda al artículo 4.2 del Estatuto del Personal y el examen de la estructura exterior de la Oficina. La observación se nos antoja más que pertinente. Una vez más abundamos en ese sentido y... conste en acta que no siempre discrepamos de la opinión de la Administración.

Permítanme concluir formulando otra observación con la que, estoy seguro, también coincidirá la Administración. No estamos aquí para cogestionar, pues aceptamos sin reservas que no es ese nuestro cometido, ni queremos que lo sea.

Consideramos sin embargo que, en estos tiempos en que los cambios se concatenan cada vez más aprisa, en estos tiempos de crisis, la posibilidad de que los representantes del personal participen en el examen de las cuestiones referentes a las condiciones de trabajo desde sus fases más tempranas agregaría sin lugar a dudas valor al proceso. Es legítimo suponer que ésta es precisamente la razón por la que el cometido del Sindicato del Personal viene lisa y llanamente consagrado en el Estatuto del Personal.

Expresamos una vez más la esperanza de que el diálogo recién entablado con la Administración abone el terreno no sólo para hallar una solución al conflicto actual, sino también para reconstruir la confianza en todo el sistema de diálogo en que reposa la Oficina.

Gracias por su atención.

---