

LA OIT

DECLARACIÓN DE INTENCIONES DEL SR. GUY RYDER, CANDIDATO PARA EL PUESTO DE DIRECTOR GENERAL DE LA OIT

El décimo Director General de la OIT conducirá a la Organización hacia su centenario en un contexto de cambios trascendentales en el mundo del trabajo. Se enfrentará al desafío de equipar a la OIT para cumplir su mandato establecido de promover la justicia social frente a este trasfondo de profunda y rápida transformación.

No cabe duda de la relevancia de dicho mandato. La estabilidad de nuestras sociedades, la sostenibilidad del sistema global que las vincula aun más estrechamente y, en última instancia, la propia paz dependen de su realización. La crisis mundial que estalló en 2008 constituyó un claro recordatorio. Ha dejado a millones de personas en el mundo del trabajo en situaciones de extrema penuria, incrementando las filas de aquellos que ya sufrían la humillación de la pobreza, el desempleo y una creciente inseguridad en el empleo. La OIT debe tomar la iniciativa para combatir la crisis mundial del empleo, centrando sus prioridades sobre los jóvenes, cuya exclusión social constituye una bomba de relojería con un enorme potencial destructivo.

La economía mundial abre también, por otro lado, oportunidades para muchos millones de personas en las economías emergentes en particular, oportunidades desconocidas para las anteriores generaciones. Dispensa sus beneficios y sus costos de manera dispar entre países y dentro de cada país. Está ampliamente reconocida la necesidad de un re-equilibrio a distintos niveles. Para la OIT la tarea consiste en dar forma al cambio para responder a los imperativos de la justicia, incluyendo las necesidades apremiantes del mundo en desarrollo.

Pero la relevancia manifiesta de su mandato no es una garantía de la relevancia de la OIT en tanto que institución; eso ha de garantizarse mediante la calidad, relevancia, y utilidad de su trabajo. Para tener éxito en el futuro, la OIT deberá:

- Guiarse por los valores sobre los que fue creada, así como la práctica y la promoción del tripartismo. Cuanto más se las cuestione o se les plante oposición más resuelta ha de mostrarse la Organización en su defensa. Esta es un área en que cualquier compromiso sería un error;
- Buscar la excelencia técnica en el marco de su mandato que, por sí sola, la convertirá en la autoridad reconocida en todas las cuestiones relacionadas con el trabajo;
- Ser profundamente consciente de su obligación de trabajar con la mayor eficiencia y de proporcionar los mejores servicios y resultados en base a los recursos disponibles;
- Garantizar un contacto permanente con sus mandantes tripartitos, no sólo para responder con presteza a sus necesidades y opiniones, sino porque en tanto que actores clave de la economía real son una fuente de conocimiento y experiencia con que cuenta la OIT en exclusiva.

El próximo Director General tendrá la responsabilidad de unir a los mandantes de la OIT en torno a un programa basado en estos elementos y en el apoyo internacional establecido hacia el programa de trabajo decente. Las normas internacionales del trabajo serán un elemento central de esa misión. Eso, y el compromiso de un personal altamente cualificado y motivado, resultan indispensables para un liderazgo capaz de hacer avanzar a la Organización con una auténtica convicción y una influencia decisiva. La noción de que la OIT debe actuar como la "conciencia social" del sistema internacional es inapropiada. La OIT ha de ser un actor resuelto, no un mero comentarista moral.

Globalización: cambio, justicia, influencia

En los últimos años la OIT ha asumido la responsabilidad de desarrollar la tan necesaria dimensión social de la globalización. Esa labor no ha quedado exenta de controversia, pero resulta esencial para el cumplimiento del mandato de la Organización en el mundo del trabajo actual. Su presencia en el G-20 le ha aportado visibilidad y le ha dado voz al más alto nivel del desarrollo de políticas, y una oportunidad real para marcar la diferencia.

La cuestión que se plantea es ¿Hasta qué punto ha tenido éxito la OIT a la hora de marcar la diferencia y cómo puede mejorar su historial hasta la fecha? Independientemente de la valoración que se haga, dos consideraciones deberían orientar su continua labor respecto a la globalización y su interacción con otras organizaciones internacionales.

En primer lugar, su valor añadido reside en lo que aporta en base a su propio mandato. No debe intentar hacer el trabajo de otras organizaciones, pero sí influir sobre ellas contribuyendo con algo de lo que no dispone ninguna otra – la voz y las perspectivas del mundo del trabajo, fundamentadas por los valores y objetivos de la Organización. Esto se aplica a su creciente cooperación con el FMI tanto como al G-20 y al trabajo intensificado dentro del sistema de la ONU.

En segundo lugar, únicamente conseguirá hacerse escuchar y tener influencia si sus aportaciones revisten la más alta calidad técnica, capaz de superar las pruebas de tensión a las que se verá sometida con un riguroso escrutinio político e intelectual.

Enfoque y excelencia en el mundo del trabajo

Erigirse en la autoridad mundial sobre todas las cuestiones que entran dentro de su mandato es una condición previa indispensable para que la OIT tenga una auténtica influencia, relevancia y utilidad. Dicha autoridad no se deriva meramente de la posesión de un mandato. Sólo puede ser el resultado de hacer de la excelencia técnica una prioridad organizativa y destinar los recursos y los esfuerzos necesarios para lograrla.

Se trata de una tarea multifacética. Deberá implicar unas prácticas apropiadas de reclutamiento y organización de la oficina, y el desarrollo de la estrategia de gestión de conocimientos de la OIT. Habrá que mejorar la capacidad de investigación, y establecer prioridades para proporcionar los productos y la información que requieren los mandantes y que tengan una base de credibilidad suficiente para la labor de promoción de sus políticas contando con un marco normativo que reciba un amplio apoyo. La OIT cuenta ya con mucha experiencia, pero es necesario que sea debidamente orientada y reforzada para tener mucho mayor efecto. El Instituto Internacional de Estudios Laborales ha de formar parte integral de los esfuerzos para responder a ese reto.

Servir a las necesidades de los mandantes: respuesta, relevancia, tripartismo

Para ser el líder del mercado global en el mundo del trabajo, la OIT debe conocer bien a sus mandantes. Los Ministros de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores han de disponer de los medios y las oportunidades para dar a conocer sus necesidades y expectativas a la Oficina, y tener acceso al personal de la OIT responsable de responder.

Se dispone de mecanismos para ello. De hecho, las medidas para introducir una gestión basada en los resultados en la OIT buscan responder a las demandas expresadas por los mandantes. Este es el camino adecuado. En la coyuntura actual es necesario evaluar los progresos en la aplicación de dichas medidas. ¿Consiguen abordar efectivamente las principales prioridades y responder con eficacia? ¿Son las respuestas de la OIT suficientes en cuanto a su escala y duración como para conseguir cambios duraderos? En

conjunto, ¿Reflejan una OIT realmente en contacto con los eventos de última hora en el mundo del trabajo y suficientemente ágil para responder a las necesidades que generan? Las respuestas deberán sustentar la acción de la OIT en dos áreas:

La primera se refiere a las respectivas responsabilidades e interacción de la sede de la OIT y sus oficinas exteriores. Se ha prestado una atención permanente a la distribución del personal y los recursos financieros, y los arreglos estructurales sobre el terreno. La experiencia apunta a la necesidad de centrarse particularmente en las relaciones entre las oficinas en Ginebra y en el terreno: La OIT no puede permitir que se produzcan un distanciamiento o disfunciones entre ambas. El papel del Centro de Turín deberá estar mejor definido, en tanto que un componente integral y de gran valor en la división de tareas y responsabilidades dentro de la OIT.

La segunda guarda relación con la manera de hacer uso del tripartismo como recurso para la OIT. Tiene todas las de ganar si consigue aprovechar la experiencia y los conocimientos de sus mandantes – los actores de primera línea en la economía real – como aportación a su trabajo. Los procedimientos de la Oficina deberán asegurarse de explotar plenamente todo ese potencial.

Lograr consenso: Normas Internacionales del Trabajo

La mejor manera en que la OIT debe abordar determinadas cuestiones respecto a las cuales las opiniones difieren – en ocasiones de manera marcada – es hacerles frente, no ignorarlas. El próximo Director General deberá liderar la búsqueda de un consenso tripartito, particularmente ahí donde una continua división amenaza con debilitar la credibilidad de la organización.

Es algo que resulta especialmente evidente respecto a las normas internacionales del trabajo. Nadie cuestiona que las normas resultan cruciales y definitivas para la OIT. Pero existen discrepancias evidentes, expresadas enérgicamente, sobre aspectos centrales de las funciones de establecimiento y control de normas por parte de la OIT y respecto a la utilidad – e incluso validez – de algunos instrumentos. Dichas diferencias de opinión son la consecuencia legítima de la representación de los distintos intereses en liza. Pero ello no implica que la situación deba seguir paralizada.

Se dispone de diversos instrumentos para salir adelante. No existen divergencias respecto a los Convenios sobre derechos fundamentales, respecto a los cuales la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 aporta una base sólida para el consenso. Por otro lado, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 incorpora un compromiso común a mejorar la relevancia de la política de establecimiento de normas dentro del mundo del trabajo.

Debe actuarse urgentemente respecto a ese compromiso. Lo que está en juego es la capacidad de la Organización para contar con un conjunto de normas que infundan un apoyo lo más amplio posible y que constituya la expresión concreta de lo que debería ser el marco regulatorio apropiado para el mundo del trabajo hoy en día, un marco que promueva la creación de empleo, unas empresas sostenibles y el trabajo decente.

Llegar a los más vulnerables

El mandato de la OIT requiere llegar a aquellos que son más vulnerables, que se enfrentan a una enorme inseguridad y para quienes la negación de la justicia social resulta más cruel. Muchas veces es difícil alcanzarlos, y sin embargo son muchísimos. El ejemplo de los trabajadores y las trabajadoras del hogar muestra lo que puede hacerse. La OIT debe dar prioridad a tres categorías más de trabajadores y trabajadoras:

- Los trabajadores/as rurales, que siguen constituyendo el grueso de la mano de obra mundial;

- Trabajadores/as en la economía informal, que superan en número a sus homólogos de la economía formal en muchos países y deberían disponer de la posibilidad de cambiar su estatus;
- Los trabajadores/as migrantes.

Este trabajo – al igual que todo lo demás en la OIT – ha de tener plenamente en consideración la dimensión de género, apoyándose en el historial de logros de la OIT al respecto.

Gestión de la OIT: Eficiencia, transparencia, mérito

La OIT debe comprender que los recursos limitados a los que han de hacer frente la mayoría de los presupuestos públicos también se le deben aplicar. La necesidad de rentabilizar debe ser primordial en la cultura de la organización a todos los niveles.

Además del rigor en el control de gastos, habrá que buscar mejorar la eficiencia mediante una simplificación de los procedimientos, pero sin comprometer la eficacia. El nivel de personal de apoyo y administrativo para la aportación de esos servicios a los mandantes deberá situarse en línea con las mejores prácticas.

El nuevo Director General deberá proceder a una revisión en detalle respecto a las prácticas y estructuras en cuanto al personal directivo superior, y asignar las responsabilidades específicas para la gestión interna. Será necesario promover el trabajo en equipo a nivel del personal directivo y emprender iniciativas destinadas a impedir una compartimentación de ciertos sectores.

Tendrán que adoptarse mecanismos de evaluación como una herramienta de gestión. Una Organización que comprenda que su futuro depende de su relevancia y utilidad no puede por menos que situar la evaluación del impacto como un elemento central de su estrategia de aprendizaje, además de su compromiso con la transparencia.

La OIT debe ser un empleador que comprenda que el éxito depende de un personal motivado y altamente cualificado. Los empleados y los distintos mandantes han de poder esperar de la OIT unas políticas sobre recursos humanos que sean coherentes y justas. Unas relaciones laborales apropiadas forman parte de los valores esenciales de la OIT y constituyen una garantía de justicia y eficacia en el trabajo.



Para responder a los retos que deberá afrontar la OIT, puedo aportar tres décadas de experiencia en el mundo del trabajo, mayoritariamente a escala internacional, y una parte significativa de ese tiempo ocupando puestos de máxima responsabilidad a nivel mundial.

Esto ha implicado la práctica del tripartismo en todas las regiones. Estoy convencido de que la mejor manera de representar los intereses en el trabajo es a través de la negociación y el compromiso. Ha supuesto también una importante interacción con cada uno de los distintos mandantes tripartitos de la OIT, lo que me ha aportado comprensión y respeto hacia sus objetivos.

Liderar una confederación internacional que representa a más de 300 organizaciones en más de 150 países requirió ejercer responsabilidades de gestión en un entorno altamente complejo. Incluyó lograr una unificación sin precedentes de organizaciones mundiales históricamente divididas, lo que implicó tener que superar inextricables obstáculos organizativos y políticos. Durante esa etapa supervisé una seria reorganización de personal y fue necesario mantener un presupuesto equilibrado en circunstancias de ingresos significativamente reducidos.

Mis responsabilidades previas en tanto que Director de la Oficina del Director General y las que me corresponden actualmente como Director Ejecutivo me han permitido ejercer competencias comparables y entablar unas relaciones más profundas con Gobiernos, empleadores y trabajadores en el contexto específico de la OIT.

He disfrutado y he aprendido mucho del hecho de trabajar en entornos multiculturales. Me ha enseñado a tomar conciencia de que pueden realizarse contribuciones de igual valor de muchas maneras distintas. Hablo francés y español, además de mi lengua materna, el inglés.

