

► Anexo II

Consejo de Administración de la OIT, PFA (31 de octubre de 2023)

Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal

Señora Presidenta

Señor Director General

Miembros del Consejo de Administración,

Estimados colegas y todos los que estáis hoy presentes, en esta sala o en línea,

Esta es la segunda vez que me dirijo a ustedes en calidad de Presidenta del Comité del Sindicato del Personal de esta Organización, que una vez más les reúne entre sus muros, que como pueden comprobar van revelando poco a poco su nueva juventud. Quiero dar las gracias a los miembros del personal que se esfuerza por ofrecernos a todos, ya seamos empleados de la Organización, responsables de la toma de decisiones como ustedes, o visitantes que asisten a conferencias o talleres, las mejores condiciones materiales para poder realizar un trabajo productivo, eficaz y agradable. Trabajan muchas horas para proporcionarnos a todos el entorno y el confort necesarios.

En efecto, somos unos **privilegiados**. Es un sentimiento muy real compartido entre los colegas a los que represento. Privilegiados por nuestro entorno de trabajo en Ginebra, pero también en muchos otros lugares de destino; privilegiados por el hecho de tener un contrato de trabajo, un nivel salarial y unos derechos asociados apreciables; privilegiados sobre todo por el sentido que tiene el trabajo que realizamos. Hoy en día parece un «lujo» poder trabajar para defender, construir y promover los valores de justicia social, igualdad, no discriminación, libertad sindical y de asociación y respeto de la dignidad humana en el trabajo. Estamos orgullosos de ello y es lo que nos hace seguir adelante.

Esta conciencia de ser privilegiados es lo que a menudo nos impide quejarnos de las cosas que no van bien. Porque, por supuesto, **no todo es de color de rosa** en la vida de un funcionario público internacional: muchos colegas en distintos lugares de destino ven mermado su poder adquisitivo por la inflación, la devaluación de su moneda nacional y el aumento del coste de la vida, mientras que las nuevas metodologías adoptadas por la CAPI aún no han podido demostrar su valía, pudieran no ser suficientes para hacer frente a las fluctuaciones y adolecen de una inercia administrativa que les impide tener la capacidad de reacción necesaria. También nos preocupan las consecuencias potencialmente adversas de la actual revisión del sistema de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas.

También es difícil seguir trabajando cuando, por norma, el contrato de la mayoría de los colegas tiene una vigencia de un año, o de dos años como máximo, renovable de uno a tres meses, lo que les complica la planificación de su propia vida a medio plazo. A esta dificultad se añade el hecho de que las perspectivas de desarrollo profesional y reconocimiento del desempeño son cada vez más limitadas. La dificultad es aún mayor en el caso de muchos colegas que se encuentran en situaciones de guerra, conflicto y violación de los derechos humanos: en tales circunstancias tenemos el «privilegio» de contar con una Organización que se ocupa indistintamente de sus colegas nacionales e internacionales, lo que no ocurre con

otros organismos homólogos de las Naciones Unidas. En el orden del día figuran varios temas relativos a la respuesta de la Organización a situaciones dramáticas presenciadas por nuestros colegas, que siguen defendiendo con ahínco nuestros valores de dignidad humana en lugares como: Ucrania, Federación de Rusia, Myanmar, Afganistán, Sudán, Territorios Palestinos Ocupados, Jerusalén. Este año han sido demasiados los mensajes de solidaridad que el Sindicato del Personal ha tenido que enviar. Quién me iba a decir a mí que querría que el Sindicato tuviera que hacer llamamientos menos frecuentes a la solidaridad. Pero... nuestro leitmotiv está bien arraigado: «no nos quejemos, estamos mucho mejor que la mayoría de la población». Y así seguimos, con abnegación y pasión, cumpliendo este mandato al que estamos tan apegados.

El año transcurrido ha sido precisamente una **búsqueda del sentido** que debe darse a este mandato, que evoluciona en función de la orientación que le dan ustedes, nuestros mandantes, y dentro del marco del Programa y Presupuestario aprobado. El personal siguió de cerca el proceso de aprobación del presupuesto el pasado mes de junio con sentimientos encontrados de aprensión y confianza. Esta búsqueda de sentido se ha reflejado en las relaciones interpersonales, entre el personal y la dirección, y en nuestra forma de trabajar. Se están llevando a cabo una serie de **cambios estructurales** en la Organización para ajustar, transformar, racionalizar y maximizar nuestra forma de trabajar. Aunque la intención del Director General a su llegada no era de llevar a cabo una reestructuración importante, lo cierto es que el cambio está al orden del día en muchos departamentos, unidades y proyectos, tanto en la sede como en el terreno, y que a muchos colegas les sigue costando encontrar el sentido de tales procesos y encajar en ellos.

También hemos tenido que reinventarnos para poner en marcha la **nueva política de la OIT relativa a las modalidades de trabajo flexibles**, de lo que nos sentimos orgullosos. Esta política es un compromiso conjunto de la dirección y del personal con el que se afirma que la confianza debe ser el epicentro de las relaciones laborales, que es esencial encontrar un equilibrio entre las aspiraciones, los intereses individuales y las dinámicas de equipo y colectivas; por último, esta política es una reafirmación de que nuestros lugares de trabajo están cambiando y que nuestra manera de trabajar también debe evolucionar, preservando por supuesto lo esencial.

Por último, el deseo de poder avanzar en **temas de negociación** estancados desde hace tiempo nos llevó, junto con la dirección, a abordar ciertas negociaciones de otra manera, dejando de lado posiciones que parecían irreconciliables para identificar, ante todo, nuestros intereses comunes y avanzar constructivamente sobre la base de intereses compartidos. Es interesante señalar que esta voluntad de avanzar hizo que, junto con la dirección, nos tomásemos el tiempo de reconsiderar los fundamentos mismos de un proceso de negociación colectiva: asegurar que los principios de buena fe, mandato y delegación de autoridad sean compartidos por todas las partes de la negociación, y que se disponga también de los mecanismos necesarios para dirimir las diferencias que puedan surgir, pudiendo recurrir a los medios necesarios y pertinentes para expresar divergencias u oposiciones. Es importante que, antes de iniciar una negociación, se hayan establecido los procesos necesarios y que todas las partes los comprendan y respeten. Me parece una feliz coincidencia que el tema de la negociación colectiva figure en el orden del día de esta reunión del Consejo.

Gracias a ello, este año hemos podido avanzar en la **revisión de las condiciones de los contratos** y acordar una lista de medidas que deben aplicarse para asegurar la igualdad de trato de todos los colegas, tanto de aquellos cuyos puestos se financian mediante contribuciones voluntarias —como es el caso de la inmensa mayoría del personal en la actualidad— como de aquellos cuyos puestos se financian mediante contribuciones

obligatorias. Es intolerable que la mayoría de los colegas se encuentren en una situación precaria. Pero, parece ser que aquí volvemos a la misma cantinela de que «no hay que quejarse, porque somos unos privilegiados». Todo depende de los criterios que se apliquen a la comparación.

En efecto, ¿con quién queremos compararnos y a qué debemos aspirar? Para el Sindicato del Personal de la OIT, está claro que solo podemos aspirar a lo mejor en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y el diálogo social, y tenemos el deber, junto con la dirección, de dar ejemplo. Una vez más, sería inaceptable tener que decir aquello de «en casa de herrero, cuchillo de palo». Debemos disponer de los medios que nos permitan alcanzar los objetivos que nos hemos fijado, sin dejar de ser realistas con respecto a lo que puede conseguirse. La labor que hemos de acometer para dar cumplimiento a los compromisos contraídos es ciertamente colosal, pero el Sindicato del Personal confía en la buena disposición del Director General y de su equipo de dirección para que el diálogo pueda proseguir y, si es necesario, para apostar por propuestas creativas que permitan garantizar al personal que trabaja en la OIT unas condiciones de trabajo decentes, sostenibles y, por qué no —permítannos soñar—, ejemplares, que se conviertan en un modelo para todo el sistema común de las Naciones Unidas.

La **ejemplaridad** es precisamente una de las cuestiones que desearía mencionar al referirme a algunos de los documentos que figuran en el orden del día de la presente reunión del Consejo de Administración. En breve se examinarán el documento GB.349/PFA/8, sobre la introducción de enmiendas al capítulo XII del Estatuto del Personal relativo a las medidas disciplinarias, así como el documento GB.349/PFA/10, que aborda en particular la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT en el contexto de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas. Estos documentos tratan de la disciplina y la justicia.

Como funcionarios públicos internacionales, debemos comportarnos de manera ejemplar. En la introducción de las Normas de conducta de la función pública internacional se dice expresamente lo siguiente: «Así pues, los funcionarios públicos internacionales deben cumplir las normas más estrictas de conducta, ya que, en última instancia, la administración pública internacional permitirá al sistema de las Naciones Unidas propiciar un mundo justo y en paz». Por tanto, huelga decir que nuestros lugares de trabajo han de ser ejemplares en cuanto al respeto mutuo y han de estar libres de toda forma de violencia y acoso y asegurar la independencia de los funcionarios públicos internacionales en el desempeño de sus funciones. Es importante dotarse de los mecanismos necesarios para responder a situaciones inaceptables, pero, sobre todo, hacer todo lo posible para que no estas no se produzcan: cuando los daños ya están hechos, es demasiado tarde tanto para las personas como para la institución. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos deberá intensificar su labor, que se describe en el documento GB.349/INS/6 (Rev. 1) titulado «Examen de la aplicación de la estrategia para dar efecto a la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo». Ayer se examinó el documento GB.349/PFA/6 relativo a los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre asuntos de interés para todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Muchos de los temas que son objeto de recomendaciones o que serán examinados el próximo año tienen una relación directa o indirecta con la cuestión de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, por lo que habría que tener en cuenta la importancia de mejorar la prevención y, sobre todo, la asunción de responsabilidad por parte del personal directivo. En cualquier caso, esperamos que el año que viene podamos negociar nuevas medidas para prevenir y tratar la violencia en el lugar de trabajo, porque estamos viendo demasiadas situaciones que generan sufrimiento a nuestros colegas.

Se trata de una prioridad que debemos atender y a la que debemos dedicar el tiempo necesario. Teniendo esto en cuenta, es de agradecer que en el documento GB.349/PFA/10, relativo al examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas, se recomiende no adoptar por el momento ninguna medida de seguimiento. De hecho, ya es hora de dejar de discutir sobre la modificación de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas y de cuestionar la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT. El Sindicato del Personal ha expresado claramente su oposición a la introducción de cambios en la estructura jurisdiccional —posición que, de hecho, es compartida por numerosas partes interesadas—, que haría que la administración de justicia, por lo que respecta al personal de la OIT, fuera algo muy distante y lejano.

Las enmiendas del Estatuto del Personal que se han sometido al Consejo de Administración en relación con las medidas disciplinarias hacen hincapié en que dichas medidas han de ser progresivas y tener un carácter correctivo. Queremos reconocer que tenemos **derecho a equivocarnos**, y que la Organización debe permitirnos reconocer estos errores —cuando son aceptables— y aprender de ellos. A menudo resulta más fácil culpar a los demás, o al sistema —¡sí, IRIS es a menudo un blanco fácil!—, que admitir que somos responsables, en todo o en parte, de un error. Ciertamente, predicar con el ejemplo significa también reconocer que no somos perfectos, pero que actuamos de buena fe. La revisión realizada implica también el reconocimiento de la capacidad de los directivos para escuchar a los colegas, comprender por qué se ha producido un error y estudiar la respuesta adecuada en función del error cometido. Nos encontramos en un contexto en el que se nos pide hacer cada vez más y atender un número creciente de demandas y prioridades, en el que el miedo se convierte en la fuerza motriz: miedo a no poder competir con otras organizaciones que se ocupan del trabajo decente, miedo a no movilizar suficientes recursos, miedo a ver cómo la inteligencia artificial nos sustituye. Nos encontramos inmersos en un contexto en el que los mecanismos de control e información se están volviendo tan omnipresentes que el tiempo para hacer «nuestro trabajo» resulta cada vez más precioso y escaso. Cada vez es más difícil reconocer y admitir que, al final, somos «solo» seres humanos, motivados por nuestro deseo de responder a las necesidades de la Organización.

A pesar de todo, «no hay que quejarse, porque somos unos privilegiados».

La verdad es que, en muchos sentidos, lo somos.

Yo me considero una privilegiada por haber podido dirigirme hoy a ustedes, y tengo que decir, que todos ustedes son admirables y que confío en su benevolencia.

Soy también una privilegiada por haber contado con la confianza de todos mis colegas para hablar en su nombre, hecho del que me siento orgullosa.

Para concluir, solo me resta añadir que, cuando ustedes, los representantes del mundo del trabajo, toman decisiones y nosotros, los funcionarios, las ponemos en práctica, somos conscientes del privilegio —y la responsabilidad— que entraña para nosotros promover, de conformidad con nuestra Constitución, la justicia social, condición indispensable para una paz universal y permanente.

Muchas gracias por su atención

Séverine Deboos

Presidenta del Comité del Sindicato