

► Anexo III

Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal

341.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2021)

Señor Presidente, señor Director General, señoras y señores delegados, y estimadas y estimados colegas:

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidenta electa del Sindicato del Personal de la OIT, que representa a dos tercios del personal empleado en la sede y en las oficinas exteriores.

Hace un año, casi tal día como hoy, la OIT empezaba, como el resto del mundo, a medir la amplitud de la pandemia de COVID-19 y las consecuencias que esta tendría en su gobernanza, en su manera de funcionar y, por supuesto, para todo su personal. Sé que ustedes darán cuenta, en otras sesiones, de las políticas y las reorientaciones pertinentes, pero ahora es mi obligación reflejar el estado de ánimo de mis colegas en las circunstancias excepcionales generadas por esta pandemia.

En primer lugar, creo poder decir en nombre de todas y todos ellos que siguen plenamente comprometidos con su misión y sus objetivos frente a un mundo laboral en rápida evolución, sacudido además por la pandemia. Son conscientes de que todos los actores de este mundo laboral, trabajadores, empleadores y Gobiernos, que han sido y son implacablemente golpeados por esta crisis, deben beneficiarse de todos los conocimientos especializados y la competencia centenaria de la Organización a la que pertenecen. Para mis colegas, 2020 fue un año en que debieron reajustar sin cesar sus prioridades para atender lo mejor posible las necesidades y cumplir las exigencias de los mandantes. El personal de la OIT ha mostrado y logrado cultivar, a veces hasta el exceso, esa facultad de adaptación y esa flexibilidad a menudo aclamadas y reclamadas en esta tribuna, pese a trabajar en entornos cambiantes, desiguales y complicados en función de su lugar de destino. Unos debieron hacer malabarismos para compaginar, como otros muchos, sus responsabilidades laborales y familiares; otros, expatriados, sufrieron una profunda soledad, lejos de sus familias; otros vieron sus tareas literalmente reinventadas; otros debieron afrontar esta enfermedad y otros perdieron incluso la vida. La OIT ha pagado un precio muy alto en términos humanos. Conmocionados por la pérdida de los colegas fallecidos, los equipos afectados necesitaron atenciones especiales y un apoyo psicológico indispensable para reconstruirse mentalmente y ser nuevamente operativos.

La duración de la pandemia y su final incierto obligan claramente a los miembros del personal a exprimir más que de costumbre sus recursos individuales para motivarse y estar a la altura de los retos actuales. También es verdad que el personal necesita un apoyo y un estímulo constantes de la organización que le emplea y que, por suerte, es la OIT.

O, I, T: tres letras que, en esta coyuntura particular, cobran todo su significado, principalmente gracias a la capacidad de nuestro equipo directivo de acompañarnos, apoyarnos y guiarnos en estos tiempos de adversidad. En las circunstancias que conocemos, la necesidad de incrementar la colaboración y la conexión interna entre

todos y la voluntad de adaptar las normas y los procedimientos de funcionamiento interno son factores esenciales para el buen funcionamiento de la Organización. El Sindicato reconoce sin reservas estos esfuerzos de la Administración, que contribuyen a reactivar el sentimiento de pertenencia a una cultura institucional, un sentimiento que a veces tendió a disiparse en los últimos años. Está claro que la Administración deberá transformar el ensayo, como se dice en el mundo del deporte, para que todas las sugerencias y buenas prácticas nacidas de estos momentos difíciles puedan mantenerse en el tiempo. El Sindicato ha ofrecido también su apoyo a la Administración para futuros debates sobre la necesidad de mejorar ciertos marcos normativos vinculados a las condiciones de trabajo, como la política de teletrabajo, y sobre la necesidad de reforzar el marco institucional relativo a la seguridad y salud en el trabajo, de manera que todas las trabajadoras y todos los trabajadores de la OIT puedan beneficiarse de las mismas protecciones con independencia de dónde encuentren. Para concluir su declaración sobre las consecuencias de la COVID-19, el Sindicato del Personal desea aplaudir a la Administración por todas las medidas ya adoptadas y queda a su disposición, en el marco regulado de un diálogo social efectivo, para que el futuro laboral del personal de la OIT se inscriba de manera concreta en una normalidad mejor.

Señoras y señores delegados, las actividades de la OIT continúan y, en mi calidad de portavoz del personal, es mi responsabilidad señalar también a la atención de ustedes algunas de las preocupaciones que suscitan algunos documentos del Consejo de Administración.

Me referiré primero a la actualización de la estrategia de recursos humanos de la OIT (GB.341/PFA/16).

Enterado, como todos ustedes, de la composición actualizada del personal de la OIT, el Sindicato del Personal tiene una serie de comentarios que formular sobre ella.

Por primera vez en la historia, la mayoría de los miembros del personal de la OIT trabajan con contratos de cooperación técnica. Ahora que el marco programático expone de manera conjunta e integrada los objetivos desglosados según su consecución esté financiada con cargo al presupuesto ordinario o mediante contribuciones voluntarias, nuestra Administración ya no puede ignorar las inicuas condiciones de empleo que se reservan a esos miembros del personal.

El Sindicato ha realizado una evaluación que ha generado conclusiones harto instructivas a este respecto: los principios fundamentales que informan la iniciativa «Una OIT unida en la acción» se incumplen a menudo y de manera reiterada en el caso de las funcionarias y los funcionarios de cooperación técnica (falta de transparencia en su contratación y selección; ciertas formas de violencia en el trabajo; incertidumbre en cuanto a la renovación contractual hasta el término efectivo del contrato anterior; imposibilidad de acceder a oportunidades de formación; limitaciones al goce de licencia por maternidad; seguridad elemental subordinada a la financiación externa, y un largo etcétera). Evidentemente, el personal afectado tiene rarísimas veces la posibilidad de quejarse por ello, so pena de ser cesado en su relación laboral.

Además, muchas funcionarias y muchos funcionarios que el Sindicato considera precarios no son realmente contratados para realizar actividades directamente relacionadas con proyectos de cooperación. La «afectación ficticia» de personal a proyectos de cooperación técnica lleva muy a menudo aparejada la utilización de contratos precarios para realizar misiones permanentes a menor coste, para eludir, entre otras cosas, los marcos de contratación regulados, y para obviar las protecciones

que hacen posibles la equidad, la transparencia y también, en definitiva, la confianza de esta categoría del personal en los procesos institucionales.

En cuanto al respeto del personal y de sus derechos en cuanto trabajadoras y trabajadores, el que logra hacer carrera concatenando estos contratos precarios a costa de sacrificios a veces inauditos en términos de movilidad y de salario debería ser tratado cuando menos como personal de larga duración. Una vez acumula cierta antigüedad, está legitimado para reivindicar los mismos derechos en términos de formación, promoción, movilidad y perspectivas de carrera que aquel cuyos puestos son financiados con cargo al presupuesto ordinario.

Toda funcionaria y todo funcionario que pone sus competencias al servicio del mandato de la OIT y cuyo desempeño es reconocido debería poder aspirar a hacer carrera en la OIT y a obtener un reconocimiento adecuado.

Esta desigualdad de trato, equiparable a una discriminación entre trabajadores, que la OIT condena por cierto en sus declaraciones y recomendaciones, debe cesar. La ausencia de discriminación, especialmente en el acceso a salarios basados en la antigüedad, ya es una prioridad absoluta para el Sindicato, en riguroso cumplimiento de los principios fundacionales de esta Organización.

En otro orden de ideas, el Sindicato también lamenta tomar nota de que la situación relativa a la paridad de género es un tanto desigual en los grados superiores y de que la Secretaría aún debe progresar en términos de diversidad e inclusión. Según el Sindicato, estos aspectos guardan estrecha relación con la ausencia de garantías y de transparencia cuando se trata de proveer puestos de dirección y de establecer una fórmula clara para mejorar la diversidad del personal.

Además, y en relación directa con la adecuación de la fuerza de trabajo a las actividades de la Organización, el Sindicato está particularmente preocupado porque en este documento se remarca reiteradamente la necesidad de contratar siempre más candidatos cualificados, como si los que fueron contratados el año anterior ya no estuvieran en condiciones de cumplir las altas exigencias que justificaron su contratación. La hierba no puede ser siempre más verde al otro lado de la valla y es hora de que cuidemos nuestro propio pasto. Para el personal resulta difícilmente aceptable que la Administración se vanaglorie año tras año, en este informe, de poner a su disposición programas de aprendizaje que, bien mirados, parecen centrarse mayoritariamente en competencias genéricas (conocidas como «soft skills»). Para hacer las cosas bien y lograr que las funcionarias y los funcionarios estén a la altura de los retos actuales, es urgente que el actual personal de la OIT tenga acceso a verdaderos programas de perfeccionamiento de competencias especializadas y técnicas, y no sólo a los típicos cursos de gestión del tiempo y de comunicación que siempre se le proponen. Es además imperativo desarrollar un auténtico sistema que permita valorar y validar los conocimientos adquiridos.

Respecto al mismo documento, el Sindicato también se sorprende de la tibieza, teñida, eso sí, de buenas intenciones, con la que el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos trata la cuestión de la responsabilidad respecto a la gestión, y ello a pesar de que la Administración y el Sindicato han trabajado de consuno para promoverla. Esta colaboración ha contribuido, concretamente, a reforzar el sistema de evaluación del desempeño y a optimizar la participación del personal en la evaluación de 360 grados de sus superiores jerárquicos, no sólo para mejorar la responsabilidad de estos últimos respecto a su gestión en interés de la Organización, sino también para consolidar la confianza del personal en el proceso. Contrariamente a lo indicado en el

documento, no basta con «esperar» que esto suceda, sino que se debería hacer todo lo posible para que la responsabilidad respecto a la gestión sea efectiva.

Ahora me referiré a las cuestiones de personal tratadas de manera más general en el contexto del sistema de las Naciones Unidas.

El documento GB.341/INS/7, relativo a la reforma de las Naciones Unidas, ha suscitado nuestra máxima atención.

Aunque el Sindicato no puede menos de celebrar la mayor visibilidad de la Organización en este vasto proceso de reforma, insiste en que los representantes del personal de la OIT deben ser consultados periódicamente, tanto en la sede como fuera de ella, según resulte necesario. Me refiero concretamente a los párrafos del documento donde se mencionan un futuro marco unificado de gestión del desempeño y la necesidad de armonizar los contratos o de mancomunar recursos humanos o logísticos. Todos estos temas deben ser objeto de consultas rigurosamente formales en el seno de la OIT a fin de que esas condiciones sean mejoradas en lugar de niveladas a la baja, pues la OIT es por muchos conceptos un modelo en este ámbito. El Sindicato del Personal también está sumamente preocupado por la sobrecarga de trabajo que este proceso de reforma ocasiona a nuestros colegas de las oficinas exteriores. Esta constatación requiere una evaluación concreta y exige que se inviertan los recursos humanos y logísticos eventualmente necesarios.

Por otra parte, el Sindicato ha decidido observar atentamente la labor de un equipo de tareas que trabaja bajo la dirección del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, y cuyas primeras propuestas alarmantes hicieron temblar a todos los representantes del personal por la medida en que exponían la esencia misma de la función pública internacional y sus principales características en aras de una preocupante agilidad «uberizante». Desde entonces, las federaciones de personal han sido invitadas a formar parte de este equipo especial, cuyos resultados se aguardan con impaciencia.

Por último, con referencia al documento GB.341/PFA/INF/6, debo manifestarles la decepción y el hastío generados por la falta de avances significativos observada respecto a varios expedientes que han quedado en suspenso. En particular, el Sindicato del Personal no sale de su asombro ante el incomprensible empecinamiento que la Asamblea General de las Naciones Unidas muestra en cubrir a su órgano técnico, la CAPI, en lugar de adoptar medidas de gestión responsables para reformarlo. Existiría un riesgo elevado de desprestigio si se reiterasen las mismas inexactitudes en relación con el Fondo de Pensiones o la fijación de los salarios con el fin exclusivo de justificar unas decisiones políticas adoptadas hace ya casi tres años. Les recuerdo, por si alguno de ustedes lo han olvidado, que la ausencia de resolución de este conflicto ha puesto en entredicho, tanto en esta ciudad sede como en otros lugares de destino, el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Esta realidad es ciertamente poco digna de una institución que acaba de celebrar su 75.º aniversario y que se enorgullece de defender a diario y públicamente los derechos fundamentales, de los cuales los derechos del trabajo forman parte.

El Sindicato permanecerá pues, una vez más, sumamente atento a las decisiones que se adopten en las reuniones de la CAPI en las próximas semanas y a ciertas pretensiones veleidosas de denegar el aplazamiento de las próximas encuestas salariales, aun en plena crisis sanitaria y económica y cuando las metodologías revisadas no han sido todavía validadas ni probadas. A veces pueden bastar unos cuantos desencadenantes para que la decepción se torne nuevamente en ira.

El sistema de las Naciones Unidas tiene la suerte y el honor de contar con la OIT: un organismo especializado en las condiciones de trabajo, el diálogo y la justicia social, y en el que el diálogo social interno funciona bien, especialmente en estos tiempos de crisis. Si se quiere preservar realmente el futuro del trabajo del personal de las Naciones Unidas, su alta administración y su asamblea constituyente deberían inspirarse en las mejores prácticas existentes en su seno para construir una paz social duradera, lo cual beneficiaría de todo punto a las Naciones Unidas en general y a su personal en particular.