



17 de noviembre de 2020

**Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ante la
Sección de Programa, Presupuesto y Administración
(340.ª reunión – 3 de noviembre de 2020)**

Señor Presidente, a quien felicito por su elección,
Señor Director General,
Señoras y señores delegados,
Estimadas y estimados colegas,

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

Deseo, en primer lugar, agradecer a los diferentes grupos del Consejo de Administración la oportunidad que me han brindado de dirigirme a ustedes en este contexto excepcional. Dos razones por lo menos justifican esta intervención.

La primera, la celebración este año de los 100 años de existencia del Sindicato del Personal tras el éxito de la celebración del centenario de la Organización en 2019.

Un siglo de lucha y de solidaridad: este es el lema que el Sindicato del Personal, fundado en septiembre de 1920, eligió para rendir homenaje a sus primeros representantes elegidos (nueve hombres y dos mujeres), así como a los sucesivos miembros del personal en la sede y las oficinas exteriores que han asumido la responsabilidad de representar los intereses y derechos de los funcionarios de la OIT y, en ocasiones, de recordar a la Organización y a sus órganos rectores los principios y valores de la OIT en los que el Sindicato cree sinceramente.

El Sindicato del Personal está orgulloso de esta cultura sindical tan arraigada y característica de nuestra Organización. De ahí que, a pesar de las dificultades que ha encontrado para celebrar

este acontecimiento, haya conseguido organizar la mayoría de sus reuniones estatutarias; el punto culminante en este sentido fue la celebración totalmente virtual de su reunión mundial en septiembre pasado, que congregó a todos sus representantes con el doble propósito de actualizar su visión y su misión, y de definir los objetivos de las acciones quinquenales. Por otra parte, en el curso de los últimos diez meses el Sindicato del Personal también ha podido desempeñar plenamente la función que le corresponde en el seno de la OIT, es decir, representar los intereses del personal en el marco de un diálogo social constructivo.

Esta última consideración me conduce a la segunda de las razones por las que es importante que el Sindicato del Personal tenga la oportunidad de dirigirse a ustedes en esta ocasión. Para un sindicato, la forma más apropiada de celebrar un aniversario en una situación difícil como la que estamos viviendo es celebrar su utilidad y su necesidad. Mi tarea consiste, pues, en transmitir a ustedes los sentimientos que experimentan y el estado de ánimo en que se hallan los hombres y las mujeres que desde la primavera de este año no han dejado de trabajar ni un instante para la Organización en una situación de crisis sanitaria persistente.

Al igual que muchos trabajadores en todo el mundo, el personal de la OIT se adaptó rápidamente a estas condiciones de trabajo inéditas y de inmediato estuvo en condiciones de realizar sus tareas y responder a los desafíos directamente relacionados con el mandato y los objetivos de la Organización, cuya asistencia en tales circunstancias fue, evidentemente, muy solicitada.

Hay que subrayar que ello fue posible gracias al apoyo profesional y logístico constante, así como a la empatía y comprensión del Director General, los directores adjuntos y todo su equipo de gestión. La Dirección puso en marcha con este fin un portal centralizado de información sobre la COVID-19, herramienta que en gran medida fue desarrollada en consulta con los representantes del personal, lo cual fue muy satisfactorio.

Como era de suponer, en este contexto de crisis sanitaria fue necesario establecer de inmediato una estrecha colaboración entre la Dirección y el Sindicato, con frecuencia de forma urgente y muy pragmática, pues estaban en juego la seguridad y la protección del personal. Si bien hay que reconocer que el diálogo social interno ha funcionado eficazmente, todavía habría que realizar algunos ajustes como, por ejemplo, garantizar que los comités de seguridad y salud en la sede y las oficinas exteriores ocupen el lugar que les corresponde en la arquitectura general de las consultas entre la Dirección y el Sindicato. Está claro que la tarea no es sencilla: una organización internacional con empleados en todas partes del mundo debe adaptar sus medidas de seguridad, protección y retorno a los lugares de trabajo en función de las directivas nacionales de cada país en donde opera, manteniendo al mismo tiempo cierto grado de coherencia en el conjunto de directivas destinadas a su personal.

Además, debe prestarse mucha atención a la salud psicológica del personal. Algunos de mis colegas, por razones médicas o imperiosas, están teletrabajando desde hace nueve meses, aislados socialmente del mundo profesional; otros han contraído el virus y uno de ellos perdió la vida. Otras catástrofes climáticas o industriales (como la de Beirut), que han afectado

profundamente a nuestros colegas sobre el terreno y multiplicado las causas de ansiedad, han ensombrecido aún más este periodo difícil. Es menester reconocer que esta pandemia, que sigue activa a principios de noviembre, ha comenzado a minar la moral de las tropas, como suele decirse. Aunque mis colegas han hecho gala hasta el momento de una profesionalidad, capacidad de compromiso y resiliencia ejemplares, a riesgo de sufrir a veces agotamiento físico y mental, ahora más que nunca es necesario mantener y prolongar esa actitud de empatía y comprensión tan propia de la OIT, además de proporcionar a la Organización los recursos humanos y financieros indispensables para seguir respondiendo a los nuevos retos que plantea esta crisis sanitaria.

A continuación, una vez planteados los dos puntos mencionados, voy a formular como es habitual algunas observaciones sobre la posición de los representantes del personal respecto a los distintos documentos sometidos a esta reunión del Consejo de Administración, en particular dos documentos que han llamado especialmente su atención.

En primer lugar, el documento GB.340/INS/9, donde se propone una política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad que se inscribe en el marco general de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad adoptada recientemente.

El Sindicato ha participado activamente, de manera directa o a través de su federación de personal, en las diferentes etapas que han llevado a la adopción de esta estrategia y, en reiteradas ocasiones y en diferentes foros, ha indicado que lamentaba el desconocimiento por parte de la administración general de las Naciones Unidas de la función crucial que en este proceso deberían desempeñar los sindicatos a fin de garantizar una integración mejor de los trabajadores con discapacidad. Desafortunadamente, y al contrario de lo que se indica en el párrafo 2 del documento en cuestión, los 15 indicadores que figuran en esta estrategia mundial se refieren muy poco o incorrectamente a la función de los sindicatos. Por suerte, dado que uno de los indicadores es la creación por parte de cada organismo de sus propias políticas, el Sindicato confía en que la política que adopte la OIT refleje, como se indica en el párrafo 5 del documento, «la estructura, el mandato y los valores singulares de la Organización».

En cuanto al anexo a este documento, el Sindicato ha señalado a la Dirección todas sus reservas al respecto. Considera que esta propuesta fue elaborada de forma precipitada con el único propósito de plegarse a las exigencias cada vez más apremiantes de la administración general de las Naciones Unidas. A nuestro juicio, la inclusión de los trabajadores con discapacidad en el mundo del trabajo es una cuestión que requiere una política más adecuada. Este documento, que presenta numerosos problemas de estructura, a veces mezcla los objetivos de política general relacionados con el mandato de la Organización con aquellos directamente vinculados a su gobernanza interna. Esa falta de claridad podría tener más adelante consecuencias importantes en la forma en que la Organización decida aplicar dicha política. Si bien es cierto que la OIT debe predicar con el ejemplo, es indispensable someter esta política a un examen en profundidad y determinar con precisión las funciones y los objetivos internos y externos. El Sindicato confía en que el Consejo de Administración proporcione a la Dirección las orientaciones pertinentes en este sentido.

El segundo documento sobre el cual el Sindicato desearía formular algunas observaciones es el documento de información actualizada sobre la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021. Si bien se trata de un documento para información, el párrafo 8 (que por otra parte alude sutilmente al párrafo 184 del documento GB.340/PFA/2) llamó poderosamente la atención del Sindicato. Allí se alude a una mayor «agilidad» y movilidad de la fuerza de trabajo de la Organización y también se hace referencia a la labor preliminar del Grupo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el futuro de la fuerza de trabajo del sistema de las Naciones Unidas. Como suele ocurrir, la intención detrás de esta iniciativa era loable, ya que las Naciones Unidas querían apoyarse en la Declaración de la OIT para el Futuro del Trabajo adoptada en 2019; sin embargo, el primer informe provisional suscitó una fuerte oposición por parte de todas las federaciones de personal de las Naciones Unidas tan pronto entendieron a qué podría asemejarse su situación en el futuro. En efecto, las primeras propuestas estaban en total contradicción con los principios Noblemaire y Flemming y, entre otras cosas, podrían tener repercusiones graves en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, en la medida en que las nuevas categorías de trabajadores carecerían a fin de cuentas de protección social y seguridad en el empleo.

Al Sindicato del Personal de la OIT le cuesta entender por qué la Dirección de la OIT permite que en ese tipo de foros interinstitucionales se ignoren de esa forma los principios y valores contenidos en su propia Declaración, en particular el de promover un enfoque centrado en las personas, y no rechaza unas propuestas que contradicen los valores y principios de la Organización.

Sin duda es preciso reflexionar sobre la futura fuerza de trabajo de todo el sistema de las Naciones Unidas; si se hubiera brindado a los representantes del personal la oportunidad de participar en ese ejercicio, seguramente hubieran podido formular varias propuestas.

Proponer un futuro del trabajo cada vez más precario para todo el personal de las Naciones Unidas no es, desde luego, la aspiración del personal. Está en juego la independencia de la administración pública internacional según la concibieron sus fundadores, que entendían que era necesario garantizar la capacidad del personal de desempeñar sus tareas con total independencia, lo que a su vez requería la seguridad del empleo como condición *sine qua non*. El Sindicato va a seguir de cerca la labor de este Grupo de Tareas, ya que es consciente de que, indirectamente, podría tener repercusiones en las negociaciones internas con la Dirección que se están llevando a cabo en este momento y, si lo estima necesario, no dudará en movilizar a sus miembros a fin de preservar la seguridad del empleo, una de las características distintivas de la función pública.

En conclusión, señoras y señores delegados, como ustedes mismos habrán podido comprobar a lo largo de los últimos diez meses, pese a un contexto inhabitual y que a veces puede resultar muy angustioso, las actividades de la Organización en todos los ámbitos han seguido adelante. Ello ha sido posible gracias a una conjunción de elementos propios de esta Organización y que

la diferencian de todas las demás: un personal directivo eminentemente activo, una gobernanza tripartita y, no lo olvidemos, un personal dedicado y combativo, sin el que la continuidad de las labores y actividades de la OIT hubiera resultado casi imposible. Esto es algo que habrá que reconocer y tener en cuenta en las futuras discusiones sobre propuestas de programa y presupuesto de modo que, cuando lleguen tiempos mejores, la OIT y su personal puedan estar en condiciones de mantener la calidad de sus actividades con la misma capacidad de compromiso que siempre han demostrado.

Muchas gracias.

Catherine Comte-Tiberghien
3 de noviembre de 2020
