|  |  |
| --- | --- |
|  | **CONSEJO DEL PERSONAL** |

Señora Presidenta,
[Señor Secretario General,]
Distinguidos Consejeros,
Estimados colegas:

Es un honor para mí pronunciar la alocución del Consejo del Personal de la UIT, cuya composición se renovó tras las elecciones celebradas el pasado mes de diciembre.

Los cinco primeros meses de actividad del Consejo del Personal hacen augurar una colaboración constructiva con la Administración. Es precisamente con ese espíritu de colaboración que la Dra. Eva Spina, Presidenta de la reunión de 2017 del Consejo de la UIT, se reunió con los representantes del Consejo del Personal el 27 de abril, por lo que le estamos agradecidos.

El Consejo del Personal tiene la intención de reforzar y seguir ampliando ese diálogo, para que las consultas del personal sobre las cuestiones que le afectan directamente formen parte de los procesos de toma de decisiones.

Sólo en estas condiciones podremos restablecer y consolidar la relación de confianza que debe necesariamente existir entre el personal y su dirección. Y sólo en estas condiciones el personal estará seguro de que se escuchan y tienen en cuenta sus preocupaciones.

Es indudable que no faltan motivos de preocupación.

Les agradecemos la oportunidad que nos brindan hoy de darles a conocer no sólo las inquietudes que tenemos, sino también las soluciones que proponemos.

Señora Presidenta, señoras y señores:

Somos conscientes de las restricciones presupuestarias a que están sometidas las finanzas de muchos Estados Miembros de la Unión, y reconocemos los esfuerzos que se exigen a los funcionarios nacionales de esos países. El personal de la UIT no está desconectado de esa realidad; al contrario, es el motivo por el que se esfuerza por alcanzar los objetivos de la Unión de la mejor manera posible, pese a que los recursos son cada vez más limitados.

Esta capacidad de brindar servicios de calidad a los Estados Miembros puede verse comprometida si sigue aplicándose la lógica que consiste en "hacer cada vez más con menos" a expensas del personal y, por ende, de la Unión.

Están ustedes a punto de adoptar el presupuesto de la UIT para el bienio 2018-2019, que prevé más ahorros.

Esta austeridad presupuestaria disipa toda esperanza de que se alivie la fuerte presión a que ya se ve sometido el personal. Es legítimo preguntarse dónde está el límite de esta optimización desenfrenada de los recursos.

Señora Presidenta, señoras y señores:

Las decisiones presupuestarias tienen graves consecuencias para el personal. La carga de trabajo no deja de aumentar. La supresión de ciertos puestos o su reclasificación a grados inferiores aprovechando las jubilaciones crea graves problemas de dotación insuficiente de personal en determinadas unidades, donde algunos funcionarios realizan el trabajo correspondiente a dos puestos, en detrimento de su salud y vida familiar. La tasa de absentismo aumenta y provoca retrasos en la ejecución de las tareas, lo que se traduce innegablemente en costes financieros adicionales para la UIT.

Al mismo tiempo, los miembros del personal ven cómo sus condiciones de trabajo y remuneración se deterioran en proporciones alarmantes. Los funcionarios de la categoría de servicios generales ya sufrieron una reducción salarial del 1,8%. En lo que respecta a los funcionarios de las categorías profesional y superior, la entrada en vigor del nuevo conjunto de prestaciones del régimen común de las Naciones Unidas se va a traducir en una reducción considerable de sus prestaciones, sin olvidar que la Comisión de Administración Pública Internacional ha anunciado una reducción brutal de su remuneración neta del 7,5% en Ginebra. El Consejo del Personal quiere expresar su más profundo desacuerdo con la aplicación de esa reducción.

La Administración pretende corregir estos desequilibrios recurriendo cada vez más a la contratación de personal no funcionario ajeno a la UIT, con contratos de servicios especiales (SSA). Como ya saben ustedes, estos contratos están destinados a la realización de trabajos o proyectos concretos, o a la organización de eventos y conferencias.

Los representantes del personal han constatado que este tipo de contratos ya no se ofrecen con la finalidad original, sino para subcontratar, con el menor coste posible, a personal encargado de realizar tareas administrativas o de apoyo que son tareas habituales de la organización y su personal, y al que se debería ofrecer contratos de duración determinada. Esta práctica contractual crea de hecho una categoría de personal precario, contrario al principio de "igualdad de remuneración por trabajo de igual valor". Por ejemplo, el Departamento de Servicios Informáticos, que además gestiona el servicio de seguridad, recurre habitualmente a estos contratos SSA en lugar de contratar a personal fijo. De este modo, al igual que el personal permanente, el personal con contratos SSA tiene acceso a información confidencial y esencial para la seguridad de nuestro sistema informático, de los edificios y de las personas. Por lo tanto, su empleo precario les permite obtener información confidencial, aun cuando vayan a abandonar la Unión al cabo de dos o cuatro años. En estas circunstancias, ¿cómo puede la Administración comprometerse a garantizar nuestra seguridad informática y física, y SU seguridad?

Señoras y señores, estarán ustedes de acuerdo en que estas restricciones presupuestarias socavan no sólo al personal, sino también a la UIT y a su imagen, y la hacen menos eficaz.

Con el fin de mejorar las condiciones de trabajo del personal de plantilla, y cumplir con lo dispuesto en la Resolución 48 (Rev. Busán, 2014), los representantes del Consejo del Personal desearían que los procesos de reestructuración y redistribución del personal se examinasen por Sector y se explicasen al personal a través de la Intranet de la UIT, a fin de que los cambios tuviesen una mejor acogida y no se percibiesen como medidas impuestas. La transferencia de conocimientos es necesaria y debe preverse en la gestión del personal. El Consejo del Personal pide que se implante un sistema de recompensa del personal más eficaz y equitativo, idéntico en todos los Sectores, cuando la UIT celebre grandes eventos, mediante la concesión de días de descanso a partir de cierto número de horas trabajadas para el personal de la categoría profesional.

El Consejo del Personal pide que se aplique de manera más sistemática el Artículo 3.8 de los Estatutos y Reglamento del Personal, relativo a la gratificación de función pensionable para el personal de los servicios generales.

La misión del Consejo del Personal es defender los intereses de todo el personal, ya sea actual, jubilado y futuro. La imagen de las Naciones Unidas en su conjunto se ha visto empañada por manifestaciones y artículos de prensa en los que se denuncia el empleo abusivo de pasantes en nuestro sistema. En lo que se refiere a los contratos de los pasantes, los representantes del personal piden que se garantice que todos los titulares de este tipo de contrato sean estudiantes universitarios, y que se implante rápidamente una política de remuneración basada en las prácticas del país anfitrión o de otras organizaciones como la OMPI o la OIT. Por consiguiente deberá crearse una partida presupuestaria a tal efecto, con una cuota de pasantes por Sector.

La misión del Consejo del Personal es ser el garante ante los empleados de la UIT de sus propuestas y del interés que ponen en que se apliquen. En virtud de sus decisiones administrativas nº 3736 y nº 3671, el Tribunal Administrativo de la OIT ha impuesto a la Administración de la UIT la obligación de respetar las reglas en materia de consulta del Consejo del Personal previstas en los Estatutos y Reglamento del Personal. Así es como los representantes del personal han podido formular sus propuestas a la Administración. Contamos con ustedes para que se apliquen esas propuestas, que están a su disposición.

El Consejo del Personal desea también llamar su atención sobre el tema de la representación de los asegurados activos y jubilados en el comité de gestión del seguro de salud. Las dificultades con que se han tropezado nuestros colegas en el terreno solamente las pueden expresar ellos mismos. Por ello, nos parece que la ausencia de representación de las oficinas regionales es un error que debe corregirse. Los representantes del personal cuentan con su apoyo para que se celebren elecciones adicionales y permitir así incluir también a dos representantes del personal de las oficinas regionales en el comité de gestión del seguro de salud.

Como ya saben, un nuevo edificio debería estar operativo en 2024. El Consejo del Personal está involucrado en el proyecto como miembro del grupo de trabajo encargado de examinar este asunto y como miembro del jurado. El Consejo del Personal aprovecha la ocasión para agradecer a la Administración esta consulta. Al parecer, este nuevo edificio contará con oficinas diáfanas. En una encuesta realizada a este respecto, el personal manifestó su reticencia a trabajar en ese tipo de infraestructura. Los motivos de preocupación del personal son la concentración, la confidencialidad y el ruido. Por lo tanto, en aras del bienestar del personal, sería conveniente que los Estados Miembros reconsiderasen el punto 7 del Acuerdo 588 adoptado por el Consejo en su reunión de 2016 ("considerar la introducción en el futuro del trabajo flexible ‎además del principio de espacio de trabajo abierto, que es esencial para la ejecución del ‎proyecto"), y que el teletrabajo y los horarios flexibles se implantasen rápidamente y formasen parte de las condiciones *sine qua non* al cambio de edificio.

Sus representantes del Consejo del Personal están muy solicitados y prestan especial atención a la misión que les ha sido confiada. Para garantizar una representación del personal eficaz y respetuosa de sus decisiones, el Consejo del Personal pide que se restablezca el puesto de secretaria administrativa tan indispensable para el buen funcionamiento del Consejo del Personal y para las actividades de consulta entre las partes interesadas. Los representantes del personal les invitan a incluir en el presupuesto para 2017-2018 y en los presupuestos futuros una partida presupuestaria para dicho puesto de grado G5 a tiempo completo, como existía en el pasado. Esta petición recurrente se remonta a varios mandatos del Consejo del Personal.

En conclusión, como habrán observado, los motivos de preocupación del personal no son pocos. Confiamos en que se mantenga el diálogo establecido entre el Consejo del Personal, la Administración y los funcionarios de elección, y esperamos que dicho diálogo dé lugar esta vez a resultados concretos.

El Consejo del Personal desea hacer hincapié en que la presente alocución no es más que un extracto de documentos preparados desde hace mucho tiempo y que merecen ser puestos en su conocimiento para aportar más precisiones. Los representantes del personal están a su disposición para transmitirles una copia de esos informes.

En nombre del personal de la UIT, el Consejo del Personal desea dar las gracias a la Sra. Presidenta, a todos los Consejeros, al Secretario General y a todos los funcionarios de elección por habernos dado esta oportunidad de tomar la palabra.

Gracias por su atención.