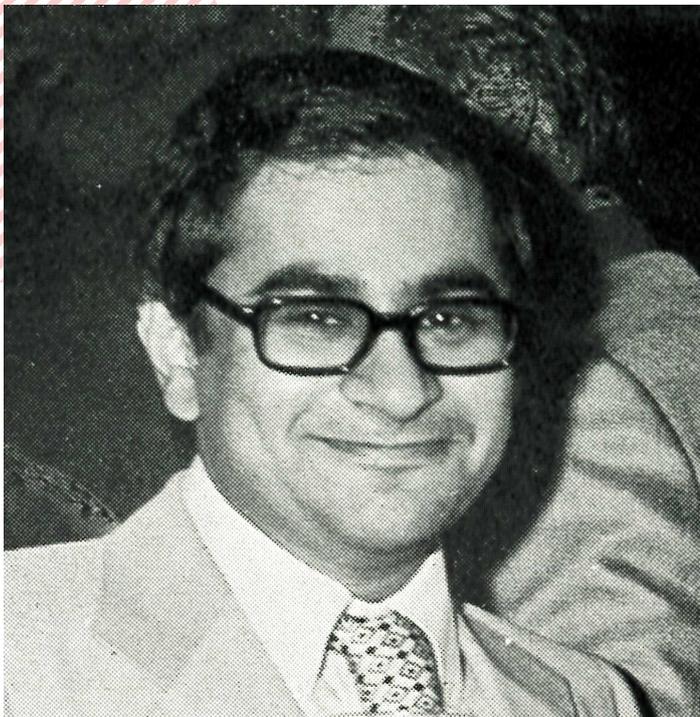


INTERVIEW

ALI TAQI
EX PRESIDENTE DEL SINDICATO



Interview No. 12

Sindicato OIT 100 1920
2020
Un siglo de lucha y solidaridad

PRESIDENTE 1974-78

Pregunta 1

¿Qué motivó su compromiso de postularse para Presidente del Sindicato y qué mensaje le gustaría transmitir a los futuros Presidentes?

Cuando se introdujo el sistema de los delegados sindicales, me eligieron para representar a mi unidad porque nadie más quería hacerlo. Así pude aprender sobre los asuntos del personal y el trabajo del SUC. En la siguiente elección del SUC, se presentaron dos pizarras rivales. Yo estaba incluido en una de ellas; sin embargo, presenté una declaración individual. El SUC que surgió estaba muy dividido. En los meses siguientes se me inculcaron dos lecciones importantes: la toma de decisiones colectiva y la colegialidad en la defensa y aplicación de esas decisiones. Más tarde, cuando llegó el momento de elegir un nuevo Presidente.

Pregunta 2

¿Qué ha ganado en sus años como Presidente? ¿Tiene alguna anécdota que se le quede grabada en la mente?

En cuanto a la satisfacción personal, las ganancias derivadas del Servicio de la Unión fueron muchas (al igual que las frustraciones, pero ahora, 40 años después, trato de pensar sólo en las primeras). He aquí algunos:

- Contribuir, junto con los demás miembros del Sindicato y muchos colegas solidarios, a la protección del personal y la defensa de la Organización.
- Conocer y apreciar a numerosos colegas de la Sede y especialmente sobre el terreno, así como a muchos otros de diferentes organizaciones.
- Aumentar el respeto a la Unión por parte del Director General y de los principales miembros de la dirección (aunque es cierto que se ha producido la hostilidad de varios otros).

d) Y, el beneficio personal más importante para mí, vino de una reunión con los grupos de mecanógrafos. Hubo una cuestión que no afectó al personal en general, pero que preocupó y molestó profundamente a nuestros colegas de los grupos, a saber, la asignación en el nuevo edificio de la OIT de oficinas a los grupos en un nivel inferior al aplicado al resto del personal. Prácticamente mi primer acto como Presidente fue reunirme con todos los miembros de los diferentes grupos de idiomas. Para ponerme aún más nervioso de lo que ya estaba, cuando empecé a hablar en inglés surgieron gritos de "¡En français, en français!" Se avecinaba un ataque espontáneo: Prometí que el SUC haría todo lo posible para ganar sus legítimas demandas de igualdad de trato; si fallaba, haríamos oficial la huelga. Planteamos el asunto a varios miembros de la administración que trataron de explicar por qué el trato diferencial era apropiado y no entendieron por qué la gente estaba enojada por ello. Dimos aviso de una huelga. El DDG a cargo de la administración me llevó a un lado y me preguntó si me daba cuenta de que la huelga estaba programada para coincidir con la próxima reunión del Consejo de Administración. Le respondí que sí. Al final, la decisión anterior fue revocada - creo que por el propio Sr. Blanchard - con el consiguiente aumento del crédito del Sindicato. He entrado en esta historia por una razón especial que quedará clara en la siguiente sección.

Pregunta 3

¿Cuáles son los 2 desafíos y los 2 grandes éxitos que ha encontrado durante su mandato?

En la era posterior a la Segunda Guerra Mundial, la amenaza más grave para el futuro de la OIT era la retirada de los Estados Unidos. En 1975, el entonces Secretario de Estado Henry Kissinger envió una carta al Director General Francis Blanchard dando el preaviso de dos años requerido por la Constitución para la retirada. A pesar de los intensos esfuerzos diplomáticos del Sr. Blanchard, la retirada se hizo efectiva en noviembre de 1977.

Desde el principio, el Sindicato afirmó que se oponería a los despidos y a las rescisiones de contratos de los colegas del WLT y del FT por igual. Esto no fue tan obvio como puede parecer. Muchos colegas argumentaron que se debía dar prioridad a la protección del personal del WLT, relegando a un segundo plano la defensa del personal del FT. Algunos jefes de departamento y otros funcionarios de alto rango adoptaron el punto de vista opuesto: vieron esto como una oportunidad para deshacerse de lo que llamaron "madera muerta" - un término común que encontré y todavía encuentro extremadamente ofensivo cuando se aplica a nuestros colegas. Inicialmente la administración vaciló en este tema. Se presentaron propuestas a la Conferencia y al Consejo de Administración para suprimir los puestos presupuestarios establecidos. Aunque llevamos a cabo una vigorosa campaña en contra de ellas, las propuestas fueron adoptadas. Algunos de los contingentes anti-WLT asumieron que los individuos asignados a esos puestos - por un método opaco y secreto - serían susceptibles de ser despedidos. No se dieron cuenta de que legalmente había que jugar varias rondas de sillas musicales antes de que los colegas que quedaban en pie pudieran ser despedidos. Estábamos preparados para luchar contra una obstinada acción de retaguardia para evitar tales despidos. Pronto el Departamento de Personal y el Director General se dieron cuenta de que tratar de despedir a los funcionarios de WLT sobre esta base requeriría un proceso complejo, largo y costoso; generaría tensión y amargura en toda la Oficina y causaría un desastre en las relaciones laborales. Al mismo tiempo, el SUC mostró su disposición a participar en un programa constructivo para hacer frente al déficit de ingresos y reducir al mínimo los recortes de personal. A partir de entonces, se desarrolló una relación más cooperativa entre la SUC y el Departamento de Personal con la creciente confianza del Sr. Blanchard y su gabinete.

Consciente de que la mera resistencia a todos los recortes de personal sería infructuosa, el SUC se esforzó por encontrar, sobre todo en consonancia con el Departamento de Personal, las soluciones menos perjudiciales. Para resumir nuestro enfoque...

a) Reducciones de los gastos no relacionados con el personal. El Sr. Blanchard era escéptico. En una reunión con el SUC, se ofendió mucho por mi uso de la palabra "gâchis": con mis conocimientos de francés, no había comprendido lo fuerte que era esa palabra. Sin embargo, estuvo de acuerdo en que podíamos tratar de detectar las economías potenciales y para ello lanzar un plan de sugerencias. Los resultados, en realidad, no fueron sustanciales; sin embargo, no hacer el esfuerzo hubiera sido aún más decepcionante para el personal.

b) Una congelación de la contratación. Se trataba de una medida habitual en esas situaciones, a la que se resistían de nuevo algunos jefes, que estaban más preocupados por el efecto en sus propias dependencias que por el personal y la Oficina en su conjunto. El Sr. Blanchard y el personal sabían que era necesario. Inevitablemente, se autorizaron algunas excepciones. Se estableció un procedimiento conjunto por el que las solicitudes de excepción eran examinadas por un comité de representantes del personal y de la administración cuyas recomendaciones se presentaban al Director General. Según recuerdo, todas las recomendaciones fueron acordadas por ambas partes y aceptadas por el Director General.

c) Redistribución. Las transferencias de personal entre departamentos, entre la Sede y las oficinas exteriores y del presupuesto ordinario a proyectos de cooperación técnica y otros proyectos extrapresupuestarios fueron una medida fundamental. Si bien la principal responsabilidad correspondía al personal, el Comité participó activamente en la determinación de las posibilidades, debatiéndolas con los colegas y, a menudo, encontrando soluciones imaginativas.

d) Jubilación anticipada voluntaria. Este era un componente crítico de las medidas destinadas a asegurar las reducciones ineludibles de personal, manteniendo al mínimo los despidos involuntarios. El SUC desempeñó un papel importante e inesperadamente exitoso en la promoción de la idea. A petición nuestra, los colegas que trabajan en asuntos de pensiones y remuneración calcularon las cantidades que las personas cercanas a la edad de jubilación recibirían si se jubilaban anticipadamente. Firmé cartas a más de cien de esos funcionarios con esta información.

Mientras que algunos se sintieron ofendidos, la gran mayoría se sorprendió al saber lo poco que perderían y después de algunas reflexiones muchos aceptaron.

e) Acto de solidaridad. La iniciativa más controvertida tomada por el SUC fue lo que llamamos un acto de solidaridad. Propusimos un pequeño recorte salarial para todo el personal, compensado con tres días extra de permiso (una especie de modesta jornada reducida o *chômâge partiel*). El SUC se dividió inicialmente en esta idea una vez que la mayoría la aprobó, el concepto de colegialidad significaba que todos los miembros la apoyaban públicamente. El personal estaba aún más dividido. Las reuniones generales en la sala del Consejo de Administración eran sólo de pie. Muchas intervenciones eran agresivas. Algunos argumentaron que no era asunto del personal rescatar a la Organización y algunos convocaron huelgas y manifestaciones (contra las cuales, preguntamos, ya que el recorte presupuestario no era obra de la administración sino de un Estado miembro). Se hizo un voto de confianza en el SUC y se aprobó - si hubiera sido rechazado, habría renunciado en ese momento y allí. Al final, nuestra propuesta de celebrar un referéndum fue aprobada. El referéndum se llevó a cabo (todavía tengo dudas sobre las modalidades que utilizamos) y se aprobó la Ley de Solidaridad. Las consecuencias fueron críticas violentas y disensiones. La Unión sufrió un número considerable de dimisiones. Se formó un sindicato rival - nunca supe cuánta gente se unió a él y desapareció silenciosamente después de poco tiempo. ¿Valieron la pena el esfuerzo y el agravio? Sigo convencido de que sí. La cantidad ahorrada no fue enorme, pero aún así fue considerable. El mayor beneficio para el personal y para el Sindicato fue el impacto que nuestra acción tuvo en el Director General y especialmente en el Consejo de Administración. Como demostración concreta del compromiso y la lealtad del personal con la Organización, aumentó la credibilidad del Sindicato, reforzó el apoyo político a la OIT y fortaleció la posición del personal contra los cínicos y detractores.



El plan de protección de los puestos de trabajo logró resultados que superaron nuestras expectativas. No se despidió a ningún funcionario del WLT. El número de colegas de FT cuyos contratos fueron terminados involuntariamente se limitó a cuatro o cinco. Uno de ellos era un funcionario político de muy alto rango, que lo tomó con buena disposición y cuando lo conocí años después siguió siendo amable con la OIT. Por supuesto que sería un error reclamar todo el crédito para el Sindicato. Las acciones del SUC estaban lejos de ser universalmente aplaudidas. Sin embargo, el Sindicato salió finalmente fortalecido como un interlocutor creíble y respetado en las cuestiones que afectan al personal.

Aunque este fue, en mi opinión, el logro más importante de la Unión, no fue de ninguna manera el único. Sin entrar en detalles, estos son algunos de sus logros dentro de la OIT y, en concierto con los representantes del personal de otras organizaciones o a través de la FICSA, en el sistema común.

a) Mayor atención a los problemas del personal sobre el terreno y mayor participación de sus representantes.

b) Creación de un mecanismo conjunto que permite a los colegas apelar contra las decisiones de evaluación y clasificación de puestos que consideren erróneas.

c) Resolución de una controversia sobre los sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra, marcada por una huelga en la ONUG, mediante negociaciones entre los representantes del personal y las administraciones de las Naciones Unidas y de los organismos especializados de Ginebra (se trata de una larga y compleja historia con elementos tanto positivos como negativos).

d) La adopción del sistema de ajuste de las pensiones de doble componente tras años de negociaciones para resolver los conflictos de intereses entre los distintos lugares de destino, principalmente entre Nueva York y Ginebra (no pretendo atribuirme ningún mérito por este resultado, pero los expertos del Sindicato y de la OIT que trajo el SUC fueron fundamentales para idear y promover una solución a un problema insoluble).

e) Y, volviendo a esa reunión con los grupos de mecanografía. Asistió una joven española llamada María Rosa Alarcón Andrés. Recién llegada de la España franquista, se vio desconcertada al verse envuelta en un movimiento de huelga (unos años más tarde ella también fue elegida para el SUC). Esa noche, nos encontramos por casualidad en la parada del autobús. Ella todavía no hablaba francés y su inglés estaba oxidado al igual que mi español; aún así, nos las arreglamos para comunicarnos. Sólo me tomó siete años para poner en peligro mi trote y un par más para que ella me aceptara en matrimonio.

