

INTERVIEW

DAVID DROR,
EX PRESIDENTE DEL SINDICATO



The ILO's first collective agreement was signed on 27 March 2000



Interview No 7

Sindicato OIT 100 1920 2020
Un siglo de lucha y solidaridad

PRESIDENTE 1999-2001

Pregunta 1

¿Qué significa para usted el Sindicato del Personal de la OIT, que este año celebra su centenario?

Un sindicato de personal siempre ha tratado de crear un monopolio de la capacidad de negociación de los trabajadores para lograr sus objetivos colectivos. Para mí, el comité del sindicato de personal significa una dirección elegida, con el mandato de: i) negociar con el empleador en nombre de los miembros del sindicato y ii) firmar con el empleador convenios colectivos vinculantes. Antes de entrar en la OIT, participé en la negociación colectiva a nivel nacional. Los convenios colectivos eran el principal vehículo para determinar las condiciones de los trabajadores y asegurar la paz industrial del país. Cuando entré en la OIT en 1982, me sorprendieron dos cosas. En primer lugar, que muchos empleados no estaban sindicados.

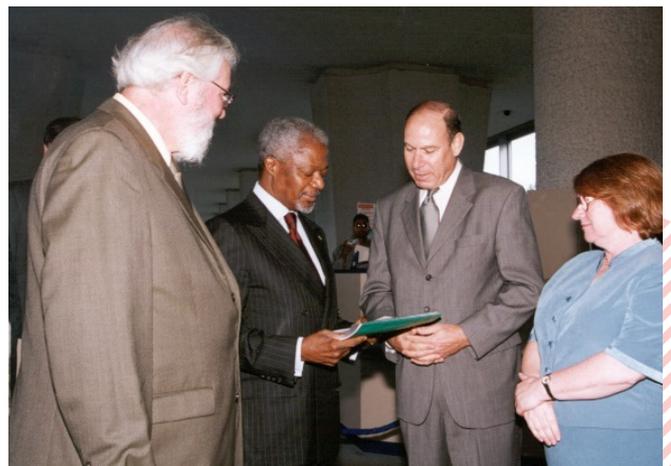
En segundo lugar, la Administración no reconocía al Comité del Sindicato del Personal (SUC) como parte negociadora, ni su elegibilidad para participar en la negociación colectiva porque el sistema común determinaba los salarios y otras condiciones. Me llevó tiempo darme cuenta de que ciertos principios laborales y de gestión tenían que adaptarse a una relación única dentro del sistema de las Naciones Unidas. El empleador inmediatamente visible debe obtener la aprobación de otra fuerza remota pero fuerte: El Consejo de Administración y la Conferencia de la OIT. Internamente, la administración de la OIT era reacia a los cambios y un tanto alejada de las necesidades. El personal de todos los niveles se sentía cada vez más frustrado por una gestión distante, corporativa y autoritaria. Muchos observaron cómo algunas personas -desde el personal de servicios generales hasta el de categoría P y D- vivían con un miedo cada vez mayor. Temor por sus empleos (mayor precariedad), temor a sus jefes (algunos manipulaban las evaluaciones anuales de la actuación profesional y algunos acosaban abiertamente, en su mayoría con impunidad), y ansiedad porque los agravios eran inútiles (sistema de justicia interna sesgado a favor de la dirección). Eso dejó a algunos colegas en una situación de grave angustia. Otras cuestiones sistémicas, como la igualdad entre los géneros, fueron principalmente de boquilla. Estoy convencido de que el Sindicato del Personal tenía el papel de corregir muchos de estos males a través de cambios sistémicos.

Question 2

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

Estaba convencido de que un SUC confiable y proactivo era beneficioso para el personal y la administración, por lo tanto para la Organización. Fui Presidente durante dos años, de diciembre de 1999 a diciembre de 2001. Luego continué presidiendo el Comité Conjunto de Negociación (JNC) (que llevó a cabo la negociación colectiva) durante 2002 y hasta mi jubilación el 31.3.2003, a petición de Mike Shone, que me sucedió como Presidente del SUC. Mi motivación fue cambiar el enfoque del SUC de casos personales a cuestiones sistémicas. Sabía que la posición política, financiera y operativa de la OIT dependía de la defensa de los principios. También sabía que la Oficina se burlaba (al menos en parte) internamente. La OIT, que se suponía que debía proporcionar las condiciones de la mejor administración pública de sus estados miembros, no lo hacía. El SUC denunció a la OIT por obstaculizar la aplicación de uno de sus principios básicos fundamentales, a saber, el reconocimiento del derecho de los sindicatos -y la responsabilidad de los empleadores- a participar en la negociación colectiva. Pero este argumento sólo tenía peso mientras mantuviéramos la moral alta. Algunos de nosotros teníamos fe en que podríamos prevalecer. Todavía recuerdo el impacto de (el fallecido) Ditiro Saleshando levantando sus dos brazos, uno sin la mano que perdió en un accidente de trabajo en Botswana, rugiendo "votaré con mis dos manos y mis dos pies" por las resoluciones que exigían que el Consejo de Administración hiciera su trabajo a favor de la negociación colectiva en la Oficina. O la reunión con la Oficina del Consejero Jurídico amonestándome por utilizar el correo electrónico de la OIT para enviar mensajes a todo el personal. Enfrentarse al Director General y al Consejo de Administración requería el coraje para resistir las amenazas (y la integridad para rechazar las ofertas) y una preparación meticulosa de cada encuentro. Sobre todo, requería que todo el SUC estuviera en la cima de la moral. A los tres meses de nuestro mandato, empezamos a ver resultados. Todo el SUC fue vigorizado para ampliar el alcance. Durante mi mandato como Presidente (y Presidente del JNC), el SUC firmó muchos acuerdos colectivos: Esos acuerdos confirmaron que éramos un sindicato innovador, flexible y cooperativo.

Establecimos un hito para todo el sistema de las Naciones Unidas al demostrar que las negociaciones con el Sindicato condujeron a una solución en la que todos salieron ganando. La DG Juan Somavia pudo mantenerse firme, y su Sindicato se mantuvo firme. Cuando el SG Kofi Annan visitó la OIT en 2001, le di una copia de nuestros convenios colectivos y lo invité a seguir el ejemplo en la Secretaría de las Naciones Unidas y otros organismos especializados. El SUC también participó en la implementación del CA y obtuvo resultados tangibles rápidamente. También impulsamos con éxito la regularización de muchos contratos precarios. Nuestro éxito en la modificación del Estatuto del Personal condujo al establecimiento de la Oficina del Ombudsman y al nombramiento del primer Ombudsman, que contribuyó a aliviar muchos puntos débiles de la Oficina. En mi opinión, los dos logros más significativos del Sindicato del Personal de la OIT durante el centenario han sido la creación del SHIF como fondo mutuo en 1922 y los Convenios Colectivos a partir de 2000. Tuve el privilegio de firmar el primer CA en nombre del SUC. El equipo de sueños durante esos dos años incluyó a más de veinte personas[1]. Con agradecimiento, recuerdo la eficiente Secretaría dirigida por Brigitte Pillonel y Johana van Rijn. Mi mensaje a los Presidentes del Sindicato es el siguiente: Yo, y mis compañeros del SUC, fuimos estratégicos pero no calculadores. Creíamos en lo que nos proponíamos hacer. Nos atrevimos a ofrecer soluciones para todo el personal, no sólo para los que están en conflicto con el jefe o la Administración. Nos esforzamos por entender la mentalidad del electorado. Varios colegas ayudaron a utilizar la revista UNION con audacia y sabiduría para comunicar mensajes abiertamente a la Administración y a todo el personal. Expresamos posiciones exactas y una determinación inquebrantable de mantenerlas.



Pregunta 3

¿Qué le han aportado estos años de presidencia? ¿Tiene alguna anécdota que permanezca en su memoria?

Lo que más importaba era que la gente, algunos de los cuales no habíamos conocido antes, se sintieran cómodos para reunirse con los miembros del SUC, plantean problemas y buscan consejo o remedio. Era consciente de que algunas personas desconfiaban de mi nacionalidad. Sin embargo, desarrollé excelentes relaciones de trabajo (y en algunos casos incluso una amistad) con algunas de esas personas. Por ejemplo, Basharat Ahmad de Pakistán (me trajo un sombrero de líder pashtún cuando vino a participar en nuestra primera sesión de negociación). O Walid Hamdan y otros de la Oficina de la OIT para los Estados Árabes en Beirut. Siempre hablé de manera específica con los pares y el poder y tuve que estar mejor preparado que los interlocutores que representaban a la Administración. La anécdota que recuerdo ocurrió el 9 de septiembre de 2001. Tenía una cita a las 15.00 horas de ese día. Por teléfono a Nueva York, traté de obtener información de primera mano sobre la nebulosa noticia de que se había producido un atentado en el centro de Manhattan. No obtuve respuesta de la oficina de enlace de la OIT. Cuando mi colega llegó, le pedí que llamara a un pariente en Nueva York, pero ese tío no respondió. Recuerdo haberle dicho a mi colega que estábamos presenciando un evento que cambiará el mundo para siempre.

Pregunta 4

¿Cuáles son los dos desafíos y los dos mayores éxitos que ha enfrentado durante su mandato?

La cuestión más difícil fue convencer al personal para que se uniera a la Unión. Esto era importante ya que la legitimidad de los SUC depende del apoyo masivo de las bases. Durante mi estancia en el SUC, celebramos varias grandes reuniones para solicitar opiniones, informar sobre los logros y explicar las modalidades de aplicación. Además de las reuniones en la sede, convocamos la primera Reunión Mundial para los representantes del personal de las oficinas exteriores de la OIT en todo el mundo (Ginebra, 13-17 de agosto de 2001).

El 'Face time' siempre hizo un cambio positivo. Otro problema fue mantener relaciones cordiales con la Administración, incluso cuando el SUC lideró una decidida postura negociadora en la mesa de negociaciones. Alan Wild, el Director de RRHH, pudo comprender que las negociaciones exigentes eran diferentes de la hostilidad personal. Pero muchos Directores Principales eran mucho menos hábiles en ese matiz. Algunos consideraban nuestra postura de negociación como una afrenta personal y actuaban con hostilidad (durante y fuera de las reuniones de negociación), lo que sólo envalentonaba a nuestra parte y hacía más difícil el compromiso.

Pregunta 5

Para terminar, ¿qué diría usted sobre la motivación de los que ingresan a la OIT y especialmente de los jóvenes para que se unan al sindicato de la OIT?

Diría que la afiliación al sindicato es similar a la seguridad social y al seguro médico: cuanto más gente se inscribe, más robusto es el sistema. Cuando más vemos que ayuda a los demás, más dispuestos estamos a pertenecer, incluso cuando no lo necesitamos. Cuando más tiempo se esté en el sistema, más probabilidades hay de beneficiarse de él. Explicaría a los nuevos funcionarios y recordaría a los funcionarios en activo que, como empleados de la OIT, renunciamos al derecho de invocar el sistema de justicia nacional para obtener protección jurídica. En cambio, las normas internas son las únicas que importan. Y el SUC tiene una posición más sólida en los procesos internos que cualquier individuo. Por último, quisiera recordar a los jóvenes que la OIT no puede proteger a su personal sobre el terreno tan eficazmente hoy como en años pasados. El sistema de las Naciones Unidas ya no dirige el halo de la vanguardia supranacional del bienestar y la justicia planetaria. (Piensen en el daño de reputación de los escándalos del "petróleo por alimentos" o de los escándalos sexuales de la ONU en el mantenimiento de la paz o de las políticas neoliberales sobre el "trabajo decente"). Por lo tanto, tenemos que permanecer unidos para mejorar nuestra capacidad de rechazar las críticas y aferrarnos a la misión de la OIT. La adhesión al SUC permite a los jóvenes dar forma al único organismo voluntario que promueve todas las formas de solidaridad.