

# INTERVIEW

MIKE SHONE,  
EX PRESIDENTE DEL SINDICATO



Interview No 10

**Sindicato OIT 100** 1920  
2020  
*Un siglo de lucha y solidaridad*

PRESIDENTE 2001 2002

## Pregunta 1

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

El centenario del Sindicato del Personal de la OIT trae a la mente la catastrófica atmósfera de hace 100 años; 40 millones de muertos y heridos de la Primera Guerra Mundial y los más de 50 millones de muertos de la pandemia mundial que siguió a la Primera Guerra Mundial.

Sin embargo, en tiempos tan extraordinariamente difíciles y para gran mérito de los miembros tripartitos fundadores de la OIT, se estableció un Sindicato de Personal que puso en práctica los ideales de la OIT en su propio lugar de trabajo.

Al Sindicato del personal correspondió entonces la pesada responsabilidad de establecer y dirigir mediante las mejores prácticas lo que tenía que ser el "patrón oro" para todos los sindicatos del personal de los demás organismos y, en última instancia, del sistema de las Naciones Unidas. Por un lado, la Unión Sindical tenía que mirar hacia adentro en materia de derechos de los trabajadores.

Por otra parte, también tenía que estar orientada hacia el exterior y tener en cuenta a todos los demás trabajadores del mundo, la mayoría de los cuales no tenían protección sindical y que dependían de su relación con su precioso medio ambiente natural y de la protección del mismo.

Ahora, 100 años después, estamos de nuevo en la agonía de una pandemia mundial de COVID, vivimos en un mundo cansado de conflictos continuos y prolongados e inútiles y nuestro medio ambiente natural está siendo sobreexplotado por unos pocos codiciosos. ¿Estamos realmente mejor hoy?

Así que una vez más el mundo espera que la OIT y el SUC guíen y den forma a un nuevo mundo "normal" y mejor, más sostenible, con trabajo, al tiempo que se dan cuenta de que no tiene sentido volver al mundo anterior a la COVID como lo conocíamos. En cualquier caso, la "vieja normalidad" ya no es una opción aceptable, y ahora es el momento adecuado para restablecer los caminos hacia un futuro mejor.

---

## Pregunta 2

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

Como recién llegado a Ginebra me impresionó la notable labor del anterior SUC y sus logros me motivaron a ofrecer mi apoyo, pero no esperaba que fuera como su Presidente. Sin embargo, esa fue la decisión de los miembros del SUC, muchos de los cuales ni siquiera conocía entonces tan bien.

Como socialdemócrata me había beneficiado de una mejor educación que mis padres gracias a la forma en que habían votado y a la fuerza y resolución del movimiento sindical y su influencia política tanto en Nueva Zelanda como en Australia.

Era mi deber entonces hacer mi contribución y siempre había querido dar voz a los numerosos funcionarios de asistencia técnica "de campo" de la OIT con contratos de ST o FT con los que había trabajado en Asia-Pacífico, África y Oriente Medio. También esperaba que ellos también pudieran aspirar a puestos más permanentes en la sede y en las oficinas regionales y de país.

Del mismo modo, tenía mucho interés en que más personal de la OIT que ya tenía contratos seguros se beneficiara de la oportunidad de adquirir experiencia práctica "sobre el terreno", para que la OIT pudiera ser más eficaz y mejor lugar.

Mi mensaje a los futuros Presidentes es que estén dispuestos a tener que recordar al SUC y a la dirección de la OIT que de vez en cuando necesitan reflexionar sobre el hecho de que se les considera como modelos de justicia social y de protección de los derechos de los trabajadores tanto dentro como fuera de la organización y, sin embargo, el mundo del trabajo está en gran medida no sindicado.

Esfuércese también por asegurarse de que al final de su mandato deja al personal de la SU y de la OIT en una mejor posición que cuando empezó y que continúa apoyando al movimiento sindical incluso después de su jubilación.

Y nunca olvide usar su sentido del humor, especialmente en el momento adecuado. Incluso en los momentos más oscuros puede ser el detonante de resultados sorprendentes e incluso mejores que los esperados.

## Pregunta 3

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

Mis recuerdos más preciados son los de haber tenido el privilegio de trabajar estrechamente con un equipo muy capaz de miembros electos multinacionales y multiculturales de la SUC y un personal de apoyo especialmente dedicado con valores compartidos. También tuve el privilegio de tener a mi lado una junta editorial de la revista UNION totalmente independiente de individuos sobresalientes que no se quedó atrás en captar el ánimo de la oficina en grandes caricaturas y en escribir sobre nuestros temas clave tan bien. Afortunadamente para mí, también disfruté del apoyo y la sabiduría de los antiguos "ancianos" del sindicato de la OIT.

Nuestro equipo SUC tenía una excelente cultura de trabajo. No es de extrañar, pues, que las numerosas campañas de reforma del SUC y del consejo de redacción del sindicato invitaran regularmente a debates enérgicos y solidarios en toda la organización en torno a los enfriadores de agua y al café.

Una buena cultura en el lugar de trabajo depende de un diálogo social cooperativo, conciliador y consultivo permanente entre la dirección y el personal si se quiere tener alguna esperanza de un entorno de trabajo exitoso y productivo.

Lamentablemente, por mucho que lo intentáramos, ese entorno de trabajo ideal estuvo notablemente y por diseño bastante ausente durante gran parte de mi mandato.

Durante esos tiempos el diálogo de la dirección con el SUC se había estancado de forma deliberada y la dirección, de forma regular e insensata, no practicaba dentro de la empresa lo que la OIT esperaba que todo su personal practicara fuera de la casa. No dudé en señalar esto a la atención del Consejo de Administración en mi discurso ante ellos en 2002.



---

Inmediatamente antes de ese discurso ante el Consejo de Administración había presidido una reunión en la que participó otra gran multitud que se había reunido para escuchar el discurso al personal de la OIT y a otros 40 sindicatos de las Naciones Unidas del elocuente abogado y académico internacional de derechos humanos; Geoffrey Robertson QC y otros miembros eminentes de la CIJ.

Robertson había sido contratado por el SUC para preparar un dictamen jurídico de experto independiente sobre las reformas básicas necesarias para armonizar el TAOIT con las convenciones internacionales de derechos humanos. Es importante señalar que esta dirección verificó que el TAOIT no había logrado garantizar un poder judicial independiente e imparcial, no había proporcionado audiencias justas y públicas y tampoco había logrado el derecho a las debidas garantías procesales.

En resumen, Robertson dejó muy claro que el TAOIT seguía "un modelo arbitral anticuado" y era un "dinosaurio de tribunal". La dirección no se divirtió!

El discurso de Robertson a la OIT y a los 40 sindicatos de las agencias de la ONU se convirtió sin embargo en un punto de inflexión en la campaña del SUC para las reformas fundamentales del TAOIT a pesar de que la dirección estaba inicialmente bastante desconcertada incluso sintiéndose emboscada.

Su reacción inicial fue luchar para defender su inacción después de casi un año de discusiones con el SUC, sugiriendo débilmente y falsamente que la opinión experta expresada por el SUC equivalía a ataques personales contra ellos. Entonces, no es de extrañar que las negociaciones se reanudaran; ¡y así debería ser!

## Pregunta 4

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

La situación irreal de vivir y trabajar en una "burbuja de las Naciones Unidas" sin recurrir a un sistema interno de justicia, salvo en cuestiones administrativas, mejoró mucho cuando el anterior SUC y HRD acordaron una serie de Convenios Colectivos y el nombramiento de un Defensor del Pueblo.

Estas acciones del personal directivo superior no contribuyeron mucho a la reputación de la OIT como defensora de la justicia social y modelo de excelencia de las Naciones Unidas en materia de relaciones humanas. Sin embargo, es importante registrar aquí que durante su corto período de tiempo el Defensor del Pueblo hizo un maravilloso trabajo de clase mundial en su labor y su pérdida para la OIT fue inconmensurable.

Hubo muchos desafíos a los que se enfrentó el SUC y algunos de ellos se destacaron en el polémico Boletín del Personal 1291 e incluyeron referencias a;

- La lucha por los derechos de los que habían terminado con "contratos precarios" (incluso a través de una petición firmada por 800 funcionarios), lo que dio lugar a muchos meses de correspondencia sin respuesta y a que se acusara al SUC de "acosar" a la dirección por su inacción. Pobrecitos!

- Negociando la necesidad de un "Comité Mixto de Seguridad y Salud" interno; mientras que se hacía poco por el alojamiento de la oficina del personal, la seguridad o la seguridad del personal de la OIT que trabaja en zonas de conflicto en todo el mundo. Las negociaciones terminaron sólo con palabras pero no con hechos de la dirección. ¡Competencia e irresponsabilidad sin rodeos!

- La finalización de la firma del Convenio Colectivo sobre el VIH/SIDA por parte de la dirección fue un ejercicio de dilación deliberada por parte de la dirección incluso nueve meses después de que la dirección hubiera acordado compensar al personal por los costes totales de la medicación para el VIH/SIDA. ¡Esta actitud poco compasiva era indefensible!

- El SUC se aseguró de que no se desperdiciara ningún fondo precioso en la ridícula idea del "Jardín del Trópico" del DG para la alta dirección en el 10º piso. ¡Una rara victoria en la que el humor ganó el día!



---

- Nuestra campaña para la eliminación de la discriminación de las parejas del personal con parejas del mismo sexo en lo que se refiere al empleo y a las prestaciones del seguro médico. Un asunto particularmente serio que se empantanó innecesariamente hasta que la dirección finalmente hizo lo correcto.

- El gran favor que le hicimos al Director General al frustrar el patético diseño/"abominación estética" de un nuevo y loco logotipo que entonces se estaba considerando para la OIT. ¡Nuestras bien intencionadas, si no a veces satíricas intenciones nunca fueron realmente apreciadas! Con razón sonreímos al reclamar la victoria por detener esta idea de "rompecabezas".

Las condiciones de la pensión de la ONU y los asuntos del seguro médico después de la separación del servicio de la OIT (SHIF) requieren un seguimiento regular y cuidadoso por parte de los jubilados y su apoyo a su Capítulo Nacional local en este sentido es crucial...

Finalmente mantener el sentido del humor y "Kia Kaha"... mantenerse fuerte en el apoyo a la solidaridad sindical... sí, es un compromiso de por vida.... y también es lo correcto....

## 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?**

Unirse al Sindicato del Personal es simplemente un "no-sé-qué". Los recién llegados trabajan en una organización establecida para promover y defender la justicia social. Todos los recién llegados a la OIT deben ver su organización como un organismo muy especial y valioso de las Naciones Unidas y no como un empleador más.

En la dura realidad de un mundo neoliberal, la OIT y la ONU serán atacadas cada vez más por aquellos que no desean ver una mayor igualdad, por lo que el SUC tiene que seguir siendo la conciencia de la Oficina y mantenerse firme en el mantenimiento y la mejora de las condiciones de empleo en un mundo cambiante.

Y la solidaridad sindical no debe dejar de formar parte de su vida cuando se jubile. Os animo a todos a que os unáis tanto a la Sección de Antiguos Funcionarios de la OIT como a vuestra sección local de la FAFICS.

