

# INTERVIEW

HÔNG-TRANG PERRET NGUYỄN,  
EX PRESIDENTE DEL SINDICATO



Interview No. 11

PRESIDENTA 1982-1985

## Pregunta 1

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

El sindicato es una parte integral de la OIT. Una Oficina Internacional del Trabajo sin un sindicato que represente a su personal traicionaría su razón de ser.

## Pregunta 2

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

Desde el principio me pareció obvio, como funcionario de una organización que intentaba promover la justicia mediante el diálogo social, que se convirtiera en miembro del órgano

que representaba a su personal. Después de algunos años, a finales de diciembre de 1981, llegué al Comité para participar más activamente en la labor del Sindicato; el Sindicato se enfrentaba entonces a graves problemas. (Véase más abajo). Después de un año, los colegas del Comité me animaron a presentarme a la presidencia. Permanecí en este puesto durante tres años, tres años emocionantes pero también difíciles. Después de eso volví a mi puesto en el Departamento de Normas Laborales Internacionales. Me resulta difícil dar consejos a los futuros presidentes, que tendrán que trabajar en un entorno muy diferente al del siglo pasado. Sin embargo, imagino que tendrán que seguir luchando contra las decisiones de los órganos del sistema común. Dentro de la OIT, tendrán que tratar de conciliar las demandas y aspiraciones a veces contradictorias del personal en su conjunto. Una cosa que he aprendido de mi experiencia es que la Unión sólo es fuerte si tiene un personal unido detrás de ella.

---

## Pregunta 3

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

Mis años como Presidente comenzaron conociendo mejor la Oficina, la diversidad de sus servicios y su personal. Aprendí a comprender el funcionamiento de la Junta Ejecutiva y sus grupos, así como la importancia del sistema común de las Naciones Unidas y, por consiguiente, la necesidad de colaborar con los sindicatos y asociaciones del personal de otras organizaciones. He aprendido a escuchar diferentes puntos de vista, tanto en la Junta como en las Asambleas Generales, y a tratar de encontrar un punto de vista colectivo. Aprendí a negociar. Experimenté la camaradería y la solidaridad. Esta experiencia me enriqueció y fue útil para el resto de mi carrera.

## Pregunta 4

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

El desafío constante ha sido resistir las limitaciones impuestas por el sistema de las Naciones Unidas. Cuando asumí la presidencia del Comité en diciembre de 1982, se discutieron tres temas delicados: las pensiones, los sueldos profesionales y los sueldos de los servicios generales. En estas tres cuestiones, nuestras quejas surgieron de la aplicación de las decisiones adoptadas a nivel del sistema común. El DG, Francis Blanchard, aunque sensible a nuestras peticiones, tenía un margen de decisión limitado y tuvo que obtener el acuerdo de un Consejo de Administración, la gran mayoría de cuyos gobiernos no deseaba desviarse del sistema común. Como las negociaciones sobre los sueldos se estaban estrellando contra un muro, las convertimos en una negociación global, en la que, al no poder lograr la satisfacción sobre los sueldos, buscamos progresos concretos en una serie de cuestiones

que eran problemáticas para la OIT y que alimentaban la frustración del personal, los Gs en particular. En cuanto a las pensiones, el Director General estaba convencido de que en el plan de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el personal con sede en Ginebra estaba en grave desventaja en comparación con el de Nueva York. Con su acuerdo, negociamos con el servicio de pensiones de la OIT un plan de pensiones suplementario específico de la OIT, cuyas prestaciones complementarían las pagadas por la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Las negociaciones, en el curso de las cuales estuvimos cerca de una huelga, dieron lugar en mayo de 1983 a un acuerdo que contenía medidas, algunas de las cuales, a la entera discreción del Director General, eran de aplicación inmediata y otras, que requerían enmiendas al Estatuto del Personal, tenían que ser aprobadas por el Consejo de Administración. El DG también se comprometió a presentar el plan de pensiones suplementario negociado al Consejo de Administración. Algunas medidas previstas en los acuerdos de mayo de 1983 siguen en vigor :

- el cierre de la Oficina cada año entre Navidad y Año Nuevo;
- la compensación de las horas extras trabajadas por los P en la Conferencia Internacional del Trabajo; y
- un sistema de autopromoción.

En cuanto a la pensión, el plan complementario fue rechazado por el Consejo de Administración. Sin embargo, en respuesta a la introducción en la OIT de una escala reducida de salario pensionable tras la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Comité, junto con la FICSA, tomó la iniciativa de una estrategia de defensa legal.



---

Esta estrategia, que incluía una serie de apelaciones coordinadas al Tribunal Administrativo de la OIT, dio lugar a importantes decisiones del TAOIT que sentaron precedentes sobre el concepto de derechos adquiridos. Otro acuerdo alcanzado a raíz de los acuerdos de mayo y 1983 es el Entendimiento del 6 de junio de 1984 sobre los acuerdos de huelga, cuando amenazamos con hacer una huelga para cumplir los acuerdos de mayo. Este acuerdo trata de las modalidades de ejercicio del derecho de huelga en la OIT y prevé la elaboración de una lista de servicios esenciales en caso de huelga. No se aplicó durante mi presidencia, pero se ha aplicado varias veces desde entonces y sig

## **Pregunta 5**

**Para concluir, ¿qué diría sobre la motivación de los recién llegados a la OIT y en particular de los jóvenes para unirse al Sindicato de la OIT?**

El relato que acabo de hacer de mi experiencia en el Comité del Sindicato es, a mi juicio, prueba suficiente de la necesidad y utilidad, tanto colectiva como personal, de ser miembro del Sindicato y de participar activamente en la acción sindical.

