

STAFF UNION BULLETIN

BULLETIN DU SYNDICAT

BOLETIN DEL SINDICATO



26 de julio de 2004

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT: COMENTARIOS ACERCA DEL CRITERIO DE LA CFPI EN RELACIÓN CON LA REVISIÓN DE UN SISTEMA DE PAGOS Y BENEFICIOS

(Anexo a la carta dirigida al Presidente de la CFPI el 29 de junio de 2004)

1. En su 52.^a Sesión (julio a agosto de 2000), la Comisión de la Función Pública Internacional (CFPI) (*International Civil Service Commission (ICSC)* en inglés) decidió revisar de forma prioritaria el sistema de pagos y beneficios, dentro del marco para la gestión de recursos humanos que había acabado de adoptar. Como lo indica el párrafo 14 del Informe de la CFPI del año 2001, el marco de trabajo se «concibió como una herramienta de gestión para permitir que las organizaciones administraran sus recursos estratégicamente y reforzaran sus capacidades para llevar a cabo una reforma administrativa total».
2. El artículo 10 a) del Estatuto de la CFPI establece que “La Comisión hará recomendaciones a la Asamblea General sobre: los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio personal (...)”. El artículo 11 a) especifica que “La Comisión establecerá: Los métodos por los cuales han de aplicarse los principios para determinar las condiciones de servicio (...)”, mientras que el artículo 14 indica que “La Comisión formulará recomendaciones a las organizaciones sobre: a) Normas de contratación; b) El desarrollo de fuentes de contratación, incluso el establecimiento de registros centrales de candidatos idóneos, particularmente en los niveles inferiores de ingreso; c) La organización de concursos u otros procedimientos de selección; d) Promoción de las posibilidades de carrera, programas de capacitación del personal, incluso programas interorganizacionales, y evaluación del personal.”
3. Desde 2001, el trabajo de la CFPI en lo que se denomina el «Sistema de revisión de pagos y beneficios» ha evolucionado de modo que se confirma la peor sospecha que el Comité del Sindicato del Personal de la OIT tenía cuando por primera vez evaluaron las diferentes cuestiones que estaban en juego, y se dio cuenta de que, bajo la forma de una «revisión», básicamente se estaba gestando una franca y absoluta tentativa de poner en peligro la mayor parte de los principios, o casi todos, que rigen el empleo en la función independencia y protección frente a la arbitrariedad, la seguridad laboral, el desarrollo profesional, la preeminencia de la norma jurídica, la igualdad de trato, la determinación de

salarios sobre la base de calificaciones, el progreso según la antigüedad y las competencias establecidas, el acceso a una protección social garantizada, el derecho de apelación, etc.

4. Los documentos preparados para la Sesiones 58.^a y 59.^a de la CFPI muestran en especial la intención deliberada de la Secretaría de la CFPI de buscar de manera invariable una línea que podría describirse sucintamente como una «privatización de la función pública internacional», que representa, aunque en forma más clara, una expresión similar a la utilizada por el «Grupo de Trabajo de Composición Abierta», según la cual «Las diferencias entre el sector público y el privado ya no eran tan marcadas como en el pasado y los conceptos de mercado se estaban infiltrando tanto en los organismos de la administración nacional como en las organizaciones internacionales. De este modo, para que la reforma surtiera efecto, era necesaria una visión global que satisficiera las necesidades de las organizaciones y las expectativas de los organismos de gobierno de los Estados miembros».
5. Dado que gran parte del trabajo realizado por la CFPI podrían estar llegando a sus etapas finales, al menos en su etapa conceptual, y que muchos de los enfoques se están poniendo a prueba en algunos programas u organizaciones, existe una alta probabilidad de que en nombre del «sistema común», algunas de las propuestas inaceptables e incluso absurdas que ya se trataron se impongan en la OIT, incluso en contra de la voluntad del Director General y del Consejo de Administración. Mediante estos comentarios el Sindicato del Personal de la OIT ha decidido dar a conocer su postura a la Comisión acerca de algunos elementos clave de la «Revisión» considerada en su conjunto.
6. Esta comunicación se presenta en conformidad con la Regla de Procedimiento N.º 36 de la CFPI, y está formalmente relacionada con el punto 4 de la Agenda Comentada para la Sesión 59.^a de la Comisión. Su contenido se compartió con el Director General de la OIT y su representante de la Red de Recursos Humanos, con los dos copresidentes del Comité de Negociación Paritaria de la OIT, así como con las asociaciones y los sindicatos de personal de todo el sistema de las Naciones Unidas, con representantes de los participantes de la Caja Común de Pensiones de Naciones Unidas (CCPPNU) y con el Director Ejecutivo de esa institución. Sus puntos principales se comunicarán también a los miembros del Consejo de Administración de la OIT por medio del Presidente del Comité del Sindicato del Personal de la OIT.
7. El Sindicato del Personal de la OIT considera que establecer más barreras artificiales entre las diferentes categorías del personal, particularmente en el caso de aquellos que se contratan de forma local e internacional, no solamente va en contra de los intereses del personal, sino que también juega en contra de las propias instituciones, al menos de aquellas, como la OIT, en las que la promoción de una política unificada en ámbito de la función pública internacional representa un objetivo explícito de la administración de los recursos humanos.

8. Por lo tanto, el Sindicato del Personal de la OIT sostiene que se debe considerar de forma prioritaria y urgente:

- i) la adopción de una estructura única de grados en las Naciones Unidas, que sea aplicable desde el personal de limpieza hasta el Secretario General, estructura que correspondería con el enfoque retenido por el comparador de salarios y con la práctica existente en las organizaciones internacionales que no pertenecen al sistema de las Naciones Unidas, como el Banco Mundial; y
- ii) el acceso por parte de todos los miembros del personal, independientemente de su país de origen y lugar de afectación, a todos aquellos beneficios complementarios que tienen como objetivo asegurar el acceso digno e igualitario a servicios básicos como la educación para sus hijos, la seguridad de los bienes y las personas, asistencia médica, vivienda, etc.

9. En virtud de lo expuesto, el Sindicato del Personal de la OIT solicita que en la Revisión de incluyan los siguientes puntos:

- *Estudio de viabilidad para adoptar una estructura única de grado, por ejemplo de G.1 a G.15, en todas las Naciones Unidas.*
- *La incidencia en los costos de un plan alternativo para subvencionar el acceso de todo el personal a una educación digna para sus hijos, en los casos en que el acceso a establecimientos educativos apropiados teniendo en cuenta el entorno nacional, ya sean gratuitos o de pago reducido, no estén fácilmente disponibles en los lugares de destino.*
- *Viabilidad del diseño y la implementación, en todas las Naciones Unidas, de un plan que permita el acceso a todo el personal a planes de crédito de bajo costo, principalmente destinados a la vivienda.*
- *Eliminación de la discriminación basada en el lugar de contratación para el acceso al seguro médico, o poder a beneficiarse de medidas de seguridad personal para la protección contra los peligros de guerras o peligros para la población civil.*

10. El Sindicato del Personal de OIT sostiene, además, que una calificación adecuada y justa es de importancia suprema en cualquier función pública, y que la lealtad a los intereses públicos puede asegurarse únicamente cuando los funcionarios públicos se benefician de condiciones laborales que los protegen de interferencias externas, las cuales ponen en riesgo su seguridad e independencia.

11. Por lo tanto, el Sindicato del Personal de la OIT solicita:

- *Que el principio según el cual se asignan trabajos a todos los funcionarios, que se clasifican en categorías y grados, conforme a las*

funciones y las responsabilidades que les corresponden, sea solemnemente ratificado durante la Revisión;

- *Que la CFPI aliente a las organizaciones para que éstas adopten planes que resulten en otorgamiento de contratos a tiempo indeterminado tras un período de prueba razonablemente amplio, por ejemplo, de 5 años, a todos aquellos funcionarios públicos que tienen a su cargo funciones de naturaleza regular que formen parte de las actividades normales de la organización, dado que el principio de la renovación y, por consiguiente, de la no renovación de contratos trae aparejado situaciones que afectan la independencia de los funcionarios públicos, quienes probablemente pierden sus trabajos si no complacen a aquellos que tienen el poder ya sea de retenerlos en su puesto de trabajo o de darles un empleo tras la finalización de la relación contractual con las Naciones Unidas;*
- *Que los salarios sigan guardando esencialmente relación únicamente con la calificación correspondiente a las tareas y responsabilidades de cada funcionario, y que se diseñen mecanismos que a lo largo del tiempo permitan un progreso constante del valor real de esa parte esencial del paquete remunerativo;*
- *Que cualquier reforma del sistema de pagos y beneficios se diseñe de forma que no afecte el correcto funcionamiento de la CCPNU, al ser un plan de jubilación con beneficios definidos, integral, basado en todos los componentes de la remuneración, y similar en ese sentido a lo que sucede en la gran mayoría de las administraciones públicas nacionales.*

12. Medidas como las consideradas por la CFPI obviamente contradicen el artículo 101.3 de la Carta de las Naciones Unidas, el cual establece que «El factor primordial a tener en cuenta en la contratación de personal y la determinación de las condiciones de prestación del servicio deberá ser la necesidad de asegurar los estándares más elevados de eficiencia, competencia e integridad».
13. Además, con sus efectos perturbadores para las condiciones de empleo sólidamente establecidas para los funcionarios públicos que verdaderamente constituyen los elementos clave alrededor de los cuales «se han desarrollado las grandes tradiciones de la administración pública de los Estados Miembros: competencia, integridad, imparcialidad, independencia y discreción» (Código de Conducta, párrafo 2), el conjunto de propuestas presentadas por la CFPI es equivalente a la negación del mandato y de la legitimidad de muchas de las organizaciones de las Naciones Unidas que, como en el caso de la OIT, son organizaciones cuya filosofía se basa en los valores, y no son estructuras orientadas hacia un fin comercial, ni ONG, ni empresas semiprivadas.
14. La OIT es la única organización del sistema de las Naciones Unidas en la que las relaciones entre el personal y los representantes de la administración se basan explícita y sistemáticamente en la negociación colectiva. Por lo tanto, el Sindicato

del Personal de la OIT está convencido de que, con la Administración de la OIT, encontrará internamente las formas y los medios para evitar la exposición de su personal y la de la Organización a los efectos devastadores del compendio de propuestas de la CFPI, si aquéllas fueran confirmadas, aprobadas o respaldadas definitivamente por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

15. No obstante, el Sindicato del Personal de la OIT percibe la existencia de demasiados riesgos que no se mencionan en este conjunto de principios, y tiene el honor de informar a la CFPI mediante este documento de que se opone firme y totalmente al criterio con el cual se realiza la Revisión del sistema de pagos y beneficios, y que seguirá oponiéndose utilizando los diferentes medios de acción a su alcance, incluso mediante la comunicación adecuada a todo el personal de qué es lo que realmente está en juego.