


STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



23 de noviembre de 2004

**DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE DEL SINDICATO DEL PERSONAL
ANTE LA COMISIÓN DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT
(291.^a reunión – noviembre de 2004)**

En la historia, a veces, se producen coincidencias. Al día siguiente de haber nacido quien tiene el honor de dirigirse a ustedes en nombre de todo el personal de la Oficina Internacional del Trabajo, la 9.^a sesión de la 111.^a reunión de su Consejo de Administración ya trataba cuestiones relativas a lo que aún no se denominaba régimen común de sueldos, asignaciones y demás condiciones de empleo de las Naciones Unidas.

El informe de esta reunión contiene una serie de verdades que, aún hoy, merece la pena que se señalen.

Un miembro del Consejo de Administración de la OIT consideraba que en cuestiones de este carácter era conveniente atribuir una gran importancia a la opinión de los miembros del personal, por ser éstos los principales interesados, y se sorprendía de que ciertos miembros de dicho Consejo, que defendían tan enérgicamente el principio de la autonomía de la Organización Internacional del Trabajo, estuviesen dispuestos a renunciar a esa autonomía al tratarse del personal de la Oficina.

Otro miembro del Consejo, perteneciente al Grupo de los Empleadores, decía que la principal objeción que él podía hacer era que el personal de la Oficina quedaría sometido a los reglamentos que las Naciones Unidas considerasen adecuado establecer, que el Consejo de Administración tendría que ajustarse a las decisiones de las Naciones Unidas, y declaraba que para él era un principio fundamental que un empleador conservase la libertad de fijar las condiciones de empleo y de jubilación de sus empleados.

Cincuenta y cuatro años más tarde esas posiciones siguen siendo de actualidad. El personal de la OIT está inquieto por la actitud, que desde hace algunos meses tiene la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) embarcada, con el pretexto de la modernidad, en una empresa sin precedentes de cuestionamiento general de los componentes esenciales del empleo en la función pública internacional.

La CAPI administra en efecto, por cuenta de quienes deciden en la Asamblea General de las Naciones Unidas, la totalidad de las condiciones de empleo y servicio dentro de lo que se ha convenido denominar el «sistema común». Este sistema común es cada vez más invasor, y la CAPI lo utiliza para aplicar en las organizaciones, incluida la OIT, prácticas denominadas

«modernas» basadas en la desreglamentación, la flexibilización y, a un plazo previsible, el desmantelamiento del servicio público internacional. También esto es la «Globalización» ...

Sin duda, la Comisión tiene conocimiento regularmente de medidas puntuales adoptadas en el marco del sistema común, relativas a los salarios, las prestaciones, las condiciones de empleo o de servicio. Pero, no estamos seguros de que esas informaciones que reciben ocasionalmente les permitan apreciar en su justa medida la amplitud de los ámbitos para los cuales, de hecho y no siempre de derecho, la Oficina ha, probablemente de manera inconsciente, renunciado a ejercer sus capacidades de decisión en sectores clave para la determinación de las condiciones de empleo y de servicio de sus funcionarios.

Debe saberse que, contrariamente a lo que sucede en la OIT, donde un diálogo constructivo entre representantes de la administración y representantes del personal rige estatutariamente las relaciones profesionales, la aplicación del sistema común se efectúa sobre la base de decisiones adoptadas unilateralmente por un órgano cuyos miembros son nombrados directamente por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y para el cual la única obligación en materia de consulta con los representantes del personal o los jefes del ejecutivo de todo el sistema de las Naciones Unidas, consiste en tomar nota de los «hechos y opiniones» que los unos o los otros desearían comunicar.

El campo de competencias que desea arrogarse la CAPI puede ir hasta incluir — y cito aquí el estatuto de este órgano — «los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio del personal y los métodos por los cuales han de aplicarse los principios; las escalas de sueldos y ajustes; las prestaciones y los beneficios del personal y las condiciones requeridas para tener derecho a tales prestaciones y beneficios; las contribuciones del personal; la clasificación de los lugares de destino; las normas de clasificación de funciones para todas las categorías de personal; las normas de contratación; el desarrollo de fuentes de contratación, incluso el establecimiento de registros centrales de candidatos idóneos, particularmente en los niveles inferiores de ingreso; la organización de concursos u otros procedimientos de selección; la promoción de las posibilidades de carrera, los programas de capacitación del personal y la evaluación del personal».

Por lo tanto es, si no está alerta, prácticamente la totalidad de las condiciones de empleo y de servicio en la OIT que podrían escapar, no sólo al Director General y a los principios de la negociación colectiva, que para él son tan importantes, sino también al Consejo de Administración y a su composición tripartita.

Por cierto, nada de todo esto es nuevo, ya que hace 30 años la OIT decidió reconocer — qué otra cosa podía haber hecho — la decisión adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de remplazar al cuerpo de expertos independientes encargados desde 1947 de aconsejar a los diferentes jefes de la Secretaría, acerca de la armonización de las condiciones de empleo y de servicio, por un órgano ampliamente decisorio, pero libre de toda obligación de verdadera concertación con aquellos a los que impondría sus decisiones.

Hasta el momento, y con altibajos, las tensiones con la CAPI se habían limitado en lo que se refiere al personal de la OIT, a algunos ámbitos para los cuales, ya sea, diferentes mecanismos alternativos podían desempeñar en definitiva un papel de contrapoder, como el régimen de pensiones, ya sea, la adopción de decisiones efectivas se efectuaba de manera suficientemente descentralizada, para que los organismos pudiesen asumir sus responsabilidades, como por ejemplo en materia de salarios.

Lo que es nuevo, y justifica la inquietud creciente del personal, de la cual me hago aquí eco, es la maniobra de cercamiento a la que se libra la CAPI desde el comienzo del milenio, con una profunda revisión del sistema de sueldos y prestaciones, diseñada — y cito aquí el informe de la Comisión correspondiente al año 2001 — «como instrumento de gestión para que las organizaciones pudiesen administrar sus recursos de forma estratégica y reforzar su capacidad para llevar a cabo una reforma general de la gestión».

Lo que también es nuevo es el contexto general — e iba a decir «mundial», o mejor dicho «global» — de desreglamentación y de liberalización a veces desmedido en el que se sitúa esa profunda revisión. En el sindicato de la OIT consideramos que la manera como la CAPI aborda este ejercicio de gran amplitud, demuestra que existen orientaciones fundamentales que exceden las preocupaciones simplemente vinculadas a la determinación de las condiciones de trabajo y de empleo. En resumen, las dificultades y los conflictos que presentimos, no han de ser de naturaleza esencialmente administrativa o burocrática.

Desde 2001, la evolución de los acontecimientos ha confirmado los peores temores del Comité del Sindicato del Personal de la OIT, experimentados a partir del anuncio de los temas que se habrían de abordar — modo de cálculo de los salarios, limitación de la duración de los contratos de trabajo, institucionalización de una diferencia entre contratos de trabajo «con» y «sin» derecho a la seguridad social, fluctuación de los sueldos en función de los resultados, modificación de la naturaleza de las descripciones de puestos, restricciones a los estímulos a la movilidad, limitación del derecho a las prestaciones familiares, cuestionamiento del sistema de pensiones, etc.

Lo que rápidamente se comprobó es que, con el pretexto de efectuar una «revisión», en el fondo se estaba poniendo en marcha una verdadera tentativa de gran envergadura para hacer fracasar la mayoría, o más bien la totalidad, de los principios que permitieron crear una verdadera función pública internacional, sin la cual ya no existiría la Organización de las Naciones Unidas.

Lo que en efecto tiene previsto lograr la CAPI es el cuestionamiento, a la vez, de la independencia y la protección de los funcionarios internacionales contra la arbitrariedad, de su seguridad de empleo, y de su derecho a la planificación de sus carreras, de la predominación de las reglas del derecho, de la unicidad y la continuidad del servicio prestado, de los principios de la igualdad de trato, de la determinación de los salarios sobre la base de los grados, de la progresión en función de la antigüedad y de las competencias establecidas, del acceso a un protección social garantizada, del ejercicio del derecho de recurso, etc.

Los documentos preparados para el quincuagésimo octavo y el quincuagésimo noveno período de sesiones de la CAPI, indican de manera flagrante la intención deliberada de seguir, sin desviarse, una línea que podría calificarse de «privatización de la función pública internacional». Ello, la Comisión lo justifica diciendo que las diferencias entre los sectores privado y público ya no son tan claras como antes, y que los conceptos de mercado penetran cada vez más en las administraciones nacionales y en las organizaciones internacionales. De hecho, para que una reforma se lleve a cabo es necesario tener una visión global que concilie las necesidades económicas de las organizaciones con las expectativas de los Estados Miembros en los órganos directores.

Aparentemente, numerosos trabajos llevados a cabo por la CAPI están por lograr su finalidad, por lo menos desde el punto de vista conceptual. Actualmente, en algunos programas u organizaciones se prueban criterios, y no se excluye que en nombre del «sistema común», ciertas

propuestas inaceptables — por no decir absurdas — ya presentadas terminen por imponerse en la OIT, incluso contra la voluntad del Director General y del Consejo de Administración.

El Sindicato del Personal de la OIT decidió pues informar a la Comisión el pasado mes de junio acerca de la postura que había adoptado respecto a ciertos elementos clave de la «Revisión global» y consideró indispensable ponerla también en conocimiento no sólo del Director General y sus representantes, sino también, por conducto de ustedes, del Consejo de Administración de la OIT.

También informamos, como era nuestro deber, al personal de la OIT y a los representantes de las demás organizaciones acerca de nuestro análisis y nuestras preocupaciones, y elaboramos con todos ellos algunas iniciativas para aliviar un tanto la presión en algunos aspectos, como los sueldos locales, la duración tolerada de los contratos o la cuantía de las pensiones de los servicios generales y los funcionarios nacionales.

Se han emprendido o se están a punto de emprender otras iniciativas en lo tocante a la remuneración con arreglo a los méritos, las normas de clasificación, la flexibilización de las tareas — así como a la ausencia de consultas genuinas con los interesados, y no hablemos de la negociación colectiva en el ámbito del sistema común.

Reiteraremos pues que el personal de la OIT y, esperamos, el conjunto de los funcionarios internacionales, no tiene intención de aceptar pasivamente que se siga cuestionando el artículo fundamental de la Carta de las Naciones Unidas en cuya virtud «La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad».

El Director General y el Departamento de Recursos Humanos han oído nuestras preocupaciones sobre este particular. Conviene saber al respecto que acordamos intercambiar de manera periódica — es decir, antes y después de cada reunión de la CAPI o de otros órganos del sistema común — impresiones acerca de la evolución de la situación, y acerca de la manera de afrontar, de ser posible todos juntos, las amenazas que pudieran advertirse. Este dato se menciona en el párrafo 4 del documento PFA/17 que se les ha sometido a ustedes para examen.

Las tendencias que subyacen a la gestión perniciosa de la CAPI también surten, por desgracia, efectos en ámbitos que deberían permanecer en la esfera de competencia de nuestra Organización, bajo el control de su Consejo de Administración.

Creemos que el retroceso en lo que, con orgullo, denominamos trabajo decente no es en modo alguno una fatalidad, como parecen atestiguarlo algunos datos que les facilita la Administración sobre la estrategia en materia de recursos humanos.

Sin embargo, todavía estamos lejos de nuestro objetivo, si bien es verdad que se han registrado progresos aunque relativos en ámbitos como:

- la protección de la seguridad del personal fuera de la sede y la incorporación de los representantes sindicales a la discusión de las medidas contempladas, inclusive en lo que respecta a la situación de urgencia que afecta nuevamente a nuestros colegas de Côte d'Ivoire;
- la nueva definición de las responsabilidades en lo referente a la gestión y la administración en el seno del equipo de dirección;

- la puesta en práctica del convenio colectivo sobre prevención y solución de conflictos para la cual se respetan los plazos señalados;
- la contratación de personas discapacitadas aunque los imperativos de seguridad del edificio de la sede en tiempos de precariedad financiera distan de facilitar la entrada en él;
- la elaboración de una nueva política en materia de movilidad — que todavía no beneficia a todas las categorías del personal, por ejemplo a aquel contratado localmente, y la definición clara de los derechos y obligaciones no sólo de los funcionarios, sino también de la Oficina;
- la elaboración de normas de buena conducta en relación con lo que denominamos reestructuraciones, y que la Administración califica de cambios organizativos — la primera de ellas debería garantizar la consulta directa del personal y de sus representantes, y esperamos que se aplique de modo cabal cuando se proceda a la revisión, hoy ineludible, de los procedimientos aplicables durante la celebración de reuniones como la reciente Conferencia Técnica Marítima Preparatoria, en que algunos colegas debieron trabajar hasta 32 horas seguidas — es decir sin pausa ni descanso, lo cual es tan inverosímil como intolerable — para paliar las carencias derivadas de la insuficiencia de medios, agravadas por una organización obsoleta del trabajo;
- la celebración de negociaciones de buena fe en materia de contratación y selección — aunque las divergencias de opiniones son todavía marcadas en algunos aspectos, en particular en relación con la transparencia de los mecanismos y la igualdad de oportunidades entre funcionarios;
- el inicio de un diálogo genuino acerca de la puesta en práctica del proyecto IRIS — sobre el cual también están ustedes informados — diálogo que ha permitido aplacar algunas preocupaciones, aunque todavía alberguemos dudas respecto a las consecuencias que tendría un aumento continuo de sus costes, a la manera en que el personal de plantilla recibirá la formación pertinente para utilizarlo, a la tendencia a privilegiar la contratación en la OIT de ciertos consultores en vez de actualizar los conocimientos de nuestros colegas, en vista de que se ha optado por subcontratar las operaciones de mantenimiento y deslocalizar algunos equipos clave, al parecer por influencia de intervinientes que en realidad son externos, en condiciones que distan de ser transparentes y bien podrían ir en menoscabo del empleo, la confidencialidad de los datos y la seguridad informática.

Estos progresos generales y el buen funcionamiento de la Comisión Paritaria de Negociación no logran ocultar sin embargo la persistencia de dificultades reales en la elaboración de una estrategia de recursos humanos y diálogo social verdaderamente ajustada a la casa, en vez de calcada sobre medidas contempladas en otro contexto.

En el documento PFA/17 se facilitan, y lo lamentamos, más ejemplos de lo que cabría calificar de negativa a asumir.

A partir del párrafo 5 del documento se adivina cierta tendencia a sustituir las exigencias de la función pública internacional por una suerte de lógica de mercado, al mencionarse que «habrá que reducir o suprimir algunos puestos tras la jubilación de sus titulares», como si el

grado debiese depender no ya de las funciones sino del titular del puesto correspondiente. Prefiero no insistir en ello toda vez que en su reunión anterior ya señalé a su atención lo que a nuestro modo de ver es cuando menos una incongruencia.

En el párrafo 6 la Administración parece atrincherarse detrás de «expertos de la CAPI» — ¡otra vez! — como si de una empresa privada se tratase, a fin de «aplicar la nueva norma general para la clasificación de los puestos». Alude a consultas que, según afirma, se están evacuando, concretamente con el Sindicato del Personal, con miras a la elaboración definitiva de ejemplos concretos y específicos de la OIT — debo informarles de que estas consultas no se están celebrando, ya que apenas se acaba de iniciar su planificación.

En materia de formación y desarrollo, parece que en el párrafo 13 se alaba el convenio colectivo concluido en agosto de 2001 sobre los planes de desarrollo personales (PDP), en beneficio de presuntos «principios del nuevo Marco de aprendizaje organizativo de las Naciones Unidas, cuyo contenido queda como ya sabemos muy por debajo de las ambiciones que en la materia han expresado ustedes para la Oficina — aunque se rectifica un tanto el tiro en el párrafo 15, puesto que el Consejo Paritario de Formación está por fin en funcionamiento, tres años después de su creación.

En el párrafo 17 del documento, respecto a lo que ya parece denominarse con pudor «parejas de hecho», se les comunica a ustedes que la Oficina está analizando la incidencia de una circular interna de la ONU — como si ustedes no hubieran adoptado ya sobre el particular una postura clara con ocasión de la 285.^a reunión del Consejo de Administración — es decir, en noviembre de 2002.

En resumidas cuentas, el planteamiento de la Administración en materia de negociación colectiva y de gestión de los recursos humanos nos parece todavía muy a menudo cautivo de influencias exteriores, pese a lo que podrían justificar la situación, inclusive financiera, de nuestra Organización, o las exigencias de una armonización razonable de las condiciones de empleo en el seno del sistema común.

A este respecto nos parece importante que su Comisión y, con ella, el Consejo de Administración, manifiesten claramente la voluntad de la OIT de permanecer dueña de sus decisiones — con arreglo a las prerrogativas del Director General en materia de gestión del personal y a los principios de la negociación colectiva, que la OIT tiene el honor de haber reconocido bajo su propio techo.

Formamos parte de una organización cuyos estudios son autoridad en materia de condiciones de trabajo y de los efectos de las relaciones sociales en el funcionamiento de las empresas. Sobre este particular ha quedado sobradamente demostrado que la flexibilización de los contratos de trabajo y la inseguridad del empleo hacen, a la postre, mella en la eficacia. En consecuencia, el personal, el Director General y el Consejo de Administración tenemos, objetivamente creo yo, un interés común en actuar en aras de la preservación de un marco decente para una función pública internacional eficaz y motivada, y expreso encarecidamente el deseo de que determinemos los medios necesarios para que todos juntos perseveremos en este empeño.

Con esta esperanza agradezco a todos ustedes su paciente atención.