

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

<http://www.ilostaffunion.org/agm-2-de-octubre-de-2017/>

SU/AGM/2017/2/D.2
19 de Octubre de 2017

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **SEGUNDA SESIÓN**

19 de Octubre de 2017

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT
para el año 2017

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT
para el año 2017



Staff Union
of the International Labour Organization
Syndicat du personnel
de l'Organisation internationale du Travail
Sindicato del personal
de la Organización Internacional del Trabajo

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT para el año 2017

El viento ha soplado fuerte

El Comité del Sindicato se complace en presentar los resultados de sus actividades para 2016-2017.

El año 2017 será un hito en los anales del sindicato y sin duda se unirá a los 10 primeros hitos de su historia en los albores de su centenario.

A principios de año, habíamos publicado una advertencia de tormenta en la primera sesión de nuestra Asamblea General, pero esta advertencia estaba más bien vinculada al calendario de las negociaciones internas de la Organización. Nada, o tan poco, presagiaba el tornado que golpeó el sindicato de la OIT, sus representantes, una gran parte del personal e incluso, finalmente, nuestra Administración en su nivel más alto, durante más de seis meses, acaparando nuestras actividades, nuestras fortalezas y nuestra energía para resistir.

El mal momento llegó a fines de febrero, anunciando una reducción drástica y brutal de los salarios de los profesionales con sede en Ginebra, luego de una investigación regular de la CAPI para determinar el ajuste por lugar de destino.

Sorprendido por la naturaleza radical de las noticias, el sindicato buscó legítimamente entender sus razones y justificaciones, así como también nuestros interlocutores en la Administración, igualmente sorprendidos. Está claro que las explicaciones dadas por la CAPI no han sido notorias por su claridad y transparencia.

Por lo tanto, entendiendo la urgencia y la gravedad de la situación si el personal no se movilizaba, el Sindicato, bajo los auspicios de las federaciones internacionales y muy de cerca con las asociaciones y sindicatos de las organizaciones hermanas en Ginebra, realizó la campaña "No Pay Cut", centrándose principalmente en la falta de justificación de los resultados de la CAPI y la falta de transparencia en la aplicación de la metodología utilizada. De hecho, era absolutamente esencial que, de entrada, se detuviera este intento de bajar los salarios para no crear un precedente y que todo el personal de las Naciones Unidas, en su mayoría trabajando en el terreno, menos armados porque dispersos y aislados en los diferentes lugares de destino del planeta, no tengan que sufrir los mismos dolores.

Esta movilización creció a medida de que la CAPI y las máximas autoridades de Naciones Unidas ignoraban la reivindicaciones y explicaban sus argumentos que no eran del todo convincente. Durante la primavera, en el camino hasta la crucial reunión de Viena programada para mediados de julio, hubo reuniones informativas, asambleas generales, adopción de resoluciones y, finalmente, un paro laboral durante la Conferencia Internacional del Trabajo y la Conferencia de Derechos Humanos. Esta reunión fue memorable, intensa y desgarradora en muchos aspectos, pero valió la pena, ya que resultó en una serie de medidas destinadas a mitigar la reducción inicial, revisar la metodología utilizada y examinar el tema en enero del 2018 en función de los nuevos resultados de la encuesta salarial de la Administración pública Estado-Unidense.

Está claro que sin la movilización del personal de todas las categorías en Ginebra y la solidaridad activa del personal en el terreno, la victoria no habría sido posible. Una vez más, el Sindicato del Personal desea resaltar el papel extremadamente activo y profesional de la Administración, en particular en la redacción de los documentos técnicos presentados a la Comisión y el compromiso inquebrantable del Director General de salvaguardar los intereses de la Organización y de su personal.

La campaña también brindó una oportunidad inesperada para impulsar la estrategia a mediano plazo del Sindicato para establecer un verdadero mecanismo de negociación colectiva dentro del Sistema de las Naciones Unidas. De hecho, la Administración de las Naciones Unidas que defiende los objetivos de desarrollo sostenible que incluyen la defensa de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, no puede permitirse el lujo de arrastrar un órgano como la CAPI, un anacronismo, un arsenal de oligarquía institucional, cuyos métodos de trabajo son cada vez más controvertidos y cuyas decisiones están más marcadas a la luz del viento que sopla principalmente de los países que financian las Naciones Unidas. Es hora de que se lleve a cabo un verdadero diálogo social en esta institución. ¿Quién es mejor que la OIT para iniciar este proceso? En cualquier caso, el sindicato de la OIT, con la ayuda de las principales organizaciones sindicales internacionales, ya está trabajando en él.

I. APLICACIÓN DEL PROGRAMA Y ESTRATEGIA

SECCIÓN 1 – Objetivos y áreas prioritarias de acción

Objetivo No. 1: **Mejorar las relaciones laborales:**

- ✓ *Garantizar la aplicación efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos firmado en 2000.*
- ✓ *Mejorar el marco institucional existente para promover negociaciones sanas y eficaces, y con transparencia.*

Objetivo No. 2: **Mejorar la seguridad en el empleo:**

- ✓ *Fin del trabajo precario,*
- ✓ *Incluyendo un mecanismo de reubicación.*

Objetivo No. 3: **Asegurar una protección social completa:**

- ✓ *Una Caja de seguro de salud y una Caja de pensiones eficaces y eficientes,*
- ✓ *Un seguro por desempleo.*

Objetivo No. 4: **Garantizar condiciones justas y equitativas de trabajo para todo el personal, sin discriminación por motivos de género, tipo de contratos, el grado, estado civil y/o la situación familiar y lugar de destino.**

Objetivo No. 5: **Asegurar un desarrollo de carrera para todos:**

- ✓ *Un sistema de evaluación del desempeño justo y transparente,*
- ✓ *Un proceso de clasificación y negociación adecuado,*
- ✓ *Un sistema de contratación y movilidad justa,*
- ✓ *un mecanismo de reconocimiento transparente.*

Objetivo No. 6: **Un Sindicato aún más fuerte:**

- ✓ *Mantener y aumentar el índice de sindicalización,*
- ✓ *El fortalecimiento de la solidaridad,*
- ✓ *El fortalecimiento de las capacidades,*
- ✓ *Reforzar la logística, la comunicación y la coherencia,*
- ✓ *Fortalecer las alianzas existentes con las federaciones sindicales internacionales.*

Objetivo No. 7: **Reforzar la seguridad del personal:**

- ✓ *Mejorar, la seguridad y la salud, con especial enfoque en respuesta a la crisis y los países afectados por conflictos.*

SECCION 2 – Medios de acción del Sindicato

I. Mejorar las relaciones laborales

Objetivo: Fortalecer el marco de relaciones laborales para que el acuerdo y los procedimientos de reconocimiento sean una realidad.

Medios de acción

- Mantener dentro del CNP a que cada decisión o propuesta de la administración sea objeto de una información corroborada, de consulta o negociación si es necesario.
- Establecer un procedimiento interno de procedimientos en términos de plazos, y términos de referencia para cada negociación.
- Reforzar las competencias de los representantes del personal en las técnicas de negociación.

Co-presidente del Comité de negociación paritaria: Catherine Comte-Tiberghien

Co-Secretaria: Elisabeth Fombuena

Miembros: Thierry Bousquet, Carlos Carrión-Crespo, Dan Cork, Yvan Poulin, Maria Marta Travieso

Consejeros tecnicos: Enrico Cairola, Chloé Charbonneau-Jobin, Graciela Jolidon

El Comité de Negociación Paritaria (JNC por sus siglas en inglés) es la piedra angular de nuestro sistema de negociación colectiva porque garantiza que los representantes del personal estén debidamente informados y consultados, y permite que validen, aprueben los acuerdos, mantengan un registro de estos acuerdos, etc. El Sindicato había puesto muchas esperanzas en el nombramiento de un Presidente independiente para dirigir las reuniones y poder reducir y aliviar la tensión innecesaria que el sindicato había enfrentado en este comité. De hecho, podemos observar una mejor objetividad de los debates durante las reuniones. Pero con solo dos reuniones del CNP en 2017, está claro que hay un problema. La falta de reuniones es el principal problema, especialmente cuando la Administración necesita presentar documentos al Consejo de Administración, los cuales deben ser objeto de consulta, en el mejor de los casos, pero también de negociación. Y no negociamos con el cuchillo bajo la garganta bajo pretexto de urgencia. El sindicato no está del todo satisfecho con esta situación porque cree que está comenzando a socavar la calidad de las relaciones laborales internas. Seguirá esforzándose por mejorarlas lo antes posible. Esto es de interés general de toda la Organización.

Con respecto a la capacitación de sus representantes, el Sindicato los alentó a tomar varios cursos sobre negociación colectiva o técnicas de negociación en Turín o mediante el uso de federaciones internacionales (en particular FICSA) que proponen cursos excelentes en conexión directa con las inquietudes de los diferentes sectores y a través de las grandes reuniones regionales organizadas por el sindicato de manera regular.

II – Mejorar la seguridad del empleo

A – Reclutamiento y selección

Objetivo: Aplicación correcta del convenio colectivo sobre contratación y selección del personal en el contexto de un enfoque sobre movilidad y desarrollo de carrera, así como procurar una mayor motivación y satisfacción profesional de los miembros del personal.

Medios de acción:

- En el caso de los puestos vacantes confirmados, el Comité del Sindicato del Personal, en colaboración con HRD, cumple una función importante en el examen de los anuncios de vacantes. El Comité del Sindicato aspira a garantizar descripciones de puestos que sean equitativas y oportunidades reales de desarrollo de carrera.
- El coordinador del grupo de trabajo sobre contratación y selección participa actualmente, en calidad de consejero, en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC). Por lo que atañe a cubrir los puestos vacantes, las actividades del Comité del Sindicato en esta materia se reforzarán con la presencia de dos representantes sindicales en el RAMC, atendiendo a una aplicación adecuada de los principios de transparencia, debido proceso, justicia y equidad. Se dedicará especial atención a la contratación de candidatos internos para posiciones de desarrollo de carrera y de colegas con contratos de cooperación técnica por más de 5 años (TC + 5) para que puedan tener una seguridad en el empleo; y la diversidad de idiomas con el fin de promover el francés y el español en el interés de la organización y un multiculturalismo efectivo.
- El Comité del Sindicato también pretende garantizar una buena comunicación con los miembros del personal en lo que se refiere a los asuntos relativos al nuevo convenio sobre procedimientos de contratación y selección.
- Para llevar a cabo satisfactoriamente esta nueva y decisiva función, es importante mantener una buena relación con los miembros independientes de los paneles técnicos que acaban de ser designados. El objetivo del Comité del Sindicato en esta materia es compartir la experiencia del grupo de trabajo, proporcionar orientaciones prácticas y desarrollar materiales destinados al cumplimiento de su nueva responsabilidad.

Miembro titular del Comité de Reclutamiento, Asignación y Movilidad (RAMC): Catherine Comte-Tiberghien

Consejeros Técnicos: Carlos Carrion-Crespo y Graciela Jolidon

Suplente: Elisabeth Fombuena

Coordinadora del grupo de trabajo sobre reclutamiento y selección: Graciela Jolidon

Miembros: Indira Bermudez Aguilar, Thierry Bousquet, Carlos Carrión-Crespo, Catherine Comte-Tiberghien, Siska Dübber, Elisabeth Fombuena, Maria-Marta Travieso, Christiane Wiskow

Logros:

- El sindicato ha podido asegurar un examen equitativo de los candidatos internos y de los TC+5
- Las nuevas reglas han dado movilidad efectiva a los candidatos del mismo grado

Retos pendientes:

- Seguimiento a las reglas para los concursos que HRD ha comenzado a elaborar para los concursos.
- El sindicato opina que para asegurar que los concursos sean realmente objetivos y equitativos se debe garantizar el anonimato de los candidatos. Para ello es necesario que los correctores sean ajenos al servicio- Para la objetividad es necesario que haya dos o más correctores que hagan llegar sus resultados a HRD sin haber tenido contacto entre ellos. Una de las propuestas es la formación de un equipo de correctores y su asignación por sorteo.
- El sindicato es de la opinión que los miembros independientes deben ser designados por sorteo y no por el jefe que organiza el concurso.
- Además el control que pueden realizar los miembros independientes es en la etapa oral por lo cual es fundamental asegurarse que la "short list" y que los resultados de los exámenes escritos responden a un proceso objetivo e imparcial.

- Por el momento no existe ninguna garantía de imparcialidad y objetividad en los exámenes escritos. Somos conscientes que una gran parte de los jefes los realizan de manera objetiva y equitativa pero también de que la institucionalidad debe servir a impedir las eventuales violaciones de las reglas y si es la misma persona la que organiza el concurso, hace la lista corta, las preguntas y corrige el proceso puede quedar fuertemente comprometido.

- Una problemática constante es la priorización del inglés, lo que conlleva a que cuando se hacen estudios e investigaciones los resultados son sesgados culturalmente pues la utilización de fuentes en otros idiomas es más que limitada.

B – Contratos y seguridad en el empleo

Objetivos:

- Continuar con la negociación de una política de contratos que preserve la calidad del servicio de la carrera dentro del respeto de la igualdad de oportunidades y de trato para acceder a la misma y garantizar la igualdad en el empleo y las condiciones de trabajo y con perspectivas de carrera;
- Continuar trabajando para la aplicación de los resultados a corto y medio plazo del trabajo conjunto de HRD y el Comité del Sindicato para el personal de CT;
- Velar por la regularización de los miembros del personal precario como sea posible y lograr mejoras concretas para el mismo;
- Sensibilizar al personal con contratos precarios sobre sus derechos y prestaciones básicas, asumiendo que el Estatuto de la OIT se aplique en igualdad de condiciones para todo el personal;
- Defender la elegibilidad del personal en el proceso de titularización y luchar porque ello constituya una característica permanente de la Organización;
- Apoyar las reivindicaciones de los pasantes: extensión de la representación de los pasantes de la OIT en las oficinas en el terreno, información periódica sobre la evaluación de desempeño a lo largo del ciclo de las pasantías y revisión periódica de la asignación de formación.

Medios de acción

- La negociación colectiva para una nueva política de contratos;
- Continuar haciendo un uso estratégico de los medios legales para garantizar la igualdad de condiciones de trabajo para todo el personal y la responsabilidad de la administración, así como la integración de los diferentes tipos de contratos en el presupuesto regular de la OIT;
- Obtener datos concretos de la Administración sobre los tipos de contratos que se ofrecen al personal de la OIT por sexo, grado y fuente de financiación;
- Fomentar la administración a la publicación de folletos y la organización de talleres, seminarios y sesiones de información sobre los derechos del personal de LA CT;
- Fortalecer la coordinación con otros grupos temáticos sobre temas transversales tales como: la contratación de los funcionarios jubilados y la solidaridad entre las generaciones; seguridad en el empleo y la gestión del rendimiento; regularización del personal a través del proceso de reclutamiento y selección y el impacto de estos elementos de la nueva política en materia de movilidad.

Coordinadora: Maria Marta Travieso

Miembros: Enrico Cairola, Carlos Carrion-Crespo, Catherine Comte-Tiberghien, Dan Cork, Siska Dübbert, Elisabeth Fombuena, Graciela Jolidon, Yvan Poulin

Logros:

La política de contratos continúa siendo el centro de las negociaciones con la Administración en el marco de la Comisión Paritaria de Negociación. En noviembre de 2016 se llevó a cabo en el Chateau de Penthes, una reunión entre el Sindicato y la Administración con el objetivo de determinar cuáles eran los puntos de encuentro en las posiciones de unos y otros y cómo se puede avanzar en la negociación. Todavía no se ha logrado obtener resultados tangibles que permitan mejorar la situación del personal precario y establecer una política de contratos que sea coherente con las demás políticas de personal, tales como el reclutamiento y selección. Sin embargo, recientemente, la administración ha sometido al sindicato una propuesta para avanzar en las negociaciones que está siendo examinada por el Comité y que relanzará, esperamos, las negociaciones sobre la política de contratos.

El sindicato no ha dejado, sin embargo, de ocuparse caso por caso de la situación de nuestros colegas en situación precaria.

Retos pendientes:

El Sindicato es consciente de la urgencia de este asunto y no escatima esfuerzos para asegurar que el tema tenga prioridad en la agenda de la Administración.

III – Asegurar una protección social completa

Objetivo: Una Caja de seguro de salud y una Caja de Fondos de Pensiones eficaces y efectiva: se han observado mejoras tanto en el fondo de seguro de salud, como en el fondo de pensiones. Sin embargo, debemos permanecer alerta para evitar que la situación que experimentamos no vuelva a suceder y que las mejoras continúen hasta obtener una estabilización duradera en el caso de ambas cajas.

Medios de acción**Caja del Fondo de Salud**

- Demandar e insistir en obtener la publicación del informe del grupo de trabajo concerniente a la Caja del fondo de Salud: Este informe no se ha hecho público, pero este contiene información importante que en opinión del sindicato, debe ser compartida con el asegurado en particular en lo relativo a la gestión de la Caja;
- Seguimiento al buen desarrollo de la auditoría externa solicitada por el Director General: tras el descubrimiento del fraude, el Director General ha demandado a un consultor externo llevar a cabo una auditoría a fin de optimizar el funcionamiento de la Caja de Salud y así evitar futuros fraudes. El Sindicato se asegurará de que se respeten los términos de referencia de la auditoría y que estas medidas posibiliten resolver los problemas debido a los cuales se ordenó esta auditoría.
- Comunicar en estrecha colaboración con los asegurados y la sección de jubilados sobre cualquier asunto relativo a la Caja de Salud.

Caja del Fondo de pensiones

- Asegurar que las recomendaciones de los asegurados se tengan en cuenta en las decisiones pertinentes;
- Asegurar el buen desarrollo de las elecciones al Comité de Dirección;
- Presionar al gobierno (OIT CCPPNU) para que el pago de las pensiones se realicen al momento de la jubilación: el retraso en el pago de las prestaciones ha disminuido, pero se deben continuar los esfuerzos por optimizarla;
- Seguir de cerca la aplicación de la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas en relación con la edad de jubilación;

- Comunicar en estrecha colaboración con los representantes de los asegurados sobre cualquier cuestión relacionada con el Fondo.

Coordinadora: Elisabeth Fombuena

Miembros: Graciela Jolidon, Chantal Nahimana, Yoshie Noguchi, José Tossa, Faustina Van Aperen

Consejeros Técnicos: François Kientzler (Anciens), Samir Koufane, Christopher Land-Kazlauskas, Rosinda Silva

Miembro del Comité de compensación: Graciela Jolidon apoyada por Elisabeth Fombuena

Logros:

CSSP

En lo que respecta a la Caja de Seguro de Salud del Personal, el informe de auditoría externa solicitado por el Director General -con fecha de diciembre de 2016- finalmente llegó a los miembros del grupo de trabajo del Sindicato que lo leyeron atentamente. Como temíamos, las recomendaciones tienden a externalizar los servicios de la Caja. Estas son solo recomendaciones, pero el Sindicato ya ha subrayado repetidas veces, en los foros apropiados, el compromiso del personal con una Caja de Seguro interna. La Sección de Antiguos Funcionarios y los representantes titulares en el terreno hicieron lo mismo.

Cabe señalar que los servicios de la Caja han mejorado y que el Secretario Ejecutivo se comprometió a viajar al terreno para juzgar la situación "*in situ*" y así permitir una mejora en los lugares de destino más difíciles. El Sindicato, también fue informado de la próxima aplicación de medidas para facilitar los pagos, como el pago directo a los hospitales (en la Sede y en el terreno), formularios de reembolso electrónicos y una plataforma "autoservicio".

Además, la comunicación entre el Sindicato y la Caja ha mejorado, ya que cada pregunta y / o solicitud urgente ha sido respondida en un tiempo más que razonable.

Por último, este año es un año de elecciones al Comité de Administración de la Caja y es importante, en primer lugar, de votar y, en segundo lugar, de asegurarse de que los elegidos tendrán como objetivo fortalecer los recursos humanos y financieros de la Caja, así como mejorar la gobernabilidad para evitar cualquier nuevo deseo de externalizar los servicios. El Sindicato alienta a los colegas interesados a presentar su candidatura y a los asegurados a votar en masa.

Fondo de pensiones (UNJSPF)

Con respecto al Fondo de Pensiones, se celebraron dos reuniones de representantes de los participantes del Fondo en el Comité de Pensiones del Personal de la OIT, una antes y otra después de la reunión del Comité Mixto en julio de 2017 en Viena. Se eligieron nuevos representantes de los participantes en las Naciones Unidas, que se sentarán en la reunión del Comité Mixto. Se informó al Sindicato, así como a los representantes que no estuvieron presentes en las reuniones, que la situación de los Jefes Ejecutivos del Fondo de Pensiones había permanecido en el centro del debate a pesar de la necesidad de considerar cuestiones más urgentes. Los representantes de los participantes en el Fondo en el Comité de Pensiones del Personal de la OIT están preparando actualmente una comunicación para proporcionar más información sobre lo que fue el centro de los debates en esta reunión.

Además, muchas solicitudes urgentes han sido tratadas entre el Sindicato y la Unidad de PENSIONES de la Oficina para acelerar el proceso en ciertas situaciones de emergencia para la satisfacción de nuestros colegas.

Finalmente, el Sindicato preguntó si la entrada en vigor de la edad obligatoria de jubilación a los 65 años tendría un impacto en la situación del Fondo y la respuesta fue negativa.

Comité de compensación

En cuanto a los diversos casos que se encuentran actualmente ante el Comité, uno de los principios propugnados por el Sindicato del Personal es que, si bien la compensación se determina caso por caso, los principios generales aplicados en un caso también deben ser aplicables a casos similares. El Comité también argumenta que cuando hay dudas, el objetivo último debe ser garantizar la máxima protección para los trabajadores.

El año pasado, el Sindicato destacó la urgente necesidad de establecer reglas y directrices claras de procedimiento para el mandato, la composición y el funcionamiento del Comité a través del Sistema de Gobernanza de Documentos Internos (IGDS). El Comité de Negociación Paritaria (CNP) estableció un grupo de trabajo sobre el tema que se reunió. El Sindicato hizo propuestas y las discusiones están en curso.

Retos pendientes:

CSSP

El Sindicato seguirá vigilante y esperará a ver qué piensa hacer la Administración con las recomendaciones hechas por el auditor externo en su informe. Si estas recomendaciones fueran aplicadas, el Sindicato iría al frente para tratar de evitar la subcontratación que sería irreversible con daños significativos como se ha podido constatar en otras agencias que ya han elegido esta opción y que la lamentan amargamente.

El Sindicato también seguirá supervisando las mejoras y el buen funcionamiento de la Caja, especialmente en el terreno.

Fondo de pensiones (UNJSPF)

El Sindicato continuará el diálogo con los representantes de los participantes para mantenerse informado sobre la salud financiera del fondo de pensiones y también mantendrá sus relaciones con la unidad PENSIÓN para alertar a sus colegas en caso de una emergencia.

Comité de compensación

Las discusiones en curso son bastante positivas, pero dado que la "velocidad" y la "precipitación" no deben confundirse, el desafío será asegurar que las discusiones sean realmente efectivas, pero también con el objetivo de proteger al personal cada vez más. Esto implica una posible modificación de los estatutos por lo que se tomará el tiempo necesario y el Sindicato también estará atento a cualquier documento relacionado con el mismo.

Otro desafío es cómo se considera el agotamiento profesional (*burn out*). Hasta la fecha, el Comité no ha reconocido casos de agotamiento profesional, pero ha compensado otros síntomas (p. ej., problemas cardíacos). Es cierto que se trata de un tema difícil porque el ser humano es una integralidad. Como resultado, se plantea la pregunta de hasta qué punto el trabajo o la vida personal son decisivos. Sin embargo, esta dificultad debe abordarse para establecer principios que reconozcan el agotamiento profesional y otros problemas psicosociales relacionados con el trabajo.

IV – Garantizar condiciones justas y equitativas de empleo para todos los empleados

Todos traemos consigo diversas perspectivas, experiencias de trabajo, estilos de vida y culturas, que deben ser valoradas, respetadas y apoyadas. El Comité del Sindicato está comprometido a trabajar para crear un ambiente de trabajo donde la diversidad y la igualdad sean respetadas y apalancadas para mejorar el desempeño organizacional y el equilibrio entre el trabajo y la vida.

Objetivo: Contribuir a la mejora del entorno laboral de todos los funcionarios de la OIT mediante la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad y la diversidad, facilitando al mismo tiempo la búsqueda de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida.

Medios de acción

Aprovechando el éxito del año anterior y aprendiendo de los desafíos enfrentados, el Sindicato del Personal propone seguir trabajando en mecanismos / iniciativas especiales para facilitar la inclusión y el equilibrio entre el trabajo y la vida, centrándose en el género, la igualdad y la diversidad.

Más específicamente, el grupo de trabajo:

- Capacitar y trabajar con el Comité del Sindicato del Personal de la OIT y sus grupos de trabajo para integrar e integrar la diversidad y la igualdad en la labor del SUC;
- Diseñar e implementar la Campaña Marcha por la Diversidad;
- Desarrollar Preguntas Frecuentes (FAQs) y notas de información con respecto a:
 - problemas de discapacidad en la OIT;
 - los derechos y servicios disponibles bajo permiso parental y el regreso al trabajo, incluidas las responsabilidades de cuidado de niños y otras responsabilidades;
 - estrés y agotamiento;
 - acoso.
- Llevar a cabo entrenamientos de igualdad de discapacidad para el personal que trabaja en selección y reclutamiento (funcionarios de SU, HR y panelistas de trabajo);
- Evaluar los formularios de solicitud actuales para mejorar la accesibilidad para los solicitantes de empleo con discapacidades (esto garantizará incluir información sobre acomodaciones razonables);
- Desarrollar una hoja informativa para los reclutadores de la OIT sobre cómo asegurar un proceso de reclutamiento que incluya la discapacidad;
- Revisión del Acuerdo de Negociación Colectiva sobre Acoso y trabajo con el Oficial de Bienestar del Personal para examinar cómo puede traducirse en una tolerancia cero hacia el acoso.

Coordinador: Gurchaten Sandhu

Miembros: Indira Bermudez Aguilar (Personne de référence pour les questions de genre / *Gender Focal Point*), Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena, Vera Guseva, Yoshie Noguchi, Faustina Van Aperen

Consejeros Tecnicos: Laura Addati, Eric Carlson, Kroum Markov, Jurgen Menze, Clara Van Panhuys, Erlien Wubs

Logros:

Mes de la diversidad: Aprovechando el éxito de la Campaña del Mes de la Diversidad del año pasado, el Mes de la Diversidad de este año tuvo un programa más extenso que involucró una participación más amplia, la cual incluía al personal de la OIT como a los pasantes. La campaña de este año fue un esfuerzo conjunto con el Sindicato, el Comité de Pasantes y el Departamento de Recursos

Humanos de la OIT. Los eventos incluyeron paneles de discusión con funcionarios de la OIT y ex funcionarios participando como panelistas que compartieron sus historias y experiencias vividas en torno a temas como el género, la discapacidad y la orientación sexual.

Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (IDAHOT): Con motivo del IDAHOT, el 17 de mayo, el Comité del Sindicato, como también el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), apoyó la campaña fotográfica "Aliad@s LGBTI en la OIT" que alentó al personal de la OIT a adoptar medidas prácticas para "presentarse" como aliad@s del personal LGBTI.

Capacitación sobre la diversidad: Con objeto de incorporar una perspectiva de género y diversidad en el trabajo del Sindicato y sus grupos de trabajo, el personal de la OIT colaboró con "UN Cares" para desarrollar un curso personalizado de medio día sobre "UN for All". El objetivo del curso era promover la dignidad y la igualdad en las Naciones Unidas y sus organismos especializados. Todos los miembros del Comité del Sindicato fueron invitados a tomar el curso junto con el Comité de Pasantes de la OIT. Durante la última sesión del taller, se requirió que cada grupo de trabajo del Comité identificara pasos y medidas para incorporar la diversidad y la inclusión en sus actividades para 2017.

Grupo de trabajo sobre equilibrio entre vida profesional y vida familiar: En el 2006, el Comité de Negociación Paritaria estableció un grupo de trabajo conjunto sobre el "equilibrio entre vida profesional y vida familiar". El grupo ha estado inactivo desde 2015. Este año, el CNP decidió reactivar el grupo de trabajo y solicitó un plan de trabajo de corto a mediano plazo.

Notas informativas: El grupo también ha comenzado a redactar hojas informativas para hacer más accesible la información sobre los derechos del personal con respecto a la maternidad, la paternidad, el horario flexible, el medio tiempo, etc.

Retos pendientes:

- Mantenerse al corriente de las necesidades y solicitudes en relación a los recursos humanos y la experiencia disponible en el grupo de trabajo, sigue siendo un desafío clave, por lo tanto, algunos elementos de trabajo aún están pendientes.
- Tener más tiempo y coordinar para poder avanzar en todos los ítems de trabajo.
- Priorizar las principales actividades del grupo de trabajo del CNP para el 2018.

V – Asegurar un desarrollo de carrera para todos

A- Promociones personales y reclasificación

Objetivos:

- asegurar que la maquinaria de promoción personal sea transparente y equitativa. Impulsar la aclaración sobre la elegibilidad del personal que está siendo ilegalmente excluido del ejercicio, como los colegas del Tribunal Administrativo de la OIT, los antiguos colegas precarios, y todos los demás que, de acuerdo con las normas aplicables y las decisiones del GB deben ser elegibles.
- Asegurar que se ejecute el ejercicio de reclasificación global en el campo y se establezcan Grupos de Revisión Independientes y que estén activos en todas las regiones para el examen de las apelaciones de revisión de calificaciones laborales.
- Negociar un mecanismo para validar la experiencia laboral para los requisitos educativos en la solicitud de nuevos puestos.

Medios de acción

- Participación en el grupo conjunto sobre promociones personales, y acciones legales cuando sea apropiado; También, para ayudar al JNC cuando sea necesario.

Miembros: Carlos Carrión-Crespo (Profesionales), Thierry Bousquet y Catherine Comte-Tiberghien (Servicios generales)

Como se puede ver en los objetivos anteriormente definidos, la promoción personal cubre varias áreas.

En este mismo momento, el grupo paritario sobre la promoción personal todavía está activo, pero hay vacantes que deben llenarse. El Sindicato hará todo lo posible para garantizar que el grupo logre su objetivo lo antes posible.

El proceso de reclasificación global en el terreno está en curso y el Sindicato ha tenido varias reuniones con el Departamento de Recursos Humanos en estrecha colaboración con los representantes del personal en diferentes regiones. El tema de la creación de Comités de Revisión Independientes a nivel regional, ha sido presentado y se ha organizado una discusión específica entre los representantes del Personal y el representante de Recursos Humanos en África durante la reunión regional celebrada en Johannesburgo, el pasado mes de septiembre. La armonización del proceso de Reclutamiento y Selección es también un asunto importante para garantizar la equidad y la transparencia.

La validación de la experiencia profesional para los requisitos educativos en la descripción de los puestos se ha mencionado varias veces en el marco del proceso de reclutamiento y selección. El Sindicato se asegurará de que el tema se trate en el foro apropiado.

El ejercicio de titularización para todo el personal y el ejercicio de promociones personales para el personal G están actualizados. La necesidad de reemplazar al representante de la Administración retrasó el ejercicio de promociones personales para el personal P hasta octubre de 2017.

B- Política de capacitación y gestión del desempeño

Objetivos:

- velar por que las preocupaciones del personal se tengan en cuenta en la política de formación de la OIT y en el sistema de gestión del rendimiento de la OIT y que las políticas se apliquen de manera justa y transparente.
- Asegurar que el examen de las descripciones de puestos en el terreno y en la sede sea justo para el personal.

Medios de acción**Política de formación**

- Negociar una política de formación en línea con las necesidades del personal de todos los niveles y categorías, en el contexto del JNC.
- Reactivar el Consejo Conjunto de Formación de conformidad con su mandato y con el Convenio Colectivo sobre Planes de Desarrollo Personal, de modo que el Sindicato tenga voz en el uso de los fondos de desarrollo del personal, Necesidades y peticiones;

Gestión del rendimiento

- Encuestar al personal sobre la implementación del sistema de gestión del desempeño y evaluar cómo la introducción de un nuevo sistema ha respondido a las necesidades del personal.

- Negociar las mejoras sugeridas como resultado de este proceso de consulta con el personal, a través del JNC.
- Negociar procedimientos específicos de gestión del desempeño para el personal que trabaja en proyectos y programas de CT, a través del JNC.

Co-presidente del Consejo paritario de capacitación: Carlos Carrión-Crespo

Coordinador del grupo de trabajo sobre desarrollo de carrera: Carlos Carrión-Crespo

Miembros: Thierry Bousquet, Harvey Clavien, Chantal Nahimana

El Sindicato del Personal ha sido consultado durante todo el año sobre cuestiones relacionadas con la gestión del desempeño, ya que el resultado de la Revisión de los procesos administrativos en curso requiere algunas modificaciones de los mecanismos y políticas existentes en esta materia.

Política de capacitación: Como ya se mencionó, el Comité paritario de capacitación (JTC por sus siglas en inglés) se ha reactivado. Su mandato y composición ya han sido acordados por el Sindicato y la Administración y pronto se convocará la primera reunión. En este marco, el Sindicato tendrá voz en el uso de los fondos de desarrollo del personal, el impacto de los gastos de capacitación y la evaluación de cómo los programas de capacitación propuestos satisfacen las necesidades y solicitudes de los miembros del personal. El Sindicato aprovechará esta oportunidad para garantizar que todas las capacitaciones mencionadas en los informes de evaluación se realicen y si no, los Directores deberían indicar la razón por la cual no se realizó/autorizó la capacitación acordada.

Gestión del desempeño: en el marco de la revisión de los procesos administrativos, el sindicato ha sido invitado a varias reuniones para discutir la modificación del marco de gestión del desempeño. Las discusiones están en curso pero el Sindicato ya ha subrayado su objetivo de preservar el interés del personal en este ejercicio para garantizar que el marco de gestión del desempeño se utilice como una herramienta real para ayudar a los colegas en su desarrollo profesional. El Sindicato ha recibido muchas quejas con respecto a esta herramienta de evaluación, que se tendrá en cuenta.

La situación de nuestros colegas en los proyectos de cooperación al desarrollo es parte de esta discusión y el Sindicato mantendrá informado a todo el personal a su debido tiempo de todas y cualquier evolución de la situación en estos asuntos importantes.

VI – Un sindicato más fuerte

A – Comunicación

Objetivo: Aumentar la comunicación con el personal sobre las cuestiones actuales y los progresos realizados por el Sindicato, en estrecha coordinación con los grupos de trabajo temáticos.

Medios de acción

- Emitir actualizaciones periódicas al personal a través del sitio web y los medios sociales y por otros medios.
- El uso de canales de comunicación creativos e inclusivos, como la publicación de boletines semanales sobre los últimos desarrollos.
- Desarrollar nuevos materiales de marketing para diversas campañas, incluyendo reclutamiento de miembros.

Coordinador: Yvan Poulin apoyado por Indira Bermudez Aguilar, Thierry Bousquet, Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena

Logros:

El Sindicato continúa trabajando diligentemente para comunicarse con sus miembros.

Boletines, comunicaciones y « manchettes »: Son nuestros medios de comunicación prioritarios. Este año ha sido rico en comunicaciones con la redacción de más de 80 lanzamientos desde octubre de 2016. La mayoría se refiere a nuestra campaña en contra de la reducción de los salarios, porque la necesidad de información fue nuestra prioridad. Los titulares también desempeñaron un papel importante y llamaron la atención dentro de la Oficina - nuestros colegas y miembros de la Administración -, como también en el exterior cuando otras agencias asumieron nuestros lemas.

Sesiones informativas: El Sindicato también organizó una reunión de información, nuevamente sobre la reducción de los salarios propuesta, con la participación de estadísticos.

Sitio web y redes sociales: Como sucedió el año pasado, el sitio web contaba con más de 10 000 visitas y se consultaron más de 24 000 páginas, ya que el tiempo dedicado por visita al nuevo sitio también aumentó. Lo mismo ocurre con el número de "J'aime" en Facebook, que ahora se sitúa en 950 y su audiencia es estable, con más de 1,000 por publicación. Las comunicaciones semanales publicadas también funcionaron bien y recibieron comentarios muy positivos.

Nueva revista Union: El grupo de trabajo del sindicato sobre comunicación decidió tomar la iniciativa y proponer una revista completamente digital para mejorar la capacidad de respuesta y la puntualidad de los artículos. Esta nueva herramienta estará en línea muy pronto y cada colega con una idea, como fue el caso anteriormente, tendrá la oportunidad de enviar su contribución. Se incluirán todos los que aparecieran en la última versión impresa de la revista. Hay varios temas que pueden inspirarles y pueden suscribir para recibir los últimos artículos. No duden en visitarnos pronto: <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

B – Membresía, representación del personal y capacitación

Objetivos:

- Fortalecer la capacidad de los delegados de la Unión y de los nuevos miembros del SUC en Ginebra para desempeñar sus funciones representativas;
- Ampliar la base de miembros del Sindicato del Personal de la OIT y activar al personal para que participe en la labor del Sindicato del Personal de la OIT;
- Fortalecer la voz del personal de la OIT en medio de procesos de reestructuración / cambio

Medios de acción

Objetivo 1

- Capacitación de iniciación básica (Módulo 1) para los delegados sindicales y los nuevos miembros del SUC sobre los aspectos clave de su trabajo en la defensa de los derechos e intereses del personal de la OIT (dos sesiones de capacitación se llevaron a cabo el 19 de Diciembre de 2016 y el 30 de Enero de 2017 – un medio día cada una – para los delegados de servicio y los nuevos miembros del Comité);
- Capacitación de Inducción Intermedia (Módulo 2) para los delegados sindicales y los nuevos miembros del SUC sobre la escucha activa y la organización sindical (reclutamiento y preparación de reuniones);
- Conozca sus derechos Orientación para los representantes del personal, comenzando con el proceso de reclutamiento y selección para RB (RAMC) y TC, gestión del desempeño y reclasificación (RB y TC). Cada pauta servirá de base para las discusiones / sesiones mínimas de

formación de minibuses mensuales con los delegados sindicales en la sede de la OIT y se pondrá a disposición de los representantes del personal en el terreno.

- Coaching de apoyo al administrador sindical en su trabajo. A cada miembro del grupo Coordinador se le pedirá que trabaje con 4 o 5 administradores para verificar con ellos sobre su trabajo y para ser una tabla de resonancia para los desafíos que surgen. Esto incluirá la unión de los delegados sindicales en reuniones con la gerencia departamental.

Objetivo 2

- Desarrollar una campaña sindical de reclutamiento para 2017 dirigida a las oficinas regionales y las dependencias de la sede de la OIT con menos miembros para los esfuerzos de organización.
- Organizar un mínimo de 5 sesiones de información sobre café croissant con los departamentos de la OIT en la Sede en 2017, en cooperación con los delegados sindicales, incluyendo la Política de Empleo, Fundamentos y SOCPRO.
- Proporcionar capacitación a los representantes sindicales del personal en al menos 2 regiones sobre el terreno en materia de organización de habilidades y selección de grupos demográficos específicos.

Objetivo 3

- Identificar los departamentos donde la reestructuración va o está planeada para 2017, a través de una comunicación regular con HRD.
- Organizar una sesión de estrategia de ½ día en enero de 2017 con los miembros del Comité y administradores en los departamentos objetivo sobre las directrices de gestión del cambio y la movilización del personal para participar en los procesos de transición.
- Monitorear los desarrollos y escalar a JNC según sea necesario, incluso en el contexto de Negociaciones de Política de Contratos.

Coordinador: Dan Cork apoyado por Indira Bermudez Aguilar, Harvey Clavien, Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin y Thibault Van Langenhove

Delegados de servicio: organización y capacitación

Este año, el Comité del Sindicato mantuvo su apoyo activo a la red de los delegados de servicio en la Sede de la OIT, a través de una campaña de reclutamiento y elecciones que dieron como resultado una expansión y renovación significativa de la red, de 19 a 23 circunscripciones, con nuevos delegados en Better Work, PROGRAM, DCOMM, Employment Policy, SOCPRO y otras unidades. Las elecciones de los delegados de servicio fueron seguidas por un programa continuo de tutoría y capacitación para los delegados actuales, reuniones “café/croissants” en varios departamentos y unidades, almuerzos temáticos para apoyar a los delegados en sus funciones y la movilización de los delegados para apoyar la Campaña “No Pay Cut”.

Los coordinadores de la red de los delegados de servicio organizaron una serie de talleres a la hora del almuerzo y sesiones de capacitación de medio día para los nuevos delegados y miembros del Comité del Sindicato para informarles sobre sus roles y responsabilidades, la estructura del Sindicato del Personal de la OIT, las habilidades de escucha activa, y habilidades de organización y movilización. Se llevó a cabo una reunión especial de medio día entre los delegados en los programas y proyectos de cooperación al desarrollo y los miembros de la Mesa del Sindicato, en la que hubo un debate franco sobre las persistentes desigualdades entre el personal en presupuesto ordinario y el personal en presupuesto de cooperación técnica. Las recomendaciones de la discusión se transmitieron al grupo de trabajo sobre políticas contractuales para su consideración futura.

Campaña “No Pay Cut” a nivel de la ONU y el papel de los delegados de servicio

La decisión de la CAPI de imponer un recorte salarial del 7,7 por ciento creó una inesperada y rápida emersión de los delegados de servicio en el trabajo del Sindicato. Los delegados mostraron gran coraje, energía y determinación al movilizar a sus colegas para tomar acciones en apoyo de la Campaña, desde colgar carteles en sus puertas, asistir a manifestaciones y sesiones de información, contribuir a la campaña de peticiones puerta a puerta contra el recorte salarial.

Durante la campaña, los coordinadores del grupo responsable de los delegados de servicio organizaron un taller sobre la capacidad de organizar y movilizar para líderes de otras Asociaciones del personal de las Naciones Unidas en Ginebra, en la que participaron activamente los delegados de servicio. Este taller aprovechó la experiencia y las habilidades del Sindicato del Personal de la OIT en un esfuerzo por ayudar a cada sindicato y asociación del personal a reflexionar sobre la importancia de un liderazgo sindical sólido y se centró en desarrollar las habilidades de los representantes sindicales para persuadir al personal a convertirse en miembros del sindicato y tomar acciones en apoyo de la campaña “No Pay Cut”. Cada organización implementó diseños en sus oficinas, y desarrolló estrategias para movilizar un número máximo de personal para asistir a la Reunión General Extraordinaria de las Asociaciones de Personal de las Naciones Unidas, lo que resultó en la adopción de una resolución en apoyo de una acción reivindicativa colectiva.

La red de los delegados de servicio también continuó su apoyo activo a los Programas de Cooperación Técnica y a los Departamentos en transición, incluidos GED/ILOAIDS, SOCPRO, Better Work, SCORE y varias unidades involucradas en el proceso de revisión de los procedimientos administrativos. Estos esfuerzos se vieron limitados por la falta de asesoramiento coherente dado por el Departamento de Recursos Humanos de la Oficina sobre el proceso de transición y la secuencia apropiada para cada etapa. Sin embargo, el Sindicato demostró al personal en las unidades y departamentos interesados que estaba presente y que era capaz de crear espacio para que el personal tuviera voz en el proceso, y muchos empleados en el terreno y en la Sede pudieron obtener nuevos empleos gracias a la intervención del Sindicato.

Campaña de organización

Este año, el grupo de trabajo encargado de los delegados de servicio organizó reuniones “Café/Croissants” en varios departamentos, lo que permitió al personal hablar francamente sobre sus condiciones de trabajo y hacer preguntas al Sindicato. Se realizaron reuniones formales con el personal de DCOMM y RESEARCH, y se mantuvieron conversaciones informales con el personal de SCORE, SOCPRO y Better Work para apoyar a los delegados comprometidos con el personal en el proceso de transición. En la Sede, el sindicato se concentró en reclutar nuevos miembros para la campaña contra la reducción salarial. En 2017, hasta principios de septiembre, un total de 132 miembros del personal se convirtieron en miembros del Sindicato del Personal, 92 de los cuales estaban en el terreno y 36 en la sede. La mayoría de estos nuevos miembros que se afilaron al Sindicato en Ginebra en 2017 lo hicieron durante el período de la campaña “No Pay Cut”, entre abril y julio.

VII – Reforzar la seguridad del personal

Objetivo: Fortalecer la red de representantes sindicales conocedores y dotados de los medios para defender los derechos del personal en materia de seguridad y salud y bienestar en la OIT.

Medios de acción

- Apoyar la aplicación de la política y el procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SST) mediante la participación activa en el Comité de Seguridad y Salud (COSH) y contribuir a la

- aplicación oportuna del plan de acción del COSH.
- Participar en el grupo de trabajo de COSH sobre el estrés en el trabajo y contribuir a avanzar en la aplicación de las recomendaciones adoptadas por el Comité de Negociación Conjunta en 2016.
 - Ampliar y apoyar la red de representantes del Sindicato de la SST en las oficinas fuera de la Sede y en la Sede mediante actividades de información y promoción y asistencia técnica.
 - Contribuir al fomento de la capacidad entre los representantes de las organizaciones de alto nivel mediante el desarrollo de directrices fáciles de usar para los representantes de la SST sobre el cumplimiento de sus obligaciones en materia de SST y contribuyendo al desarrollo de materiales de capacitación y la ejecución de actividades de capacitación.
 - Asegurar una voz del personal en el Comité Directivo para la renovación del edificio, de modo que los estándares más altos de seguridad, salud y bienestar del personal se apliquen durante la renovación del edificio de la sede, en consulta con representantes del Sindicato, delegados sindicales y puntos focales.
 - Asegurar que el personal sea mantenido informado de la evolución de la situación a través de comunicaciones y / o sesiones de información.
 - Promover y apoyar la participación activa en las medidas de seguridad.

Miembros titulares del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional: Christiane Wiskow, Harvey Clavien

Miembros suplentes: Jim Windell, Vera Guseva

Coordinadora del grupo de trabajo sobre seguridad y salud ocupacional y cuestiones de medio-ambiente: Christiane Wiskow

Miembros: Enrico Cairola, Harvey Clavien, Vera Guseva

Logros:

En cuanto a la creación de capacidades, se llevaron a cabo sesiones de información sobre políticas de SST, procedimiento de implementación y el papel de los comités de SST con los representantes del Sindicato del Personal en la Reunión Regional de Asia y el Pacífico (abril de 2017) y la Reunión Regional de África (septiembre de 2017). En cuanto a las inquietudes en las oficinas exteriores en el terreno individuales, se les brindó asesoramiento a los representantes cuando lo solicitaron. La participación continua en las reuniones de COSH y la colaboración con el Coordinador de OSH ayudaron a llevar a cabo la implementación de la política de SST.

El grupo de trabajo del Sindicato participó en una consulta *ad hoc* sobre un proyecto de estrategia sobre la salud mental a nivel de la ONU, el cual fue recibido con plazos de respuesta muy ajustados. Planteamos nuestras fuertes preocupaciones de que la estrategia aún no estaba lista para lanzarse y necesitaba mucha mejora alineándola con el marco OSH de la ONU; estos puntos han sido respaldados y traídos a la atención del grupo de trabajo de las Naciones Unidas. Nuestra principal preocupación era que el desarrollo de la estrategia se debería consultar dentro del COSH como el organismo bipartito establecido; tuvo lugar una discusión en la siguiente reunión de COSH. Además, los miembros del grupo de trabajo del Sindicato participaron en los preparativos del Día Mundial de la Salud Mental (10 de octubre de 2017) ya que el tema se centraba en la salud mental en el lugar de trabajo.

En el contexto de la renovación del edificio en la sede, las preocupaciones de seguridad y SST se han planteado continuamente con la Administración y el Comité Directivo de Renovación del Edificio. Al comienzo de la segunda fase de la renovación del edificio, atendimos muchas quejas y solicitudes del personal y contribuimos a los esfuerzos de resolución de problemas. Los protocolos de seguridad han sido revisados y se ha iniciado la capacitación de voluntarios como guardas de seguridad y equipos de intervención.

Retos pendientes:

En la sede, el inicio de la segunda fase del proyecto de renovación del edificio y la mudanza de oficinas de casi 1000 personas en seis semanas acapararon los miembros del grupo de OSH. Además, el Coordinador de OSH fue absorbido por este proceso durante muchas semanas. Esto condujo a un retraso en el avance de las prioridades de SST, como la capacitación de representantes de SST. Una de las reuniones de COSH tuvo que ser cancelada. Además, el grupo de trabajo de COSH sobre el estrés en el trabajo no pudo avanzar en sus labores en consecuencia de las numerosas demandas hechas a los miembros del grupo.

Crear una cultura de seguridad, salud y bien estar en el lugar de trabajo es un desafío a largo plazo. Anclar el COSH como el principal órgano asesor en los procedimientos organizativos, mejorando la colaboración y la coordinación en las interfaces de las unidades y responsabilidades respectivas es un esfuerzo continuo.

SECCION 3 – Acciones periódicas y regulares**I – Solucionar los problemas del personal en las oficinas del terreno**

Objetivo: Continuar y ampliar el intercambio de información y la coordinación entre las distintas regiones y la sede, en relación con:

- la continuación y el desarrollo del intercambio de información;
- coordinación entre las diferentes regiones y sedes en las siguientes áreas:
 - la aplicación efectiva de la nueva estructura sobre el terreno;
 - procedimientos de contratación y selección a través de la implementación del Comité de Reclutamiento, Asignación y Movilidad (RAMC);
 - a reclasificación de puestos en el terreno;
 - el establecimiento y la eficacia de grupos de examen independientes (GRI) para su utilización en la reclasificación en el terreno. Este objetivo debe ser efectivo este año;
 - perspectivas de carrera a través de la nueva política de movilidad;
 - seguridad del personal en el terreno para todas las categorías, desde el punto de vista del acoso a la salud y la seguridad física;
 - lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local en lo que respecta a las políticas de seguridad y evacuación, incluidos los derechos y beneficios vinculados a los lugares de destino de alto riesgo.

Medios de acción

- El nuevo sistema de discusiones mensuales a través de Skype que se realiza regularmente con todos los representantes regionales es ahora una realidad efectiva que facilita el intercambio de experiencias sobre las modalidades de implementación de las prioridades mencionadas. Con el fin de planificar las reuniones mensuales, ahora hay una planificación trimestral.
- Continuación del enfoque del censo e intercambio de buenas prácticas, señalando al mismo tiempo las irregularidades, para mejorar la participación y la acción de la Unión en las negociaciones en los diversos procesos de toma de decisiones en la sede.

Coordinador: José Tossa apoyado por Indira Bermudez Aguilar, Enrico Cairola, Vera Guseva, Chantal Nahimana, Yoshie Noguchi, Maria Marta Travieso

Logros:

La aplicación efectiva de las nuevas estructuras terrestres en todas las regiones ahora es una realidad concreta. Sin embargo, un seguimiento del Comité es necesario para resolver ciertas dificultades puntuales.

El problema de los reembolsos de la CSSP muestra mejoras positivas. El tema del tratamiento de las emergencias es objeto de discusiones avanzadas, que podrían desembocar en propuestas con una fase de prueba en ciertas regiones. También hay una necesidad de seguimiento.

Con respecto a la reclasificación de los puestos en el terreno, HRD hizo propuestas sobre el rediseño de las familias de empleos y las descripciones de puestos. Luego, el Comité presentó a l'Administración sus comentarios basados en un resumen de las contribuciones de todas las regiones. Se están llevando a cabo discusiones para llegar a soluciones concretas lo antes posible. El Comité deberá seguir muy de cerca este importante proyecto en colaboración con los representantes sobre el terreno.

Con respecto al establecimiento y la efectividad de los Comités de Revisión Independientes (CRI) en el terreno para los recursos en materia de reclasificación, algunas regiones aún carecen de ellos, en África en particular. La Oficina Regional ha prometido llenar esta brecha en un futuro muy cercano. El Comité debe asegurarse de que se aplique en la práctica.

Con respecto a las perspectivas de carrera a través de la nueva política de movilidad, se conocen e identifican deficiencias en el esquema. El Comité debería prestar especial atención a esto, en particular durante la revisión del documento IGDS en curso de discusión.

Por último, con respecto a la lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local con respecto a las políticas de seguridad y evacuación, incluidos los derechos y beneficios en los lugares de destino de alto riesgo, insuficiencias persisten y merecen iniciativas concretas para iniciar una discusión con la Administración.

El nuevo sistema de discusiones mensuales organizado regularmente por Skype con todos los representantes regionales es ahora una realidad efectiva que facilitará el intercambio de experiencias sobre cómo aplicar las prioridades antes mencionadas. La primera mitad del año se vio interrumpida por las decisiones de la CAPI sobre los recortes salariales en la categoría profesional y no se mantuvo la regularidad habitual. Sin embargo, se están formando sesiones de capacitación para representantes recién elegidos en reuniones regionales - se realizaron dos reuniones regionales en 2017 en Asia y África - y está en marcha la revisión de la Circular interna núm. 1 sobre el uso de los fondos sindicales en las regiones, con vistas a la convergencia de buenas prácticas.

II – Utilización de recursos financieros

Objetivo: Garantizar la máxima transparencia en el uso de los recursos financieros.

Medios de acción

- Examinar el proceso de seguimiento y seguimiento de todas las transacciones financieras.
- Continuar las discusiones con la Administración sobre la apertura de cuentas bancarias en los lugares de destino donde las cuotas sindicales se depositan localmente.
- Publicar una circular del Sindicato que aclare las atribuciones y responsabilidades financieras de los representantes del personal sobre el terreno.
- Establecer una nueva cuenta de Solidaridad para colecciones ad hoc de fondos después de un desastre natural o humano.

Tesorero: Yvan Poulin

Tesorero Adjunto: José Tossa

Logros:

La centralización del pago de las cotizaciones condujo a la revisión del procedimiento que garantice que los representantes locales del Sindicato tengan acceso a la parte de la cuota sindical que tienen derecho (75 por ciento del monto de las contribuciones), por dos razones fundamentales: el control financiero y el pago de los fondos.

La reactivación de la cuenta de "Solidaridad", cuyo objetivo será recoger las contribuciones voluntarias en caso de un desastre natural (por ejemplo) y permitir que el personal de la OIT pueda ayudar a los trabajadores y a sus familias en las zonas afectadas para financiar proyectos concretos sobre el terreno rápidamente. A tal efecto, se aprobó la circular interna n.º 7 titulada "Manifestación de solidaridad en caso de catástrofes naturales o de origen humanas".

Retos pendientes:

Permitir que las oficinas en el terreno que no tienen la capacidad de abrir una cuenta bancaria comercial o asociativa tengan un medio para administrar sus finanzas sin pasar por una cuenta personal.

III – Apoyo al personal de la OIT para la prevención y resolución de conflictos

Objetivo: Aumentar la transparencia y la coherencia de los procedimientos de la Oficina, en particular en términos de responsabilidad de la gestión.

Medios de acción

- Asesoría legal proporcionada al Comité del Sindicato y a los miembros del personal de forma individual, en la Sede y en el terreno, en la aplicación e interpretación del Estatuto, acuerdos colectivos y de IGDS, así como sobre la política y procedimientos en vigencia;
- La asistencia técnica en el marco de las actividades del Comité del Sindicato y los órganos de resolución de conflictos (Mediador, Grupo de Estudios ; JAAB y el Tribunal Administrativo de la OIT, etc.);
- Sesiones de información sobre cuestiones legales en la Sede como en el terreno;
- Preparar y presentar propuestas al JNC para fortalecer la buena gobernanza, la transparencia y la responsabilidad en la gestión.

Coordinadora: Elisabeth Fombuena

Miembros: Chloé Charbonneau-Jobin, Maria Marta Travieso

Logros:

Durante el período de Noviembre de 2016 a Septiembre de 2017, más de 120 de nuestros colegas recibieron asesoramiento legal. Se establecerá un nuevo sistema de monitoreo para tratar de aclarar las estadísticas al respecto y proporcionar información completa sobre los procedimientos en curso ante los órganos de justicia interna y ante el Tribunal Administrativo de la OIT (TAOIT).

La mayoría de los casos señalados en la atención del Sindicato se refirieron al reclutamiento y selección, la promoción personal, el sistema de evaluación del desempeño y la clasificación de puestos.

Cabe señalar que el número está en constante aumento y casos graves como el acoso son motivo de preocupación para los miembros del grupo de trabajo y la Asesora Jurídica.

De manera general, se están haciendo esfuerzos para tratar de resolver estos casos de manera informal, pero a menudo estos son demasiado avanzados para la resolución de conflictos como para no seguir el procedimiento formal. Debe enfatizarse que el nuevo Mediador ha sido nombrado y que la resolución temprana de conflictos, en opinión del Sindicato, es la mejor manera de preservar un ambiente de trabajo saludable.

Además, el Sindicato del Personal está cada vez más preocupado de que todavía no tiene un derecho formal de presentar denuncias ante el CCPR y el Tribunal en interés colectivo y de que las decisiones recientes del TAOIT constituyen una regresión de la misma jurisprudencia adoptada por este órgano sobre este tema en los últimos años.

Por último, el intercambio de información sobre asuntos legales específicos de interés particular para el personal sería un avance. Con este fin, se han preparado varias notas de información para permitir a los colegas comprender mejor los procedimientos aplicables a ellos. También se pidió a la Administración que tradujera los convenios colectivos al francés y al español.

IV – Internacional

Objetivo: Fortalecimiento de las alianzas a nivel internacional y el trabajo para el establecimiento de la negociación colectiva a nivel general de la ONU.

Medios de acción

- Participar en la puesta en común de los conocimientos y los recursos y las actividades de las campañas de movilización a nivel de las Federaciones internacionales de la administración pública internacional.
- Continuar las actividades dentro del "Grupo de Ginebra" para responder mejor a los intereses y necesidades del personal de las organizaciones internacionales a nivel local.
- Animar a los representantes del personal para participar o crear las FUNSAs locales.

Coordinadora: Catherine Comte-Tiberghien

Miembros: Harvey Clavien, Dan Cork, Yvan Poulin, Gurchaten Sandhu (point focal UN Globe / focal point UN Globe), Faustina Van Aperen

La campaña " No Pay Cut" (que mantuvo ocupado a casi todos los miembros del Comité durante la primera parte del año) contra la decisión de reducir drásticamente los salarios de los profesionales con sede en Ginebra, fue una oportunidad para reforzar las relaciones entre el sindicato de la OIT y los otros sindicatos y asociaciones de personal del sistema de las Naciones Unidas con sede en Ginebra, y para reactivar el "Grupo de Ginebra" en la práctica. En cualquier caso, no tuvimos más remedio para asegurar de que la respuesta y la movilización del personal fueran globales y unificadas y para que nuestras respectivas administraciones no escuchen, y también en Nueva York al más alto nivel. Los medios modernos de comunicación, como las aplicaciones móviles y las redes sociales, han sido muy útiles para alcanzar a categorías de personal como los jóvenes o nuestros colegas en el terreno y confirmar que la representación del personal aún era útil.

En el marco de esta campaña, el Sindicato pudo asimismo fortalecer sus relaciones con las principales centrales sindicales, incluida la ISP (Internacional de Servicios Públicos) y la CSI (Confederación Sindical Internacional) para lograr a medio plazo, un verdadero mecanismo de negociación colectiva a nivel de las Naciones Unidas.

En el terreno, en un clima de incertidumbre y opacidad en las encuestas salariales, el Sindicato también instó a sus representantes sindicales a iniciar o participar en la creación de FUNSAS en su país (federaciones locales que reúnen a todos los representantes de la ONU en un mismo lugar de destino) para estar mejor equipados si los resultados de las encuestas salariales resultaban negativas. El Comité Local de la oficina de Manila en Filipinas acaba de crear el suyo y esperamos que lo sigan otros.

El Sindicato, por supuesto, participó en las actividades y el trabajo de la federación a la que pertenece el CCISUA. Los últimos eventos han demostrado que es esencial que nuestro Sindicato desempeñe un papel central en esta federación porque es el único con la habilidad y experiencia en la negociación colectiva en una organización internacional. La extensión de este mecanismo requerirá mucha capacitación y conocimiento entre sus pares que no tienen el mismo nivel de madurez en términos de diálogo social. En el ámbito de la protección social, en particular el fondo de pensiones, también será necesario esforzarse por lograr una mayor coherencia entre las diferentes asociaciones y sindicatos si ciertas divergencias que no se han visto claramente este verano se conviertan en un “Boomerang” contra los intereses colectivos de los contribuyentes y beneficiarios.

Por otro lado, el Sindicato también mantiene vínculos estrechos con la Asociación *UN-Globe* para fortalecer los derechos de los funcionarios internacionales LGBTI, particularmente en países donde las leyes nacionales no están a su favor, sino también para cambiar los estatutos del personal para obtener la igualdad y el reconocimiento.

También participa en las actividades de CAPOI (la Conferencia de Asociaciones de Personal de Organizaciones Internacionales) que reúne a todas las organizaciones internacionales a nivel europeo para aprender las mejores prácticas de las organizaciones internacionales que no son parte del sistema de las Naciones Unidas.

V - Foro para usuarios del IRIS

Objetivo: El despliegue de IRIS en las oficinas exteriores de la OIT en 2017.

Medios de acción

- El Sindicato seguirá participando como observador en todas las revisiones de los procesos empresariales resultantes de la aplicación del IRIS. Sigue siendo también un punto focal en caso de algunas dificultades potenciales a las que se enfrenta el personal durante esta fase de implementación.
- El Sindicato insistirá en su exigencia de que la formación permanente de IRIS se establezca en la Sede y en las oficinas exteriores con el fin de proporcionar oportunidades adecuadas de desarrollo profesional al personal del cuadro de servicios generales y detener la recontratación de los funcionarios jubilados.

Miembros: Yvan Poulin, José Tossa

Logros: Cobertura por región

África:

APLICACIÓN TOTAL DE IRIS: OR-Abiyán y OP-Addis-Abeba.

APLICACIÓN PARCIAL DE IRIS: Dakar, Abuja, Dar-es-Salaam, Lusaka, El Cairo, Argel, Pretoria, Antananarivo, Harare, Yaunde y Kinshasa.

Asia:

APLICACIÓN TOTAL DE IRIS: OR/ETD/OP-Bangkok y Cambodia (Oficina de Proyecto), OIT-Tokio.

APLICACIÓN PARCIAL DE IRIS: OP-Pekín, OP-Colombo, OP-Dacca, OP-Hanoi, OP-Islamabad, OP-Yakarta, OP-Katmandú, OP-Manila, ETD/OP-Nueva Delhi, BP-Suva.

Américas:

APLICACIÓN TOTAL DE IRIS: OR/ETD-Lima, OIT-Washington, OIT-Nueva York, OP-Brasilia, OP-Buenos Aires, OIT-CINTERFOR, ETD/OP-San Jose, ETD/OP-Santiago.

APLICACIÓN PARCIAL DE IRIS: OP-Mexico, ETD/OP-Puerto de España.

Europa y Estados Árabes:

APLICACIÓN TOTAL DE IRIS: ETD/OP-Budapest, OP-Bruselas, OP-Roma, BP-París, BP-Berlín, OIT-Madrid, OIT-Lisboa, OR/ETD-Beirut

APLICACIÓN PARCIAL DE IRIS: ETD/OP Moscú, OP-Ankara

II. ACTIVIDADES EN LAS REGIONES

África

Miembro Titular: Roger Mavinga Nkambu

Miembro Suplente: José Tossa

Cette année, les préoccupations dans cette région ont été les suivantes:

1. Regreso de la Oficina Regional a Abiyán

El regreso de la Oficina Regional (OR) a Abiyán desde el 1 de julio de 2016 causó preocupación al personal en Addis Abeba, que vio la pérdida de ciertos puestos adscritos a la OR. Todos los puestos se han conservado hasta ahora, pero cualquier eliminación puede ocurrir en cualquier momento. Las discusiones tuvieron lugar entre la Oficina Regional y la Oficina de País (OP) de Addis Abeba. Además, se pidió a la OP que considerara la posibilidad de asignar / volver a desplegar en proyectos de cooperación técnica a ciertos miembros del personal cuyos puestos estaban adscritos a la Oficina Regional.

El Comité del Sindicato deberá continuar el seguimiento con HRD y la OP en Addis Abeba para encontrar alternativas para reasignarlos y negociar las mejores condiciones para aquellos que deberían retirarse de la organización.

2. Procedimientos de reclasificación

Algunos colegas han obtenido su reclasificación después de un largo proceso. Muchos colegas cuyas descripciones de puesto están desactualizadas aún no han tenido éxito al reconocer su posición actual. Además, el proceso de reclasificación no se aclara y este problema es recurrente. Sin embargo, no se observa un progreso significativo a pesar de la inminencia de un proceso general de reclasificación de grados que parece, por un lado, ser un elemento incondicional para darse una buena conciencia. Por otro lado, la OIT limita las calificaciones a NOB, muy raramente a NOC (funcionarios nacionales).

En vista de lo anterior, el Sindicato a nivel regional, envió una carta al Director Regional Adjunto para el establecimiento de Comités de revisión independientes (CRI) para mejorar la transparencia y la equidad de las solicitudes de reclasificación. En respuesta a esta carta, el Director Regional reconoció el retraso de la región en este tema y prometió consultas entre la Oficina Regional y el Sindicato para el establecimiento de Comités en un futuro cercano en la región africana.

Si la OIT es parte del sistema de las Naciones Unidas, debe asumir completamente su membresía y las consecuencias de la misma. El tema de los funcionarios nacionales (NO) está en discusión en el sistema de las Naciones Unidas y esto requiere un seguimiento especial por parte del Comité.

3. Asistencia, soporte y asesoramiento

Este ejercicio no ha sido fácil. Se brindaron opiniones y orientación a los colegas que han consultado regularmente al Sindicato sobre una variedad de preocupaciones, que incluyen: la custodia de UNLP, los avances sobre salarios, el tiempo de trabajo, la capacitación en el trabajo, la recuperación relacionada con las misiones, los días de cierre al final del año según el horario semanal de 40 horas, las solicitudes de reclasificación, las evacuaciones médicas, el abuso de autoridad, las licencias, los reembolsos médicos, los contratos - especialmente aquellos relacionados con proyectos de VIH / SIDA y RBSA -, los subsidios funerarios, los salarios, el uso de los fondos sindicales mantenidos en la OP y ETD, etc.

Se llevó a cabo una constante promoción para consolidar la paz social, la comprensión y la cordialidad entre los colegas de las oficinas. Sin embargo, para evitar el resurgimiento de situaciones desafortunadas en ciertas oficinas, es importante que la OIT aumente el número de sesiones de capacitación para sus delegados en el terreno (información, capacitación, intercambios entre directores (juniors y seniors) por un lado, y por otro lado, aumentar el número de oportunidades de capacitación y sensibilización para el personal en general.

4. La seguridad del personal del terreno en relación con nuevas formas de terrorismo

El personal empleado por el sistema de las Naciones Unidas es un objetivo para los terroristas. La oleada de movimientos terroristas en la región es motivo de preocupación para el futuro de la cooperación técnica y la seguridad del personal. Los países que han experimentado conflictos recientes y cuyas condiciones de seguridad son precarias, el resurgimiento del gangsterismo urbano, el carterismo, el robo a mano armada, la turbulencia durante los períodos anteriores y posteriores a las elecciones, etc. son todos parámetros que deberían conducir a la OIT, tanto en el marco del Sistema Común como por propia iniciativa, en nombre de la equidad y la justicia social, a tomar las medidas apropiadas para proteger a su personal local al mismo nivel que sus colegas internacionales. Actuar de otra manera es una falta de asistencia a una persona en peligro.

5. Condiciones de trabajo / salud y seguridad

La revisión de las estructuras del terreno en África no fue seguida por el fortalecimiento de las capacidades de las oficinas, particularmente con respecto a los recursos humanos. La sobrecarga de trabajo con la sucesión de reformas sin reajuste cualitativo y cuantitativo de recursos humanos, financieros y logísticos refuerza el estrés en el lugar de trabajo, debilita la salud del personal y descomponen la imagen de la organización. El estrés se ve reforzado por la presión para lograr resultados en un período a menudo poco realista. Se desea armonizar en la estructura de las oficinas del terreno para darles las mismas oportunidades de éxito en su función.

Conscientes de esta situación, el Sindicato a nivel regional y varios jefes de oficinas expresaron esta preocupación a la Oficina Regional para que se pudieran encontrar medidas correctivas lo antes posible.

6. Caja de seguro de salud del personal (CSSP)

Se han realizado importantes esfuerzos para reducir el plazo para el reembolso de las facturas médicas. Es evidente que el número reducido del personal de la CSSP no ayuda a reducir significativamente el período de reembolso. En consulta con la Caja, se han previsto medidas destinadas a aliviar la carga sobre los ingresos del personal, al tiempo que se les brinda acceso inmediato a la

atención médica de una manera más apropiada y se están poniendo en práctica estos mecanismos. Mientras tanto, la gestión de las emergencias sanitarias sigue siendo aguda y la vigilancia del Comité es necesaria hasta que se considere de manera real y efectiva esta preocupación mediante la aplicación de las nuevas disposiciones más adecuadas para los contextos regionales.

7. Desarrollo de Carrera y Capacitación

Se debe promover aún más la promoción interna del personal para preservar el espíritu de los logros de un siglo. La OIT no es una ONG ni cualquiera organización del sistema de las Naciones Unidas. La persona adecuada debe ser colocada donde sea necesaria. Un plan de capacitación sostenido debería ayudar a preparar mejor al personal para nuevas responsabilidades. La movilidad del personal debe extenderse horizontalmente (terreno-terreno) y verticalmente (sede-terreno y viceversa) a todas las categorías de personal con el fin de mejorar sus perspectivas de carrera y mejorar sus habilidades y experiencia. La OIT debería poder permitirlo a toda costa.

8. Salarios del personal de los servicios generales (GS) y de los funcionarios nacionales (NO)

Las condiciones de remuneración para el personal contratado localmente en el terreno son desastrosas. Se caracterizan por salarios muy bajos relacionados con la obsolescencia de la metodología y el objetivo del Sistema de Naciones Unidas de reducir los salarios, por no hablar de la eliminación de casi todos los beneficios pecuniarios (ayudas escolares para los hijos, costos de seguridad, préstamos, etc.). Si bien este tema es competencia del Sistema Común, la OIT, en su función de organismo cuyo mandato es promover una justicia social que sea equitativa para todos, debe desempeñar un papel de liderazgo para lograr que el Sistema Común corrija las deficiencias de la metodología Flemming.

Varios lugares de destino han contactado el Comité del Sindicato para expresar numerosas preocupaciones acerca de los salarios, como El Cairo, Pretoria, Harare, Antananarivo, Accra, etc. El Comité puso en contacto a ciertos representantes del personal con los órganos responsables de los problemas salariales.

Sin embargo, teniendo en cuenta la importancia de este tema y su complejidad, aunque esté cubierto por el sistema común, el Comité del Sindicato debería incluir este tema en el orden del día de la próxima sesión del CCISUA y relacionarse con otras asociaciones finalmente llegar a la revisión de esta metodología. El Comité también debería alentar la capacitación de más colegas en el terreno sobre las encuestas salariales.

Durante el período analizado, los colegas de Antananarivo y Yaúnde participaron en sesiones de capacitación sobre encuestas salariales.

La Región también apoyó masivamente la campaña iniciada contra la reducción de los salarios de los colegas con sede en Turín y Viena.

9. Acceso al préstamo de la Unión Federal de Crédito de las Naciones Unidas (UNFCU) y de la Asociación Mutual de Funcionarios Públicos Internacionales (AMFI) para el personal local en países seleccionados

Las discusiones han evolucionado con el UNFCU, a través de su oficina en Ginebra, de modo que el número de lugares de destino que ahora reciben préstamos han aumentado con el paso de los años. Los montos de los préstamos para el personal local y nacional todavía están insuficientes y varían de un lugar a otro. Según la UNFCU, esta medida aún no está disponible en varios lugares de destino, como en África, debido a la inestabilidad y la inseguridad que prevalecen en ciertos países. Creemos que la inseguridad y la inestabilidad política no son prerrogativas de un país o subregión, y que los acontecimientos recientes en todo el mundo demuestran que todo puede pasar en cualquier lugar y en cualquier momento. Por otra parte, el personal empleado por la OIT tiene diferentes tipos de contratos,

como el contrato "sin límite de tiempo" y la mayoría de los funcionarios están afiliados a la Caja de Pensiones. En nuestra opinión, estos dos motivos son suficientes para permitir la extensión del préstamo a todos los lugares de destino en la región.

En cuanto a la AMFI, la hemos contactado varias veces y su posición sigue siendo ambigua. Se han agregado condiciones para la obtención de préstamos a medida que se cumplieran los anteriores requisitos para el personal local y nacional en el terreno. A pesar de que las nóminas de la OIT ahora se calculan y se pagan desde Ginebra, la AMFI mantiene su posición de no otorgar préstamos a este personal.

En definitiva, al personal contratado en su país de origen para servir a las Naciones Unidas en general y a la OIT, en particular, en el contexto nacional en condiciones de vida difíciles, entre otros, le resulta difícil acceder al préstamo bancario y sus perspectivas de jubilación son lúgubres.

Es por esta razón que solicitamos, hace varios años, que el Comité del Sindicato y el Director general de la OIT pidan al UNFCU y a la AMFI una flexibilización en las condiciones de otorgamiento de los préstamos para mejorar las condiciones sociales del personal contratado localmente en la Región de África.

10. El Fondo de Ayuda Mutua del Sindicato

Al igual que en años anteriores, el Comité pidió al Fondo que otorgara préstamos y / o donaciones - según corresponda - a varios colegas que se encontraron en condiciones precarias (fin de contrato, incapacidad financiera, enfermedad, desastre, etc.).

11. Reunión de los Directores de las OP y ETD

El miembro titular participó en la reunión de los Directores de las OP y ETD de la Región en Assinie, Côte d'Ivoire, del 27 al 29 de enero de 2017. El mensaje del Sindicato fue enviado al Director Regional en presencia de todos los Directores, así como de algunos Subdirectores Generales y otros Jefes de Departamentos de la Sede.

12. Gestión de personal

También se debe destacar el establecimiento de contactos regulares con la Oficina Regional a través de intercambios con el personal del Departamento de Recursos Humanos, como un medio de abordar y resolver problemas prácticos relacionados con la gestión del personal.

Américas

Miembro titular: Maria Elena Lopez Torres

Miembro suplente: Maria-Marta Travieso

Este año los temas comunes en nuestra región son los siguientes:

1. Recursos Humanos

El proceso de selección de personal local viene funcionando de manera adecuada y siguiendo los lineamientos que tenemos para dichos procesos vigentes desde 1992.

A la fecha estamos a la espera de la confirmación de RRHH Regional y la Dirección Regional para que se apruebe la revisión que se realizó a principio de este año y en aplicación de nuestra Reunión Regional Sindical del año 2016.

2. Reclasificación y descripción de puestos

Se manifiesta una clara necesidad de una revisión de los términos de referencia de algunos puestos de personal local que viene desempeñando más tareas en especial en puestos que han quedado sin ser reemplazados luego de que colegas se jubilaron.

La región está preocupada por no tener información final sobre la nueva descripción de puestos con miras a un proceso de revisión de puestos que se planteó desde RRHH - Ginebra.

2. Caja de seguro de salud del personal (CSSP)

Han mejorado los canales de comunicación entre los asegurados y la caja. Asimismo, los plazos de reembolsos del SHIF han mejorado. Sin embargo, tenemos problemas con recibos electrónicos que son rechazados.

Boletas por honorarios médicos que son electrónicos y no hay original posible de obtener. Agradeceríamos que los colegas verificadores reconsideren el hecho de aceptar estas boletas por honorarios médicos electrónicas.

La región fue informada sobre la misión que iba a realizar el Secretario Ejecutivo del SHIF, colega Florian Leger, durante el primer semestre del 2017. Ya estamos a término del segundo semestre y mantenemos la esperanza que el colega venga de misión. Nos ayudaría mucho para revisar temas del SHIF " *in situ*".

3. Cuenta Bancaria para el Sindicato

Insistimos por favor en la revisión de esta situación vinculada a los fondos sindicales en la región. Seguimos recibiendo depósitos en cuentas mancomunadas (Presidente y/o Tesorero) en cada oficina. El colega Manuel Céspedes informó a los colegas de Buenos Aires en su reciente misión por la capacitación del IRIS, que iba a realizar nuevas consultas con el Tesorero del SUC.

4. Salarios del personal local

Los comités de salarios locales han estado activos y la OIT ha jugado un rol importante. Algunos resultados han sido positivos en algunos países de la región. Sin embargo la tendencia es a que cada vez sean porcentajes menores.

5. Comunicación con el Comité del Sindicato en la Sede

Hay que subrayar que ha sido fluida y hemos recibido siempre retroalimentación oportuna.

6. Nuevo Director Regional Adjunto

En Agosto de este año fue designado como nuevo Director Regional Adjunto al colega Carlos Rodriguez, quien se venía desempeñando como Especialista ACTRAV en OIT-Chile.

Hasta la fecha hemos tenido una reunión cordial. Al parecer él se apoyará mucho en las Unidades de gestión por cuanto no tiene experiencia previa en esa área.

Asia y el Pacífico

Miembro Titular: Razi Mujtaba Haider

Miembro Suplente: Yoshie Noguchi

La membresía en la Región está en aumento y debido al papel efectivo del Sindicato y debido a un alcance y difusión efectiva de la información y a la provisión de servicios a los miembros del Sindicato, la confianza de los miembros ha sido generalmente en aumento en la región. Muchos de los

empleados con contratos de cooperación al desarrollo han fortalecido aún más el Sindicato afiliándose en la mayoría de las oficinas de la región.

La Región de Asia y el Pacífico ha fortalecido la base de miembros de acuerdo con la orientación del Sindicato en la Sede y en cumplimiento de la sincronización de las elecciones en todas las oficinas de la región de febrero a marzo de 2017. Los nuevos comités locales han sido elegidos en la mayoría de las oficinas y en algunas oficinas algunos representantes han sido reelectos también debido a su dedicación hacia el Sindicato y sus miembros en las oficinas exteriores.

1. Reunión Regional del Sindicato para Asia y el Pacífico

Después de las elecciones en todas las oficinas de la Región, los representantes recién electos se reunieron para la Reunión Regional en Bangkok en abril de 2017. La reunión dió la oportunidad a todos los representantes en el terreno discutir de manera detallada con los representantes de la Sede, con el miembro titular regional, con la Administración Regional y con representantes de la Administración de la Sede a través de conferencias en "skype".

La reunión se diseñó de tal manera que los representantes recién electos también recibieron capacitación sobre el papel, el funcionamiento y el mandato de los comités locales y una sesión especial fue facilitada por el tesorero en la Sede con respecto del uso de los fondos sindicales en el lugar de destino. La asesora jurídica impartió una formación profunda y valiosa sobre aspectos legales.

Los representantes discutieron todos los temas importantes que van desde reclutamiento y selección, contratos precarios, desarrollo profesional, revisión genérica de la descripción de puestos, movilidad, personal de cooperación al desarrollo, seguridad y condiciones de trabajo. Las siguientes fueron algunas de las recomendaciones formuladas por los representantes del personal en esta reunión:

2. Reclutamiento y procedimientos de selección

- Tomando nota de las diversas prácticas en diferentes oficinas en la Región, con respecto a la implicación del Sindicato en el proceso de selección y reclutamiento, se enfatizó la necesidad de contar con un nivel uniforme de participación del mismo en todas las oficinas de la Región.
- La política uniforme para la participación del Sindicato en los paneles de selección y reclutamiento debe basarse en las mejores prácticas en la Región, pero al mismo tiempo no debe ser menor que el mínimo estipulado por el "Convenio Colectivo sobre Reclutamiento y Selección" firmado en 2014.

3. Contratos precarios

- De conformidad con el Estatuto del Personal de la OIT, los representantes exigieron que se ponga fin al uso de formas inapropiadas de contratos para la labor oficial recurrente o básica de la OIT que infrinje lo estipulado en el Estatuto del Personal.
- Cuando exista la necesidad de llevar a cabo labores oficiales de la OIT, por una duración de más de un mes pero menos de un año, entonces, como mínimo, la movilidad temporal debería considerarse como una prioridad, así como la reinserción laboral de personas cuyos contratos de cooperación para el desarrollo han terminado o están a punto de terminarse.
- En prioridad, recordando el documento IGDS No. 630 sobre "Utilización inadecuada de contratos de empleo", los representantes exigieron que la Administración tome las medidas necesarias para detener el uso de contratos inapropiados (protección social contra precariedad e inseguridad) en la Región.

4. Desarrollo de carrera

Se deben proporcionar oportunidades de desarrollo de carrera para todos los funcionarios de la OIT y debe haber una trayectoria profesional claramente definida.

5. Revisión de la descripción genérica de puestos (GJD)

- Se hizo hincapié en que, para los funcionarios nacionales (NO) y los empleados de los Servicios Generales (G), la revisión de la descripción genérica de puestos debe claramente permitir el desarrollo de carrera que debe tomarse en cuenta en el marco de la revisión. Además, la descripción genérica de puestos debe poder aplicarse de manera coherente en todas las regiones de la OIT en relación con la trayectoria profesional y los títulos de los puestos.
- También se hizo hincapié en que, tal como lo aclaró el Departamento de recursos humanos, la experiencia laboral del personal nacional a nivel de país se considera equivalente a la "experiencia internacional" cuando se habla de puestos internacionales. Teniendo en cuenta que todos los funcionarios de la OIT que trabajan en las oficinas exteriores, independientemente de su grado, trabajan para una organización internacional, esto debe tomarse en consideración para cualquier puesto internacional.

6. Movilidad

- La Administración debería priorizar el desarrollo de carrera del personal interno ofreciéndole oportunidades temporales a nivel internacional; encontrar recursos para brindar posibilidades de movilidad temporal al personal reclutado a nivel nacional y no esconderse detrás de las restricciones financieras para negar al personal estas oportunidades de movilidad temporal.
- Actualmente, la revisión de la descripción genérica de puestos está generando mucha preocupación y aprensiones. La eliminación del grado G-7 y la incertidumbre acerca del desarrollo de carrera en este grado y aquellos que están en el grado inferior G-6 - que estaban a punto de ser promovidos al grado G-7-, plantean serias dudas sobre la validez y efectividad de las revisiones propuestas. Como todos los demás, los representantes del Sindicato en la Región han proporcionado informaciones detalladas presentadas a la Administración en la Sede. Discusiones detalladas y sinceras sobre estos asuntos son necesarias y la Administración debe hacer propuestas concretas aborden las preocupaciones expresadas por el Sindicato con respecto a la descripción genérica de puestos.

7. CSSP

Hace dos años, los miembros del sindicato en la Región tuvieron muchas preocupaciones y problemas con la CSSP y con los retrasos sin precedentes en el reembolso de las facturas médicas. Pero actualmente se notan mejoras visibles y tangibles y el retraso en el reembolso se ha reducido significativamente. La membresía agradece el buen trabajo realizado por la CSSP y la apreciación por la mejora fue resonado por todos los representantes durante la reunión regional.

Otro tema de preocupación es la revisión de los procesos administrativos. El flujo de información y su difusión oportuna por parte del Sindicato en la Sede, los comentarios pertinentes proporcionados por los comités locales, el uso efectivo de las herramientas de información y las redes sociales han fortalecido al Sindicato como institución y a sus miembros.

El Titular Regional está persiguiendo el diálogo con el Director Regional sobre temas de importancia para los miembros. Asimismo, los problemas del personal en la región son presentados directamente por el Titular Regional a la Administración Regional en el marco de las reuniones de los directores. Estas son medidas que ayudan a cerrar las brechas entre la Administración y el Sindicato e impulsar un espíritu de compromiso positivo en ambos lados.

Europa y los Estados Árabes

Miembro Titular: Rania Bikhazi

Miembro Suplente: Vera Guseva

Las actividades en la Región de Europa y de los Estados Árabes se caracterizan por la diversidad de la Región. Sin embargo, las actividades realizadas en el período agosto de 2016 a agosto de 2017 todavía se pueden agrupar en cuatro temas principales:

1. Incrementar la base de miembros y fortalecer la representación y la comunicación
2. Asegurar que el Sindicato esté involucrado en todos los comités que afecten al personal.
3. Las labores del Sindicato del personal en tiempos de reforma e incertidumbre
4. Otras prioridades

1. Incrementar los miembros de las bases y fortalecer la representación y la comunicación

Desde 2016, no hubo nuevas afiliaciones al Sindicato del Personal en las Oficinas de Europa Occidental (Berlín, Bruselas, Lisboa, Madrid, Roma y París).

En los Estados árabes, el Comité local trabajó para aumentar el número de miembros y extendió sus esfuerzos a proyectos de cooperación técnica en el terreno. Un total de 7 empleados se convirtieron en nuevos miembros divididos de la siguiente manera: 3 P (2 RB y 1 TC) y 4 G (TC).

En marzo de 2017 se lanzó la convocatoria para las elecciones de los Comités locales en la región según las Directivas de la Sede. En los Estados Árabes, el comité recién elegido (marzo de 2017 - marzo de 2019) está compuesto por tres personas que ocupan el cargo de Presidente (reelecto), Secretario y Tesorero (ambos nuevos). Lo mismo se aplicó en las oficinas de Europa Occidental, Moscú, Budapest y Turquía. Los miembros de los comités locales existentes fueron reelectos en Bruselas, Budapest y Moscú y un nuevo miembro del personal fue elegido en Turquía. Esto podría tener dos interpretaciones: o el personal cree en las capacidades actuales de los representantes y los reelige sobre esa base, o no hay nuevas nominaciones debido a la falta de interés de los funcionarios para asumir esta responsabilidad.

Ha resultado difícil convencer a las personas para que se unan al Sindicato o se nominen a sí mismas para las elecciones del comité por diversas razones, en otras, la falta de confianza en el mandato, la falta de confianza en su capacidad de conducir el cambio. Existe una gran necesidad de trabajar en una campaña, a nivel regional y global, para mostrar el trabajo y los logros del Sindicato (el uso de gráficos de información para mostrar situaciones previas y posteriores podría considerarse), para convencer al personal en incorporarse como miembros y beneficiarse del apoyo y la asistencia del Sindicato.

2. Asegurar que el Sindicato esté involucrado en todos los comités que afecten al personal.

- En la Oficina de Europa Occidental, casi todos los miembros del personal son parte de los comités de OSH ya que estas oficinas son muy pequeñas. El representante en Bruselas es miembro del Comité Local para las encuestas salariales.
- En la oficina de Budapest, el Sindicato presentó una nominación grupal para los Premios de Reconocimiento de la OIT. Fue un esfuerzo conjunto ejemplar por parte de muchos colegas en la región, el personal de Budapest, los coordinadores nacionales, el personal del proyecto e incluso los interesados.

- En la oficina de Moscú, las relaciones laborales establecidas entre el Sindicato y la Administración son muy estrechas y se esfuerzan por lograr los mismos objetivos. Como buenos ejemplos de dicha cooperación, tanto el representante sindical como el representante de RR.HH. representan a la OIT en el Comité para la capacitación del personal, así como en el equipo del seminario de reflexión de la oficina. También existe un Comité Conjunto sobre Seguridad y Salud Ocupacional que se estableció en 2015 con representación de la Administración, especialistas en SST y representantes del Sindicato. El establecimiento del Comité del Fondo de Desarrollo del Personal acaba de ser iniciado por el Director de la Oficina; actualmente se encuentra en la fase de preparación de la nota conceptual. Sin embargo, los fondos existentes para el desarrollo del personal se usaron por primera vez para cubrir los gastos de un seminario de todo el personal, que reunió a todo los funcionarios (51) de los países cubiertos por la oficina de Moscú. Además, aproximadamente 52 miembros del personal participaron en 11 actividades diferentes (incluidos los cursos de aprendizaje a distancia) que respaldan el desarrollo de varias competencias.

- El Comité de encuesta local sobre las condiciones de empleo en Rusia cuenta con 3 miembros de la OIT, incluido el Presidente del Sindicato local. Los resultados de la última encuesta (encuesta integral sobre condiciones de empleo realizada en abril de 2016) fueron satisfactorios. Los salarios netos revisados reflejaron un incremento del 5.3% para el personal de la categoría de los servicios generales y del 14.7% para el de personal nacional (NO). Las asignaciones para niños e idiomas también fueron revisadas positivamente.

- En los Estados árabes, el Sindicato ha participado en el comité que prepara e implementa el seminario de los Estados RO-árabes cada 2 años. También continúa participando con éxito en el Comité de Desarrollo del Personal para garantizar un proceso de solicitudes más justo y transparente, especialmente en lo que se refiere a la elegibilidad del personal de la cooperación al desarrollo para beneficiarse de los fondos. Aproximadamente 30 solicitudes de capacitación fueron procesadas en beneficio de los miembros del personal durante el período que se informa.

- El Comité del Sindicato del Personal de los Estados Árabes se reunió con el Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, durante su visita a Líbano para asistir a la reunión sobre el futuro del trabajo en abril de 2017 y se plantearon y discutieron los siguientes temas:

- a) Nueva administración de los Estados Unidos y su implicación en el presupuesto de la OIT;
- b) Reestructuración y reformas internas de la OIT: nuevo sistema de clasificación propuesto y política de contratos, movilidad del personal / desarrollo profesional y descripciones de puestos;
- c) Situación frágil en la región, implicación en la seguridad laboral del personal;
- d) La CSSP y las últimas mejoras; y
- e) Gestión de la Oficina Regional: Gobernanza, equidad de acciones y 'gestión por excepción'.

3. El trabajo del Sindicato en tiempos de reforma e incertidumbre

- El puesto del Asistente Administrativo en París será reemplazado por un puesto con un grado inferior a G5; El puesto estaba en el nivel G7 hace 4 años. En todas las oficinas de Europa occidental, las posiciones administrativas se devalúan a G5 porque las tareas financieras de la Oficina Regional para Europa y Asia Central están centralizadas en Ginebra. Las sucursales de Europa son pequeñas, IRIS no se ha desplegado y todas las tareas financieras siguen centralizadas en Ginebra.

- Se ha logrado un paso en la reestructuración de la oficina de Budapest junto con la administración: el puesto de recepcionista ha sido discontinuado y en su lugar se ha presentado un puesto de asistente de programa con un grado G5 financiado por el Presupuesto ordinario, que refleja las necesidades de la oficina. La descripción de puesto de la asistente de programa fue diseñada como un esfuerzo conjunto de la administración y el Sindicato y el puesto se ha completado con éxito.

- Se invitó al Sindicato del Personal en todas las oficinas de Europa Occidental, Budapest, Moscú, Turquía y los Estados Árabes a revisar el proyecto de nuevas descripciones de puestos compartidas por

los RR.HH. Una respuesta consolidada, incluida la retroalimentación recibida, se compartió para su revisión y posterior discusión.

- En solidaridad con sus colegas en Ginebra, los representantes del Sindicato del Personal para Europa y los Estados Árabes alentaron al personal a firmar la petición contra los recortes salariales y en Budapest y Kiev, sus colegas dejaron de trabajar.
- La efectividad del marco de evaluación del desempeño sigue siendo cuestionable. Se considera que el proceso necesita mucho tiempo y con fechas límites muy ajustadas y no tiene ninguna consecuencia en la seguridad del empleo ni en el desarrollo de carrera.

4. Otras prioridades

- Las cuestiones relacionadas con el empleo que siguen siendo motivo de preocupación para el Sindicato del Personal en estos tiempos de reforma son:

- Igualdad de oportunidades y tratamiento del personal, independientemente del puesto.
- Transparencia de los procesos de reclutamiento, selección y movilidad. Todavía hay una preocupación en el área de desarrollo de carrera para el personal de los servicios generales que llegó al tope de sus calificaciones y no ve potencial para un mayor desarrollo. Esto es visible con la nueva propuesta de clasificación de puestos que, por un lado, elimina el grado G7 y, por otro lado se centra en los antecedentes educativos en las nuevas descripciones de puestos sin dar suficiente importancia a la experiencia profesional para acceder a grados más altos, como el grado de funcionario nacional (NO). Se espera la respuesta de RR.HH. sobre los comentarios proporcionados por el Sindicato sobre las nuevas descripciones de puestos propuestas.
- Reclassificación de puestos y clasificación de las familias de empleos: el proceso debe ser más eficiente y más alentador dada la cantidad de miembros del personal que realizan tareas adicionales sin ser recompensados.
- El intercambio de información y la actualización de la política de contratos en revisión sigue siendo motivo de preocupación para los miembros del personal.

- Existe la preocupación en las sucursales (París, Berlín, Madrid, Lisboa y Roma) de que los empleados no pueden recibir contratos sin límite de tiempo aunque hayan sido seleccionados a través de concursos abiertos y no en comisión de servicio por sus respectivos gobiernos.

- El personal de la OIT en Moscú no está satisfecho con la CSSP a pesar de los cambios / mejoras que se han compartido últimamente. Los problemas siguen siendo los mismos:

- retrasos frecuentes;
- los reembolsos no se hacen de manera adecuada;
- el personal recibe de vuelta (para aclaración) el paquete de documentos que enviaron a la Caja sin previo aviso. Enviar un correo electrónico con el motivo podría ahorrar tiempo y fondos a ambas partes, ya que en la mayoría de los casos se puede resolver por correo electrónico;
- no responde a las consultas del personal, especialmente las recibidas del personal que trabaja en las Oficinas Subregionales.

- De acuerdo con la encuesta enviada antes del seminario de la Oficina de Moscú para identificar el nivel de satisfacción del personal en relación con el funcionamiento de la Oficina, la carga de trabajo y el espíritu de equipo, el nivel de satisfacción resultó Mediano. Sin embargo, el nivel de estrés sigue siendo bastante alto y afecta al personal de diferentes categorías:

- El personal de los servicios generales combina varias responsabilidades o deben asistir a varios especialistas;
- La expansión del personal en la Subregión - personal que trabaja en los proyectos de cooperación al desarrollo en los países – hace que el mismo se siente desprotegido cuando enfrenta circunstancias diferentes.

- Las numerosas misiones del personal profesional en diferentes zonas horarias y condiciones climáticas afectan las condiciones de salud;
- Los cortos plazos impuestos por la Sede que solicita insumos y al mismo tiempo retrasos injustificados en la respuesta a los constituyentes debido a fallas de comunicación entre los diferentes departamentos de la Sede;
- La Oficina de Moscú también planteó el tema de la metodología utilizada para las Encuestas Salariales;
- La metodología utilizada en la realización de la encuesta no protege al personal local. Se basa en los datos oficiales del país (que apenas representa la situación real) y no toma en cuenta el tipo de cambio oficial del país establecido por el Banco Central (la UNORE se utilizó en la última encuesta en Moscú);
- La falta de información, que podría ayudar a seleccionar comparadores líderes y atraerlos y mantenerlos interesados en una mayor colaboración;
- La falta de interés en participar en las encuestas salariales de las NN.UU. (ya que la metodología implica comparadores de sectores públicos y privados que representan una sección transversal de la actividad económica.) Los comparadores solo están interesados en las cifras que representan a otras compañías en su segmento. De lo contrario, piensa que es inútil participar en la encuesta;
- No hay presupuesto disponible para permitir que un tercero lleve a cabo el análisis de los comparadores para identificar a los principales comparadores;
- No hay suficiente capacidad y conocimiento entre los miembros de los Comités locales de encuesta sobre el proceso en sí.

Turín

Miembro Titular: Jesus García Jimenez

Miembro Suplente: Enrico Cairola

1. Contratos y seguridad laboral

- Puestos profesionales

A pesar de los esfuerzos significativos hechos por parte del personal del Centro, y a pesar de las reiteradas solicitudes del Sindicato de restablecer un nivel de ocupación de los puestos aceptable reemplazando a los colegas que se jubilan, o utilizando fondos disponibles de actividades y proyectos para contratar nuevos empleados con contratos regulares, los recursos humanos siguieron por debajo de las necesidades operativas. La planificación de la sucesión no se ha implementado como debería haber sido. Esto resultó en la persistencia de altos niveles de carga de trabajo, trabajo de tiempo extra crónico y situaciones de estrés poco saludables.

- Firma del acuerdo colectivo sobre contratos basados en proyectos

La principal fuente de energía y trabajo del sindicato de Turín se ha dedicado a la negociación de un acuerdo sólido para los colegas que trabajan con contratos precarios, en Turín denominado contratos "basados en proyectos" (*Project Based Contracts*).

El 22 de octubre de 2015, el Sindicato reanudó las negociaciones con la Administración sobre la situación del personal con contratos basados en proyectos.

Estas negociaciones fueron una continuación de las negociaciones emprendidas por el Sindicato anterior en torno a los dos siguientes objetivos:

1. Regularización progresiva del personal actual con este tipo de contrato;
2. Igualdad de derechos para todo el personal con contrato a plazo fijo, independientemente de la fuente de financiamiento.

En la primera reunión, el Sindicato indicó que, en su opinión, todo el personal con contrato a plazo fijo debería tener los mismos derechos independientemente de la fuente de financiamiento.

Después de esta primera reunión, otras reuniones del Comité de Negociación Paritaria tuvieron lugar durante las cuales se examinó la cuestión de los contratos “basados en proyectos”: 27 de octubre de 2015, 29 de febrero de 2016, 16 de marzo de 2016, 30 de marzo de 2016, 12 de mayo de 2016, 26 de mayo de 2016, 15 de septiembre de 2016, 4 Octubre de 2016 y 24 de octubre de 2016.

A fines de 2015, el Sindicato pidió una opinión legal externa sobre el estado contractual del personal basado en proyectos. La opinión obtenida formó la base de un documento de posición de fecha 4 de marzo de 2016 dirigido a la Administración en el cual el Sindicato indicó que no existía base legal para tratar al personal con contratos “basados en proyectos” de manera diferente a otros miembros del personal con contratos a plazo fijo y negarles igual acceso a los derechos. Indicó además en este documento de posición su opinión según la cual la Administración podría extender de manera simple y legítima las prórrogas de los nombramientos de plazo fijo sin referencia a la Regla 1.2 (c) del Estatuto del Personal y sin necesidad de publicar el puesto.

Después de la reunión del 26 de mayo de 2016, se nombró un comité de redacción compuesto por un representante del Sindicato y un representante de la Administración para preparar un proyecto de acuerdo. El trabajo de este comité fue suspendido en septiembre, luego de que los representantes no llegaron a un acuerdo sobre el texto aceptable por ambas partes.

Trabajando a partir de un proyecto de texto de convenio colectivo distribuido por el Sindicato a la Administración el 5 de septiembre de 2016, las dos partes negociaron el texto final de un acuerdo que se discutió con los miembros del Sindicato en el marco de una Asamblea General que tuvo lugar el 19 de octubre de 2016. Durante esta reunión, los miembros plantearon varias inquietudes que posteriormente formaron la base para una solicitud del Sindicato para nuevas enmiendas al texto del acuerdo. La Administración sometió un texto revisado. Este texto fue discutido con los miembros del Sindicato en el marco de una Asamblea Extraordinaria el 25 de octubre de 2016. La mayoría de los miembros presentes votaron a favor de la adopción de este texto del acuerdo. El acuerdo se señaló a la atención de la Mesa del Consejo en su 79.ª reunión (27 y 28 de octubre de 2016). Durante esta misma reunión, los miembros del Consejo acordaron autorizar al Director a designar a los miembros del personal que tenían un contrato basado en proyectos vinculados a una serie de actividades de formación para puestos financiados con gastos variables del presupuesto del Centro sin necesidad de pasar por un concurso, como excepción al artículo 1.2 c) del Estatuto del Personal.

El 25 de noviembre de 2016, ambas partes se reunieron para firmar formalmente el “Acuerdo colectivo relativo al personal con contratos de duración determinada vinculados a actividades específicas de formación que forman un programa coherente”. Aunque este Acuerdo entró en vigor inmediatamente los nuevos contratos fueron emitidos a partir del 1 de enero de 2017.

- Ejercicio de titularización

El ejercicio de Titularización (transformación de un contrato de plazo fijo a un contrato sin límite de tiempo, WLT) para 2015 se realizó finalmente y se adjudicaron 10 contratos sin límite de tiempo. Todavía hay una larga "lista de espera" entre colegas con 10 o más años de antigüedad porque el Director decidió otorgar solo un número limitado de nuevos contratos sin límite de tiempo y no todos los contratos resultantes de la aplicación de la fórmula establecida por la Circular 91/44. Aproximadamente dos tercios de los funcionarios elegibles todavía no tienen contrato sin límite de tiempo.

El próximo ejercicio de titularización será para 2017. El Comité del Sindicato del Personal se mantiene vigilante para asegurar que el ejercicio se lleve a cabo según lo programado. Además, negociará en el Comité de Negociación Paritaria con el fin de enmendar el lenguaje de la Circular 91/44 para hacer cumplir la idea de que el Director no puede decidir otorgar menos de un cierto número de contratos sin límite de tiempo, considerando la lista de funcionarios que esperan su titularización ya que cumplen con los criterios exigidos por la Circular y el Convenio Colectivo de Titularización de septiembre de 2015.

- Movilidad

El tema de la "integración" ha sido planteado muchas veces por los dos Sindicatos con la Administración de la OIT (Director General, Jefe de RR.HH y DDG-FOP). La Presidenta del Comité del Sindicato de la OIT incluyó en su discurso de marzo de 2015 una fuerte solicitud para superar los obstáculos a la movilidad del personal entre la OIT y el Centro de Turín. Los cambios en nuestras respectivas reglas y regulaciones serán requeridos y aprobados por los órganos competentes. Durante la Asamblea general del Sindicato en febrero de 2017, el Director General indicó que, en el marco de la negociación de la nueva política de contratación, se podría encontrar una solución a este problema de larga data.

- Revisión de las Circulares del Centro (contratos de corta duración y de colaboradores exteriores)

Durante el discurso ante el Consejo del Centro en octubre de 2016, el Sindicato expresó su preocupación por el uso de formas inadecuadas de contratos para cubrir funciones que solo estarán cubiertas por contratos regulares, a corto plazo o de plazo fijo. En 2017, la acción del Sindicato se centró en particular en la eliminación total de cualquier abuso para garantizar que todo el personal esté empleado con contratos regulares. Esto puede requerir la revisión de algunas Circulares del Centro, en particular sobre los contratos de colaboración externa y de corta duración, considerando también las Circulares correspondientes en la OIT.

- Proceso de racionalización

En muchas ocasiones, el Sindicato ha subrayado la necesidad de una consulta genuina en lugar de una mera información. A pesar de las recomendaciones conjuntas de los Grupos de Empleadores y de Trabajadores en la última reunión del Consejo de consultar con el Sindicato sobre una simplificación de los procedimientos y la integración con la OIT, un intento sin consulta para implementar cambios en la dirección opuesta (frenar en lugar de simplificar) no tuvo éxito y resultó en la postergación a 2017 del "proyecto de racionalización". El Sindicato se mantiene vigilante para garantizar que, antes de cualquier cambio, el personal y sus representantes participen plenamente y que no se implementen cambios que afecten negativamente la carga de trabajo, que en muchos casos ya es insostenible.

- Política de cancelación

Durante la Asamblea General del Sindicato celebrada el 13 de julio de 2016, el Personal, incluidos varios Directores, señaló a la atención del Comité los problemas e impactos creados por la Política de Cancelación incluida en la Política de Precios 2016.

A pesar de que el personal en general es positivo respecto de la utilidad para el Centro de una Política de Cancelación, la manera en que se presenta actualmente no es muy fluida en términos administrativos y daña la relación comercial del Centro con sus clientes.

Tras el debate en la Asamblea General, el personal pidió que el Comité del Sindicato escriba formalmente al Director indicando la necesidad de revisar la política. La minuta al Director se envió el 20 de julio de 2016. Hasta la fecha, la política de cancelación aún no se ha revisado.

2. Mejora de la organización del trabajo y las condiciones de trabajo.

- Horas adicionales

Además del problema de la gran carga de trabajo y la reducción de los recursos humanos que resulta en un número anormal de horas extras, resaltado en la Parte 1, en 2016, el Sindicato recibió quejas de colegas por errores de cálculo de los periodos de descanso compensatorio después de las horas extras trabajadas por el personal de los servicios generales. El Sindicato elaboró una hoja de cálculos de Excel con la ayuda de expertos; la hoja de trabajo ha sido probada para un caso individual que se encuentra ahora ante el Tribunal Administrativo y se distribuirá a todo el personal para que todos puedan comparar sus horas extras registradas y los cálculos resultantes del programa utilizado por HRS.

- Padres trabajadores

Por primera vez se organizó un campamento de verano para niños en el campus en julio de 2016; la iniciativa fue bien recibida y apreciada, y debe consolidarse en el futuro como una contribución para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar y un apoyo para los padres que trabajan.

- Edad de jubilación y pensiones

El Sindicato presentó ante el CNP una propuesta de aplicar lo antes posible la nueva edad de jubilación a los 65 años de acuerdo con la recomendación de la Asamblea General de la NN.UU., pero con la excusa de que el Centro se alinearé con la fecha de aplicación de la OIT, la respuesta fue negativa. La sesión de marzo del Consejo de Administración de la OIT introdujo la posibilidad de elegir la edad de jubilación de 65 para todo el personal en servicio con una entrada en vigor en enero del 2018. El Sindicato negoció y aprobó la modificación del Estatuto del Personal para que, a partir de enero de 2018, los funcionarios en servicio puedan elegir la edad de jubilación de 65 años sin perjuicio de sus derechos adquiridos.

- Caja de Seguro de Salud del Personal (CSSP)

En diciembre de 2015, el Sindicato movilizó al personal y a la Antigua Asociación de Funcionarios para firmar la petición contra el aumento de las contribuciones de la CSSP.

- Comité Conjunto de Seguridad y Salud Ocupacional (COSH)

Los problemas de salud son causados por la exposición a los riesgos, y los riesgos pueden tener su origen en las condiciones de trabajo. Se necesita prevención para evitar daños a la salud relacionados con las condiciones de trabajo.

Esta es la razón por la cual pedimos al COSH que se comprometa en todo el proceso desde la identificación de riesgos hasta la implementación de políticas preventivas. Al mismo tiempo, es importante enfrentar los daños actuales que podemos encontrar a nuestro alrededor, teniendo en cuenta que casi todos estos daños son evitables.

Una de nuestras primeras tareas como representantes del personal debería ser buscar información sobre riesgos y daños en el lugar de trabajo. Para este propósito, debemos tener claro dónde y cómo hacerlo. Desde el Sindicato, deberíamos obtener la información relevante para analizar la existencia de riesgos, la evaluación de riesgos que se está llevando a cabo en 2017, y las medidas preventivas necesarias que deben tomarse.

Esta evaluación de riesgos en materia de SST debe estar en 360º, es decir:

- Lugar de trabajo e instalaciones
- maquinaria, tecnología y herramientas
- ergonomía
- Organización del trabajo (centrándose en los riesgos psicosociales)

Debe llevarse a cabo considerándose como un paso necesario para una política coherente de prevención integral, para apoyar a los trabajadores y beneficiar a la Organización en su conjunto. En este sentido, es importante hacer referencia al Convenio núm. 155 (Artículos 16 a 21). Fortalecimos la acción del COSH, ampliando su acción a través de un grupo de trabajo operativo centrado en la evaluación de riesgos, compuesto por miembros de COSH, y con un plan de trabajo y cronograma adecuados.

La participación de los representantes del personal es necesaria en todos los asuntos relacionados con la gestión de la SST en el Centro. Los representantes de salud y seguridad deben obtener registros de estadísticas sobre daños a la salud para investigar las causas y eliminarlas o corregirlas.

La tarea de la evaluación de riesgos está siendo desarrollada por especialistas, acordados por los miembros de COSH. Los representantes del personal deben estar involucrados y consultados durante todo el proceso, y confirmamos nuestra disponibilidad para esta tarea.

- Paquete de compensación para el personal de la categoría profesional

En octubre de 2016, el Sindicato fue consultado en el CNP sobre las enmiendas al Estatuto del Personal tras la modificación del paquete de compensación para el personal profesional y de categorías superiores, recomendada por la Asamblea General de las NN.UU., enmiendas que luego fueron aprobadas por el Consejo del Centro y aplicadas en enero de 2017.

La Administración acordó que, debido a que las enmiendas relativas a la subvención para la educación se presentaron en la reunión del Consejo de Administración de la OIT de marzo de 2017, cualquier diferencia eventual en la modificación del Estatuto del Personal del Centro se ajustaría al Estatuto del Personal de la OIT.

Considerando que, según el artículo 0.3, el Estatuto del Personal puede modificarse sin perjuicio de los derechos adquiridos por los funcionarios para dar efecto a las decisiones de la CAPI, el personal evaluará y cuantificará cualquier efecto monetario u otro efecto adverso y cualquier posible efecto perjudicial que pueda tener la aplicación del nuevo paquete de compensación. Tanto el Sindicato del Personal como las federaciones internacionales sindicales se reservaron el derecho de presentar cualquier reclamo o solicitar cualquier otra modificación que se considere apropiada y / o requerida para garantizar el respeto de los derechos adquiridos.

3. Relaciones laborales e iniciativas de solidaridad

- Un solo Sindicato del Personal de la OIT

Teniendo en cuenta que el sindicato del personal de la OIT se enfrenta a una negociación similar, el acuerdo en sobre la mejora de la situación de los colegas en situaciones precarias se compartió con los miembros del sindicato del personal de la OIT. Se había compartido anteriormente la información sobre la campaña de "mismos derechos para todos" y los principales problemas relacionados con el proceso de negociación.

Información actualizada sobre las negociaciones sobre la nueva política de contratos

Después de ocho (8) reuniones informales y un seminario, la posición del Sindicato del Personal y la de la Administración se hicieron más claras, pero parecen estar muy alejadas.

El Sindicato quería lo siguiente:

- a) La reducción de las diferencias de trato según la fuente de financiación del contrato para lograr el objetivo de UNA SOLA OIT (ONE ILO).
- b) El mantenimiento de las condiciones de servicio de los funcionarios que se benefician o se beneficiarán de un contrato financiado con cargo al presupuesto ordinario relacionado con las funciones básicas de la Organización.
- c) Una mejora significativa en la situación de las personas que se benefician de un contrato de cooperación al desarrollo (ex cooperación técnica).
- d) El Sindicato está en contra de la propuesta de la Administración de crear un nuevo tipo de contrato (actividades con término fijo) que creará un nuevo ejército de funcionarios públicos en situación precaria.

Respecto a la cuestión de la integración del personal de Turín: el personal de Turín debe considerarse candidato interno en puestos de la OIT. Hablamos muchas veces de la integración y ahora debemos resolver esta situación paradójica lo antes posible.

El Director general dijo que dentro de un año este asunto se puede tratar en el marco de la negociación de la política de contratos.

- Apoyo a los trabajadores de *Serenissima*

En diciembre de 2016, el personal de la *Serenissima* informó al Sindicato sobre la decisión de su administración de suspender el 50% de los trabajadores / tiempo de trabajo como consecuencia de las obras de reestructuración de la cocina, el autoservicio y el restaurante del Centro que se iniciaron en enero de 2017 y programadas para su finalización en marzo de 2017. El Sindicato tomó medidas inmediatas al solicitar aclaraciones a la Administración mientras reafirmaba enérgicamente la necesidad absoluta de garantizar el pleno respeto de los derechos laborales para todos los trabajadores.

A finales de diciembre de 2016, los representantes sindicales y la Gerencia de *Serenissima* llegaron a un acuerdo previo que incluía la transferencia temporal de 9 a 10 trabajadores a otros locales de *Serenissima*, desde el 9 de enero hasta el 12 de febrero, manteniendo las mismas horas de trabajo y salarios. En ningún caso, utilizando el "*cassa integrazione*".

A pesar del acuerdo, el 5 de enero, algunos empleados recibieron inesperadamente un telegrama que indicaba que serían transferidos a *Collegno* o *Grugliasco*. Dos de cada diez se les pidió que se mudaran a *Cuneo* (a 90 km de Turín). El telegrama indicaba una fecha de inicio de la transferencia pero no una fecha de finalización. A raíz de estas decisiones de la Gerencia de *Serenissima*, el personal decidió una acción sindical al declararse en huelga los días 9 y 10 de enero. El personal del Centro apoyó la huelga boicoteando los servicios de restauración en el campus hasta nuevo aviso.

En el marco de la Asamblea Extraordinaria que se llevó a cabo el 10 de enero, los miembros del Sindicato ordenaron al Comité que se reuniera con la Dirección del Centro para reiterar las demandas previas sobre la remodelación de las áreas de cocina y autoservicio, incluida la creación de una "cocina temporal" en las instalaciones del Centro donde las comidas podrían continuar siendo preparadas por el personal de *Serenissima*, solución adoptada en el pasado en situaciones similares. La Asamblea también decidió establecer un fondo de solidaridad para apoyar a los trabajadores de *Serenissima* para cubrir la pérdida de salarios debido a los días de huelga.

Tras una reunión el 12 de enero con el Director, Director Adjunto, Jefe de FIS y Jefe de HRS, durante el cual el Director recordó que tanto la Dirección como el Sindicato del Personal comparten los mismos principios y valores respecto del respeto de los derechos laborales, el Sindicato fue informado de que:

- no habrá reducción de personal,
- no habrá ninguna reducción en las horas de trabajo ni en los sueldos del personal de *Serenissima*.
- el 13 de febrero, todo el personal de *Serenissima* volvería a trabajar en el campus y se organizaría un programa de capacitación para prepararlos a la situación después de las obras,
- se creará una cocina temporal en el "Valentino Bar" para la preparación local de primeros platos, ensaladas, platos fríos; solo los platos principales y platos secundarios se prepararían parcialmente fuera de las instalaciones del Centro,
- A partir del 1 de abril, el nuevo restaurante y el autoservicio estarán operativos y todas las comidas se prepararán en el campus.

El pasado 25 de enero, la Gerencia de *Serenissima* y los representantes sindicales firmaron un acuerdo según el cual 5 trabajadores volverían al Centro el 13 de febrero y 5 seguirían siendo transferidos en la zona de Turín durante la duración de las obras de reestructuración. Se salvaguardarían las horas de trabajo, así como los salarios, y se organizaría un programa de capacitación para el personal de *Serenissima*.

Con respecto al Fondo de Solidaridad, se recaudó un total de 3160,00 euros.

Representantes del CGIL y UIL enviaron al Sindicato una lista con las cantidades deducidas de los salarios de los 10 trabajadores de *Serenissima* por los días que estuvieron en huelga.

En base a la lista recibida, se prepararon 10 sobres por un importe total de 1296,35 euros y se entregaron a las personas afectadas durante la Asamblea de *Serenissima*, que tuvo lugar el 3 de marzo.

- Recaudación de fondos "En ayuda de las víctimas del terremoto en el centro de Italia"
El Sindicato del Personal, junto con el Comité de Bienvenida, consiguió recaudar 4540 euros. Esta cantidad se transfirió a la *Fondazione Specchio dei Tempi* que reconstruirá los edificios escolares de Arquata.

- El Sindicato del Personal respondió a un llamamiento urgente sobre una Campaña en apoyo de la Asociación del Personal de la OMPI.

"Dada la gravedad y la urgencia de la situación, ha llegado el momento de poner fin a la interferencia ilegal del Director General de la OMPI en el derecho del personal a administrar sus propios asuntos con respecto de la representación del personal y poner fin a las represalias del Director General de la OMPI contra el Consejo del Personal debidamente elegido por sus actividades de denuncia".

El sindicato del personal participó distribuyendo la petición defendiendo los derechos del personal y de sus representantes elegidos contra las tácticas de la OMPI de reestructuración sindical.

Además, el 25 de enero de 2017, el personal del Centro se unió al personal de las Naciones Unidas en todo el mundo, se movilizó por la libertad sindical, el derecho a la libertad de expresión y la solidaridad con el personal de la OMPI.

III. OTROS ÓRGANOS

Sección de Antiguos Funcionarios

Secretario Ejecutivo: François Kientztler

A principios de 2016, la Mesa de la Sección fue complementada por tres nuevos miembros, todas mujeres, a saber, Kitty Hooton, Elisabeth Sommaro y Cherry Thompson-Senior. Gracias a esta contribución, las actividades de la Mesa tienen una nueva dinámica. Pero la Mesa lamentó la partida por motivos de salud del Señor Robert Falaize, miembro fundador de la Sección de Antiguos Funcionarios, que ha sido muy activa desde su origen desde hace unos treinta años. La Mesa también lamentó el fallecimiento del Señor Clément Roche, que estaba particularmente interesado en cuestiones tributarias.

La Mesa de la Sección de Antiguos Funcionarios se ha reunido regularmente, dos veces al mes, con agendas sobre asuntos actuales relacionados con Caja de seguro de salud de la OIT y el Fondo de Pensiones del Sistema Común en particular. Entre las cuestiones que han llamado la atención están el futuro del Caja de seguro de salud y las discusiones recurrentes en el Consejo de Administración de la OIT y en la Asamblea General de la ONU sobre el seguro de salud de las personas jubiladas, bajo el nombre ASHI (*After Service Health Insurance*). Seguimos muy apegados a nuestro seguro de salud y todos nuestros pasos y acciones se llevan a cabo desde esta perspectiva. Tras el cambio computacional del Fondo de Pensiones, aparecieron retrasos significativos de varios meses en el pago de las primeras cuotas; intervinimos con nuestros colegas activos del Sindicato en los órganos responsables del Fondo de Pensiones para que se pudieran encontrar e implementar soluciones. La Sección de Antiguos Funcionarios apoyó al Comité del Sindicato en su campaña "No Pay Cut" para mantener el salario de los profesionales. Nuestra acción diaria está diseñada para satisfacer las demandas específicas de los jubilados.

Uno de los proyectos que se pudo completar en 2016 fue la creación de un sitio web dedicado a la Sección de Antiguos Funcionarios. Este sitio (<http://www.anciens-bit-ilo.org>) está operativo y se recomienda a todos los jubilados de la OIT que lo visiten. Su objetivo es aumentar los vínculos entre los antiguos funcionarios de la OIT, proporcionarles información inmediata y facilitar su acceso a los sitios

del Fondo de Pensiones, la Caja de Seguro de Salud del Personal (CSSP), el Sindicato de la OIT, etc. También hay álbumes de fotos de diferentes eventos. Este sitio permite que todos nuestros antiguos colegas que viven lejos de Ginebra se mantengan cerca uno del otro.

El 30 de marzo de 2017, la Mesa recibió a Guy Ryder, Director General. Tal reunión no había tenido lugar durante varios años. Tuvimos la oportunidad de presentar las actividades de la Sección, pero sobre todo evocamos nuestro apego a la CSSP y la mejora de su gobernanza y gestión. El centenario de la OIT en 2019 será un evento que deseamos marcar y celebrar; presentamos varias ideas al Director General (ver informe de esta reunión en nuestro sitio web). Durante esta reunión, nuestras intervenciones se centraron en la situación y las dificultades de nuestros colegas jubilados que viven fuera de Ginebra y Europa.

La reunión informativa anual (19 de octubre de 2016) de los jubilados de la región de Ginebra (con 150 participantes) cubrió la nueva aplicación informática del Fondo de Pensiones y el "autoservicio" que permite a los jubilados acceder a los datos personales en línea. Los problemas de seguro de salud y de la CSSP se abordaron en una segunda parte. La participación en el Seminario Anual de Prejubilación también es un momento importante para alentar a futuros jubilados a unirse a la Sección de Antiguos Funcionarios. También se debe tener en cuenta que los jubilados fueron muy activos durante la Asamblea General de la CSSP que tuvo lugar el jueves 29 de septiembre de 2016.

La revista « *Message* » se publica dos veces al año gracias a la dedicación de su editor y de muchos voluntarios jubilados. El Secretario Ejecutivo y Abdoulaye Diallo, Secretario Ejecutivo Adjunto, asisten a las reuniones del Consejo AAFI-AFICS. De manera similar, la Sección de Antiguos Funcionarios tiene buenas relaciones con otras asociaciones de jubilados de las Organizaciones Internacionales en Ginebra. El "*Cercle Arts et Décoration*" fue relanzado por la Sección y organizó en octubre de 2016 una segunda exposición, después de la de 2015, en la "*Salle des Colonnades*". La tercera realizada a principios de octubre de 2017 permitió a más de veinte artistas exhibir sus pinturas, esculturas y joyas artesanales.

La Mesa de la Sección de Antiguos Funcionarios agradeció su cooperación con el Comité del Sindicato del Personal, agradeció a su Presidente y agradeció la cercanía que podría tener con él y su Secretaría, facilitando así contactos y discusiones sobre muchos asuntos comunes.

Para concluir, también deben mencionarse las recepciones anuales de jubilados en mayo y diciembre por invitación de la Dirección de la OIT, que es una oportunidad privilegiada para reunirse con ex miembros de la OIT. La participación del Director General en este evento es muy apreciada.

Asociación Mutual de Funcionarios Públicos Internacionales (MEC/AMFI)

Representante del Sindicato del Personal: Pierre Moulet

Una vez más, podríamos considerar el año 2016 como un año excelente, pronto olvidaremos las dificultades económicas que hemos tenido y que tendremos que afrontar en los próximos años.

El entorno en el que opera la Mutual ha evolucionado rápidamente desde 2007, el Consejo de Administración se ha visto obligado a tomar medidas, a veces vinculantes, para alinearse con los estándares actuales y permitir que el Fondo Mutuo funcione de manera óptima. La verificación del cumplimiento de las leyes fiscales, la reducción de las transacciones en efectivo y la fijación de un tope de la remuneración de las cuentas de depósito en francos suizos son algunas de las medidas esenciales para garantizar la supervivencia a largo plazo de la Mutual.

En cuanto al cumplimiento de las leyes tributarias, el Consejo de Administración ha recordado varias veces desde 2013 que la Mutual ya no puede albergar activos no conformes. Sin embargo, observando que muchos miembros aún no habían tomado las medidas necesarias para cumplir con esta disposición, que, debe tenerse en cuenta, era parte integrante de las Normas de conducta para

funcionarios internacionales, el Consejo de Administración no tuvo más remedio que pedir al personal de la Mutual que realizará controles sistemáticos del cumplimiento de impuestos para todos los miembros depositantes, incluidos los miembros de la Junta y los representantes de la Mutual. Estos controles continuarán a lo largo de 2017, y la Mutual contará con casi 6,000 miembros depositantes y también estará vigente para cualquier nuevo miembro depositante y cualquier nuevo miembro jubilado que, durante su actividad, cuente con la exención de impuestos a causa de su situación diplomática.

La reducción de las transacciones en efectivo fue decidida por el Consejo de Administración en diciembre de 2015 para minimizar el riesgo asociado con el uso del efectivo. Las numerosas solicitudes de retiros de efectivo recibidas desde el anuncio del establecimiento de controles sistemáticos sobre el cumplimiento de las leyes tributarias han dado como resultado una lista de espera que a veces es varias semanas. El Consejo de Administración desea reiterar la importancia de que estos miembros consideren rápidamente la sustitución de las transacciones en efectivo por transacciones bancarias, ya que innegablemente las transacciones en efectivo se reducirán aún más en el futuro cercano, como ya es el caso en muchos países de la Unión Europea.

La tasa de interés negativa cobrada por los bancos en todos los activos de la Mutual en francos suizos obligó al Consejo de Administración a establecer un límite máximo de la remuneración de los depósitos 400.000 francos suizos con, lamentablemente, un efecto retroactivo el 1 de enero ya que la remuneración de esta cuenta depende del resultado del ejercicio en su conjunto. Cabe señalar que la actualización del análisis de riesgos del otoño pasado destacó el hecho de que, debido a la caída de los depósitos de los miembros y el número de miembros, las grandes cuentas ahora representaban un riesgo y una asignación más óptima de los activos a través de un techo en los depósitos de los miembros fue necesaria para reducir este riesgo. El Consejo de Administración emprenderá una reflexión exhaustiva sobre este tema tan pronto como los controles del cumplimiento de las cuentas de los miembros sean más avanzados.

El Consejo de Administración también desea reiterar que la reducción en el número de miembros y depósitos, que comenzó en 2013 luego del retiro de la obligación de cumplir con las leyes fiscales, no representa un riesgo para la Mutual. Tal como se expresó en años anteriores, la Mutual no pretende convertirse en un fondo de inversión, y la rápida expansión de los miembros y depósitos registrados entre 2000 y 2013 claramente mostró sus límites. La reducción en el número de miembros y depósitos permite reorientar las actividades de la Mutual en la concesión de préstamos, al tiempo que continúa otorgando una excelente remuneración en las cuentas de depósito en francos suizos.

Dado que la reserva ordinaria en francos suizos ha superado el límite del 12% del balance total menos reservas, el Consejo de Administración no desea aumentarlo para el ejercicio 2016, como lo exige el reglamento y propone a la Asamblea General que se distribuya la asignación legal anual de 12.50% de interés a los miembros, lo que permitiría otorgar una mayor remuneración, es decir, una tasa de interés de 0.70% más una bonificación de 1.20%.

La auditoría del sistema de control interno, realizada por PricewaterhouseCoopers en noviembre pasado, no generó ninguna observación que no sea las relacionadas con el sistema informático. Cabe señalar que varios puntos fueron resueltos por la Mutual y que los restantes se refieren principalmente a la aplicación de un plan de continuidad. El Servicio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones de las Naciones Unidas realizó una evaluación del sitio web de la Mutual que generó comentarios importantes, por ejemplo, la falta de programas actualizados y certificados que podrían afectar el nivel de seguridad. La Mutua tomó de inmediato las medidas necesarias para garantizar que los puntos planteados se corrigieran lo más rápido posible.

En cuanto al proyecto de integración de GPAFI (Grupo de Previsión y Seguros de los Funcionarios Internacionales) en la estructura de la Mutual, los proyectos de nuevos Estatutos y Reglamento Interno se enviaron para su validación a las organizaciones afiliadas. Luego de las

observaciones hechas por algunos de ellos, los proyectos serán revisados y reenviados para su aprobación final.

Con respecto a la movilidad, la Mutual organizó de nuevo la operación "*Bike to Work*" (en bicicleta hasta el trabajo) en mayo y junio. Los registros una vez más fueron superados cuando 90 equipos se registraron para un total de 360 participantes. La Mutual, por segundo año consecutivo, contribuyó a la financiación de un contenedor para bicicletas, depositado en la "*Place des Nations*" de abril a octubre de 2016, para proporcionar a sus miembros un préstamo gratuito para bicicletas.

Durante 2017, y como ya se anunció el año pasado, se debe lanzar un nuevo préstamo para permitir a los miembros pedir el préstamo de pequeños montos en un período corto. Este proyecto se ha retrasado pero esperamos proponerlo a los miembros al final del primer semestre de 2017. El proceso de verificación del cumplimiento tributario también continuará, y el Consejo de Administración cuenta con la plena colaboración y comprensión de los miembros durante este proceso que también es tedioso para el personal de la Mutual pero esencial.

Para concluir, el Consejo de Administración desea rendir homenaje a los Sres. Philippe Augsburguer y Michael Evteev que nos dejaron en 2016. El Sr. Philippe Augsburguer fue el Secretario Ejecutivo de la Mutual entre 1980 y 2001 y contribuyó plenamente al éxito actual de la Mutual a través de su rigurosa gestión y profesionalismo. El Sr. Mikhail Evteev fue el creador de la afiliación del PNUMA (Programa de la NN.UU. para el MedioAmbiente) con la Mutual, lo que permitió que el personal del PNUMA con sede en Ginebra se beneficiara de los servicios ofrecidos. Fue el representante del PNUMA en el Consejo de Administración.

El Comité de Pasantes (INTERNBOARD)

Persona de referencia responsable de las relaciones con el Comité de pasantes: Elisabeth Fombuena

El Comité de Pasantes tiene miembros muy activos y se han establecido reuniones con la persona de referencia en el Comité cada dos semanas, que también es invitada a la sesión introductoria dada por el departamento de RR.HH. a la llegada de cada pasante.

El Sindicato participa en la organización de ciertos eventos y brinda asistencia en términos de actualización de la información disponible para los nuevos pasantes y la comprensión del programa de pasantías.

La "Guía del pasante" ha sido actualizada. Se está traduciendo al francés y al español y estará disponible en el sitio web del Comité de Pasantes.

Una página "¿Conoces tus derechos?" también se creará y contendrá información práctica sobre los procedimientos aplicables.

Antiguos temas de importancia se volverán a poner en la mesa en colaboración con el departamento de RR.HH, incluida la discusión sobre posibles reducciones de precios en la cafetería.

El tema de la cobertura de salud también es un tema importante y el trabajo continúa para identificar socios confiables que puedan cubrir las necesidades de los pasantes a un precio razonable.
