

**STAFF UNION BULLETIN**  
**BULLETIN DU SYNDICAT**  
**BOLETIN DEL SINDICATO**



13 de mayo de 2015

**ASAMBLEA GENERAL ANUAL**  
**PRIMERA SESIÓN**

**26 de febrero de 2015**

**Acta de las decisiones adoptadas**

La Presidente del Comité del Sindicato abrió la primera sesión de la Asamblea General Anual y dio la bienvenida a los participantes. Hizo hincapié en que esta primera reunión de la AGA vendría seguida por una reunión pública sobre política contractual. Esta última no era una reunión prevista en los Estatutos y, por tanto, no daría lugar a la adopción de decisiones.

**1. Elección del Presidente**

La Presidenta del Comité del Sindicato recordó a los participantes que era habitual que la elección del Presidente de la Asamblea General Anual fuese válida para las dos sesiones que tienen lugar a lo largo del año. Tras la presentación de candidaturas, **fue elegida por unanimidad, Simon Steyne.**

**2. Adopción del orden del día (doc. SU/AGM/2015/1/D.1)**

Bajo el epígrafe «Otros asuntos» (punto 5 del orden del día), se incluyó un punto adicional sobre los cambios en la ciudadanía suiza y las implicaciones que de ello se derivan para los funcionarios que residen en Ginebra. **La Asamblea General Anual adoptó el orden del día con las modificaciones propuestas.**

**3. Debate sobre el Proyecto de Programa y Estrategia Futura del Sindicato para el año 2015 (doc. SU/AGM/2015/1/D.2)**

La Presidenta del Comité del Sindicato presentó el proyecto de Programa y Estrategia para el año 2015. Destacó que las áreas prioritarias de acción son las mismas desde el lanzamiento de la campaña de «Una sola OIT», en marzo de 2013. El año 2014 ha representado un progreso significativo en una serie de áreas prioritarias de acción, mientras que otras

cuestiones han llevado más tiempo por la necesidad de garantizar que la negociación concluyera en buenos términos y se alcanzase un resultado satisfactorio. Se han firmado dos convenios colectivos en la OIT: uno sobre procedimientos de contratación y selección de personal (en marzo de 2014) y otro sobre una nueva política contra el acoso (diciembre de 2014). Además, en diciembre de 2015, a raíz de las negociaciones mantenidas con el Sindicato, la Oficina hizo público un documento de gobernanza interna (IGDS) sobre movilidad, como complemento al Convenio colectivo sobre procedimientos de contratación y selección. Por último, en noviembre de 2014, se firmó una enmienda al Convenio colectivo sobre condiciones de viaje. La Administración no había publicado todavía el procedimiento revisado de la Oficina sobre esta cuestión. En este documento se proponen mejoras considerables para garantizar tiempo suficiente para el descanso y la recuperación durante las misiones de larga duración. Por último, en febrero de 2015, se firmó un nuevo convenio colectivo con la Administración de la OIT sobre la protección de la maternidad. Esto ha contribuido a sentar las bases para las negociaciones sobre el asunto principal en relación con la política de contratación.

En este punto, se marcaron dos casillas del marco de prioridades en la campaña «Una sola OIT» para reflejar los avances realizados en el ámbito del acoso laboral y la movilidad.

La Presidenta del Comité del Sindicato expresó su agradecimiento al Comité de representantes del Sindicato por estos progresos.

Reiteró asimismo que las negociaciones no serían posibles sin el compromiso y el apoyo del personal y que el hecho de contar con un número elevado de afiliados y participantes refleja la pujanza del Sindicato y contribuye a lograr resultados tangibles en el marco de las negociaciones. Añadió que pese a que, por supuesto, aún queda mucho por hacer, los progresos registrados hasta el momento proporcionaban razones para ser optimistas.

Acto seguido, presentó las prioridades para 2015 en relación con la campaña «Una sola OIT». Se refirió, en particular, al objetivo núm. 1 sobre las garantías de igualdad de trato para todos los miembros del personal. En cuanto al problema de larga data de la revisión de la clasificación de puestos del personal contratado en las oficinas exteriores, la Presidenta señaló que no se han registrado progresos a pesar de la paciencia y buena voluntad que han demostrado los miembros del personal. Por desgracia, el Sindicato carece de información para compartir con los afiliados, por lo que es necesario ejercer más presión en esta materia.

A continuación, la Presidenta pasó a ocuparse del objetivo núm. 2 sobre la promoción de «un trato justo» con los miembros del personal con objeto de generar motivación y confianza mutua. El paso siguiente consiste en la aplicación del reciente Convenio colectivo sobre procedimientos de contratación y selección a través del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC) del cual el Sindicato es miembro. En este marco, el Sindicato se propondría avances concretos como la regularización de los miembros del personal que trabajan en programas de cooperación técnica mediante su contratación en puestos con cargo al presupuesto ordinario y la concesión de un trato especial respecto a otros candidatos externos; la promoción de la movilidad del personal que ha estado destinado en puestos sobre

el terreno durante una serie de años; y la creación de oportunidades adecuadas de desarrollo profesional para todos los miembros del personal.

Además, el objetivo núm. 2 guarda relación con la promoción de la transparencia en un contexto donde, a pesar de los progresos realizados en esta materia, la práctica habitual sigue siendo silenciar una serie de cuestiones importantes en vez de compartir información con el Sindicato y difundirla desde el primer momento.

Esta cuestión se vinculó también con el Objetivo núm. 4 sobre el restablecimiento de la confianza y la habilitación de procedimientos adecuados en materia de relaciones laborales. Un principio fundamental de la libertad sindical consiste en que, con el fin de llevar a cabo negociaciones significativas, ambas partes necesitan tener acceso a la información completa. No obstante, hasta el momento no se ha conseguido instaurar este principio fundamental en la casa. Hay dos ejemplos recientes que ilustran perfectamente este asunto: en primer lugar, la decisión de reabrir la Oficina regional para África en Abidjan; y en segundo lugar, la puesta en marcha del examen del procedimiento de gestión administrativa (es decir, una licitación para consultores externos con objeto de que revisen los procedimientos internos de gestión) que fue comunicada al Sindicato de un modo casual y oficioso a pesar de las graves consecuencias que entraña para el personal. El Sindicato está decidido a seguir atentamente ambas cuestiones.

Con respecto al Objetivo núm. 3, mejorar las condiciones de seguridad y salud del personal, la Presidente del Sindicato resaltó la cuestión de la seguridad en las oficinas exteriores. El Sindicato no ha recibido ninguna información sobre el examen de la estructura exterior de la Oficina, a pesar de los compromisos iniciales para realizar consultas desde el principio del proceso. Los miembros titulares de las oficinas exteriores iban a reunirse al día siguiente con el Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas (DDG/FOP) y tendrían la oportunidad de recabar la información por sí mismos.

En relación con el mismo Objetivo núm. 3, la Presidenta del Comité del Sindicato tomó nota de la necesidad de aplicar exhaustivamente la nueva política de seguridad y salud en el trabajo (SST) mediante el recientemente creado Comité sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo (CCST/COSH). El Sindicato ayudará a establecer una red de representantes en materia de SST, a los cuales se encomendará la supervisión de la aplicación de estas políticas en todas las Oficinas de la OIT en la sede y en el terreno.

El miembro titular para África formuló una pregunta sobre la reclasificación de los puestos del personal en las oficinas exteriores en el caso de personas que no han sido promovidas desde hace muchos años. Los miembros del personal sobre el terreno desearían más información sobre la estrategia y lo que podría hacerse a nivel comunitario.

La Presidenta del Comité del Sindicato replicó que, a pesar de algunas medidas adoptadas (selección de expertos en clasificación y selección de las oficinas que deben someterse a examen), el retraso es importante y no se puede pedir más paciencia al personal destinado en el terreno. Una manera sencilla de poner el proceso en marcha sería recurrir a

estrategias alternativas como emprender acciones legales para obtener resultados concretos, un objetivo para el que el Sindicato está dispuesto a prestar su ayuda. No obstante, antes de poner en marcha esta estrategia, sería prudente esperar a los resultados de la reunión con el DDG/FOP, que tendría lugar al día siguiente, y a los de la reunión del Consejo de Administración en curso.

En lo que se refiere a la Sección 2 del Informe, la Presidenta del Comité del Sindicato destacó los siguientes elementos:

- Resolución de los problemas del personal destinado en las oficinas exteriores.

Debería consultarse al personal sobre la reestructuración en curso de las oficinas exteriores. Los directores regiones sobre los que el Director General ha delegado facultades para administrar dicha reestructuración deberían llevar a cabo consultas plenas y abiertas con el personal. Además, ha sido importante compartir información con el fin de que las consultas resultaran significativas. El Comité del Sindicato, incluyendo los miembros titulares de las regiones, no pediría menos al DDG/FOP en su reunión del día siguiente.

Además, los miembros titulares de las regiones se reunirían con la recién nombrada Secretaría Ejecutiva de la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP) con el fin de debatir sobre las inquietudes constantes de los miembros del personal sobre este ámbito, en particular sobre los retrasos en la tramitación de los reembolsos. En diciembre del año pasado, se evitó en el último momento que el Comité de Gestión, por medio de los representantes electos de los asegurados, aprobara un aumento de las tasas de cotización, que no iba a traducirse en una mejora proporcional de las prestaciones. El Sindicato, en el marco de su Comisión Paritaria de Negociación (CPN) seguirá de cerca esta cuestión sobre la mejora de los servicios que presta la CSSP.

- Igualdad, diversidad y conciliación entre vida laboral y familiar: una pregunta que suscitaba bastante preocupación en el Sindicato es el trato discriminatorio sufrido por los colegas del LGBT en relación con su situación personal. En la Quinta Comisión de la Asamblea General (que se ocupa de decidir las condiciones de trabajo de los funcionarios internacionales), se puso en tela de juicio una importante decisión administrativa adoptada el año anterior por el Secretario General de las Naciones Unidas para corregir tal trato discriminatorio. Hay buenas razones para pensar que no se revocará dicha decisión administrativa y que ésta se pondrá en práctica no solamente en el seno de las Naciones Unidas sino también, especialmente, en la OIT. El Sindicato ha seguido atentamente este caso en estrecha colaboración con UN Globe y trató de ejercer presión sobre la Administración de modo que se garantice la igualdad de trato para la comunidad LGBT en la OIT y en el sistema común de Naciones Unidas en su conjunto.

- Desarrollo profesional y el IRIS: el hecho de que Consejo Paritario de Formación no haya iniciado todavía sus labores, impide al Sindicato recurrir a la Administración con el mecanismo adecuado para subsanar las lagunas que se presentan en la formación. En particular, hay que ofrecer formación sobre el funcionamiento del sistema IRIS al personal de servicios generales en la sede ya que este constituye un factor esencial del desarrollo profesional de estos últimos.

Los colegas que se encuentran en esta situación no pudieron promoverse de la categoría G4 a la G5 en razón de los requisitos que IRIS les obliga a cumplir para ello y, además, de la práctica constante de volver a contratar a funcionarios jubilados con el argumento de que estos ya conocen el funcionamiento de dicho sistema. La Presidenta propuso añadir una sección sobre formación centrada en los medios de acción necesarios para el manejo de IRIS: «El Sindicato solicitará que se ponga en práctica lo antes posible en la sede cursos de formación en IRIS con objeto de ofrecer oportunidades adecuadas de desarrollo profesional a los miembros del personal de servicios generales y de frenar la recontractación de funcionarios jubilados».

***La Asamblea General aprobó por consenso el Programa y Estrategia del Comité del Sindicato de la OIT para el año 2014.***

**4. Adopción del presupuesto para el ejercicio financiero de 2014  
(doc. SU/AGM/2015/1/D.3)**

El Tesorero adjunto (en ausencia del Tesorero titular) presentó el presupuesto, describiendo sus diversas líneas de ingresos y gastos. En el mes de octubre se prevé celebrar una reunión del Sindicato a escala mundial en vez de dos reuniones regionales. El costo derivado de esta reunión conduciría a un déficit que se equilibraría en los posteriores ejercicios financieros, en particular, mediante la reorganización del ciclo de reuniones regionales que va a dar lugar a un ahorro todos los años.

La Presidenta del Comité del Sindicato añadió una propuesta para que en la entrada relativa a «colaboración externa» se incluyan las palabras «y campañas» con el fin de clarificar el hecho de que el Sindicato podría solicitar la colaboración de consultores externos en el marco de las próximas negociaciones sobre contratación con objeto de investigar y organizar campañas.

La Presidenta añadió que los colaboradores externos suelen intervenir en el marco de la organización de campañas y, por consiguiente, esta formulación adicional ayudaría a aclarar esta cuestión y permitiría el desembolso de gastos por este concepto durante las negociaciones.

***La Asamblea General aprobó por consenso el Presupuesto para el Ejercicio Financiero de 2014.***

**5. Otros asuntos**

El Presidente de la Asamblea reiteró que, en el orden del día, figura un punto en relación a la ley sobre la ciudadanía suiza y su repercusión para los funcionarios civiles internacionales que residen en Ginebra.

La Presidenta del Comité del Sindicato comenzó a presentar esta cuestión explicando que los ciudadanos suizos habían votado recientemente una nueva ley de la que se derivan

consecuencias imprevistas para los funcionarios internacionales destinados en Ginebra. Los sindicatos, asociaciones y federaciones que representan a los funcionarios internacionales organizaron una reunión informal del conjunto de la familia de la Naciones Unidas con objeto de informar al personal sobre las importantes repercusiones que se derivan de esta ley. El Sindicato del Personal de la OIT, en colaboración con los sindicatos, asociaciones y federaciones que representan a los funcionarios internacionales, ha recabado la ayuda del Director General de la OIT y de otros directores de organismos internacionales con el fin de llamar la atención de las autoridades cantonales de Ginebra sobre este asunto, respetando plenamente su soberanía. Los representantes del personal confían en que el hecho de que el decreto de aplicación de la nueva ley se esté redactando a nivel cantonal brindará una pequeña oportunidad para introducir mejoras que protejan hasta un cierto punto los intereses de los funcionarios internacionales. No obstante, corresponde a las administraciones, no a los sindicatos ni a las asociaciones, que este debate se plantee ante las autoridades suizas. En relación con este asunto, el Sindicato ha enviado una carta al Director-General en la que, entre otras cosas, expone que el cambio de condición jurídica de los funcionarios internacionales tendrá una innegable repercusión en las negociaciones en curso sobre la política de contratación. La Presidenta añadió que el Sindicato está decidido a seguir atentamente este asunto con el fin de garantizar que los intereses del personal están formalmente representados ante la Administración y gozan de la debida protección. Seguramente tendrá lugar una reunión de seguimiento sobre esta materia.

La Presidenta añadió que, por supuesto, no es responsabilidad del Sindicato negociar sobre estas cuestiones sino garantizar que los intereses de los miembros del personal están bien representados ante la Administración y, sobre todo, que se tendrán en cuenta las repercusiones contractuales que se derivan de ellas. El asunto es lo bastante complejo para requerir una atención especial. Próximamente se celebrará una reunión de seguimiento donde se proporcionará información adicional.

Tras las palabras habituales de agradecimiento, la Presidenta dio por concluida la primera sesión de la Asamblea General Anual de 2015.

**La sesión se levantó a las 14:30**

---