



25 de mayo de 2022

**ASAMBLEA GENERAL ANUAL
PRIMERA SESIÓN**

24 de febrero de 2022

Acta de las decisiones

El Presidente del Comité del Sindicato del Personal recientemente elegido declaró la primera sesión de la Asamblea General Anual abierta y dio la bienvenida a los participantes en esa sesión virtual.

1. Elección del Presidente de la Asamblea General Anual

La Sra. Indira Bermúdez Aguilar, miembro del Sindicato desde 2007 y antiguo miembro de la Mesa, fue propuesta por una persona de la Asamblea. Esta propuesta fue apoyada. Fue elegida Presidenta de la Asamblea sin oposición.

2. Adopción del orden del día (doc. SU/AGM/2022/1/D.1)

La Presidenta de la Asamblea presentó el orden del día y preguntó si había otros puntos que la Asamblea también quería discutir.

No se añadió ningún punto.

La Asamblea General adoptó el orden del día.

La Presidenta de la Asamblea concedió la palabra al Presidente del Comité del Sindicato.

El Presidente del Comité del Sindicato comenzó su discurso evocando el inicio de la guerra en Ucrania y expresó su sentimiento de solidaridad para con los colegas y sus familias. Tranquilizó al personal en lo que respecta a las medidas de protección establecidas por la Administración para la seguridad de los colegas locales establecidos en Ucrania. Hasta entonces, los colegas internacionales habían podido ser evacuados y todos los colegas locales estaban sanos y salvos. El Comité del Sindicato seguía activamente la evolución de los eventos y se reuniría al día

siguiente con el Director General Adjunto encargado de las cuestiones operativas y sobre el terreno.

El Presidente del Sindicato felicitó calurosamente a la antigua Presidenta del Sindicato, que participaba por última vez en la Asamblea General antes de jubilarse, y le expresó su agradecimiento, en nombre de todos los miembros del Comité del Sindicato, por su compromiso inquebrantable con la defensa de los intereses del personal de la Organización.

El Presidente del Sindicato retomó el tema de la reunión del Comité del Sindicato con el Director General, que estaba a punto de dejar sus funciones. El Director General no se había comprometido en nombre de su sucesor, pero aseguró que este seguiría negociando para obtener acuerdos duraderos sobre los expedientes en curso.

El diálogo social, las divergencias observadas entre las Oficinas y sus diferentes reacciones ante la crisis sanitaria, el personal encargado de la cooperación técnica, la seguridad y salud en el trabajo, los retos que se plantean para la diversidad de manera general y la propuesta encaminada a coordinar el proceso de los recursos humanos en Turín y la OIT, fueron los desafíos abordados en esta reunión. El Sindicato espera una colaboración, a nivel del diálogo social, de la nueva Administración, que sea tan activa como en los diez años anteriores.

Los temas pendientes en esos momentos eran la política de contratación y de selección en la sede y sobre el terreno, los acuerdos relativos al trabajo flexible, la licencia parental, la política de aprendizaje y la revisión de las descripciones de los puestos en la sede. Estaban celebrándose reuniones entre la Administración y el Sindicato para alcanzar un acuerdo antes de la próxima reunión de la Comisión Paritaria de Negociación (CNP).

El Presidente del Sindicato mencionó una controversia relativa a las inversiones del Fondo de Pensiones e invitó al personal a seguir la reunión virtual sobre el tema que tendría lugar el 28 de febrero de 2022.

En lo que respecta a las “Conversaciones” con el personal mantenidas por la Administración y en las que el Sindicato no había participado activamente, el Presidente del Sindicato explicó que estas no tenían en cuenta las normas vigentes sobre las consultas y las negociaciones entre la Administración y el sindicato, y podían menoscabar los derechos del personal.

3. Discusión sobre el proyecto de Programa y Estrategia del Sindicato del Personal para el año 2021 (doc. SU/AGM/2022/1/D.2)

El Presidente del Comité comenzó la presentación del documento D.2 especificando que la visión y la misión, así como los objetivos estratégicos que se habían discutido durante la Reunión Global de septiembre de 2020 y adoptado durante la segunda reunión de la Asamblea General de 2020, formaban parte actualmente del documento D2 hasta 2025.

Dado que el documento se dividía en tres partes diferentes, cada parte se examinó sucintamente.

La primera parte no fue objeto de ningún comentario de la Asamblea.

El Presidente del Comité propuso el Plan de Acción del Sindicato para 2022, poniendo de relieve los puntos destacados de las discusiones.

En lo tocante a las relaciones de trabajo, mencionó el establecimiento de una actividad de formación sobre técnicas de negociación para los miembros del Comité, a fin de asegurar un diálogo coherente en la CPN y lograr así los objetivos definidos para nuestro plan 2022, pero también para el futuro.

En lo referente a los temas de la seguridad del empleo, de los contratos y del proceso de selección, deberían integrar una mayor diversidad. La representación de los países según el nivel de su contribución no resultaba satisfactoria para el Sindicato y no representaba de manera adecuada a los países. El Sindicato insistiría para que haya una comunidad geográfica más representativa en nuestra Organización. Con respecto al nivel de educación exigido en el momento de la selección, debía tenerse en cuenta el reconocimiento de la experiencia en la trayectoria profesional, establecida por el Estatuto del Personal, y el Sindicato debía esforzarse por garantizarlo. En cuanto a las Oficinas sobre el terreno, estaba entablándose una negociación para obtener un proceso de contratación y de selección que fuera justo y equitativo.

Las enmiendas propuestas al convenio colectivo sobre la contratación y la selección formaban parte de las prioridades de la CPN, que iba a examinar los retos que se planteaban para la diversidad.

En lo que respecta a la seguridad del empleo, era indispensable mantener los logros sociales específicos de la Organización.

En lo tocante al desarrollo profesional, a fin de paliar los problemas de reclasificación sobre el terreno, el Sindicato había decidido proporcionar asistencia jurídica a las personas que estaban en desacuerdo con las decisiones adoptadas para su puesto. El Sindicato quería dar un nuevo impulso al Consejo Paritario de Formación en el que se examinaba la política de formación y de aprendizaje.

El Sindicato señaló las desigualdades de que era objeto el personal con contratos de cooperación técnica. Esta situación era contraria a los intereses de la Organización y no estaba de conformidad con los principios de esta última. Por lo tanto, el Sindicato había decidido dedicar este año al personal de cooperación técnica, que representaba más de la mitad del personal de la OIT. Esta decisión había sido adoptada con pleno conocimiento de los retos que debían encararse para responder a las expectativas. La cooperación técnica era una parte esencial de labor de la Organización y su personal debía ser tratado con todo el respeto que merecía. El Sindicato era consciente de que la Administración obstaculizaba esto continuamente bajo el pretexto de la diferencia de las fuentes de financiación, por lo que se trataba de una categoría de personal diferentes, pero rechazaba este argumento.

El Sindicato realizaría una encuesta entre los colegas con contratos de cooperación técnica para comprender mejor las desigualdades y problemas a los que se enfrentaban, que a menudo no se conocían suficientemente. Se entablarían negociaciones con la Administración en el marco de una nueva política de contratos.

El Sindicato querría establecer comités de seguridad y salud, a fin de garantizar la seguridad y el bienestar físico y mental del personal, en particular en el contexto de la crisis sanitaria. El Sindicato invitaba al personal a comunicar los problemas que afrontaba a fin de transmitirlos a la Administración para poder solucionarlos.

En el plano de la protección social, el Sindicato quería una cobertura universal con una defensa de los fondos de pensiones y de coberturas de seguro completas, y la creación de un seguro de desempleo y de maternidad/paternidad/parental. El seguro de desempleo era un objetivo planteado desde hacía mucho tiempo y el Sindicato no escatimaría esfuerzos para seguir defendiéndolo. En lo tocante al fondo de pensiones y al seguro de salud, el Sindicato había establecido una comunicación directa con los representantes del Comité Mixto de Pensiones y con el secretario del seguro de salud.

Un lugar de trabajo diverso e inclusivo, equitativo y justo: se trataba de proponer condiciones de trabajo justas y equitativas para todo el personal, con independencia del tipo y el lugar de empleo. En colaboración con la Administración, el Sindicato estaba trabajando un proceso de organización del trabajo flexible, y había previsto finalizarlo a finales de año. El Sindicato estaba colaborando con la Administración para elaborar un plan de acción encaminado a mejorar la diversidad de la plantilla en la Organización, y a establecer una política de licencia de maternidad/paternidad/parental inclusiva. La política de inclusión de la Organización en lo que respecta a las personas con discapacidad debería aplicarse progresivamente.

El Sindicato participaría en jornadas de información y sensibilización. La siguiente estaba prevista el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y durante el mes de marzo organizaría actividades en torno al tema de la diversidad.

El Sindicato seguía activamente las encuestas sobre los sueldos en curso tanto sobre el terreno como en la sede.

Se necesitaba un Sindicato más fuerte y mejor equipado, en primer lugar, en lo que respecta a la colaboración entre el grupo de la comunicación y los diferentes grupos de trabajo. El grupo de la comunicación buscaba colaboradores para la publicación de nuestro folleto "*Union*".

El Sindicato había observado desde principios de 2022 que el número de nuevos afiliados se había duplicado en relación con el mismo periodo en 2021. Esto constituía un gran avance y el Sindicato esperaba mantener ese ritmo y daba la bienvenida a sus nuevos afiliados.

La colaboración con todos los titulares regionales del Sindicato le había permitido informarse rápidamente sobre toda novedad en las Oficinas sobre el terreno, y actuar cuando había sido necesario.

Al haber finalizado la presentación de la parte 2, la Presidenta de la Asamblea abrió el debate con los miembros de la Asamblea.

Una persona de la Asamblea tomó la palabra y la cuestión que abordó hizo referencia a la diversidad en su departamento. Desde hacía dos años, todo el personal de grado P5 y de grados superiores, el Director de proyecto y otras unidades de la división o de unidades eran hombres, con la salvedad de una sola mujer. El problema se había señalado, pero, al no recibirse una respuesta, lo había mencionado en las “conversaciones” establecidas por la Administración. El número de reacciones a su “post” ponía de relieve que esta cuestión era fundamental para muchos colegas. Todo apuntaba a que las cuestiones relativas a la diversidad no habían mejorado en los últimos años, tales como la política de movilidad, la reclasificación de ciertos empleos a la baja, y el crecimiento continuo de los puestos sujetos a “la manifestación de interés”. El impulso que ya había dado el Sindicato, a lo que había contribuido el cambio de Director General y del personal de Recursos Humanos, parecía crear un entorno propicio para el cambio a fin de solucionar el problema de la falta de diversidad de género.

El Presidente del Sindicato tomó la palabra para responder a este comentario y a esta propuesta. Este problema había sido señalado reiteradamente por órganos externos, internos y mecanismos consultivos. Los puestos de grado P5 y de grados superiores incumbían al Director General, y el Sindicato había pedido que estos puestos estuvieran abiertos al menos a una manifestación de interés, pero las conversaciones habían sido frustrantes, incluso al nivel de la diversidad geográfica. Las recomendaciones del Sindicato no se habían tenido en cuenta. El Sindicato quería que la Selección se hiciera de manera anónima, pero esta propuesta se había rechazado. El Sindicato había formulado objeciones a la política publicada por Recursos Humanos, pero esta había sido presentada al Consejo de Administración, que la había aprobado. Las “conversaciones” habían mostrado que el personal señalaba los mismos problemas que los detectados por el Sindicato y que estaban negociándose con la Administración. En lo referente a la diversidad de género, el Sindicato iba a proseguir la labor en curso, principalmente a través de la negociación de la política de contratación.

Una persona de la Asamblea intervino para denunciar la falta de implicación de los Directores de las Oficinas sobre el terreno. Mencionó la llegada de nuevos colaboradores, pero sobre todo de colaboradoras, y el hecho de que no se les brindaran oportunidades de desarrollo profesional. Su Oficina estaba compuesta en gran parte de personal de cooperación técnica que aseguraba el funcionamiento de la Oficina y debería recibir el reconocimiento necesario. Otra persona de la Asamblea mencionó la falta de recursos para asegurar el buen funcionamiento de la Oficina, que las tareas se asignaban con frecuencia a pasantes y que Recursos Humanos no había tomado medidas para subsanar esta falta de recursos. Además, las selecciones propuestas por Recursos Humanos apenas tenían en cuenta la noción de diversidad, tema sobre el cual debería ejercerse presión para lograr una política de contratación inclusiva.

El Presidente del Sindicato anunció que, en lo que respecta a la contratación, la coordinadora de la Unidad de Recursos Humanos se iba a jubilar y que en breve se nombraría a su sucesor. Era un puesto primordial para el Sindicato, y este tenía grandes expectativas al respecto. El personal de Recursos Humanos debía tener una formación adecuada tanto en la sede

como a nivel regional y sobre el terreno. Esta formación debía comprender la cooperación técnica, tema que suscitaba una gran preocupación.

Se había preguntado al Sindicato, en lo referente a la diversidad, qué medidas se habían adoptado en relación con las prestaciones para el personal sin hijos a cargo, pero que cuidaba de sus familiares, en un contexto de igualdad de trato del personal. A este respecto, el Presidente del Sindicato indicó que el Sindicato estaba contemplando diversas formas de organización del trabajo flexible, incluyendo este tipo de consideración y teniendo en cuenta las diversas circunstancias familiares. En el plano económico, la ayuda proporcionada a los colegas no dependía de la OIT, sino de otros mecanismos del sistema de las Naciones Unidas, y el Sindicato actuaba a través de la Federación y de las asociaciones del personal de las Naciones Unidas, así como de los contactos con el Secretario General para propiciar el diálogo social dentro de la CAPI y en diversos ámbitos de competencia de esta comisión. El proceso había comenzado y el Sindicato estaba preparando un documento para su presentación al Secretario General.

El coordinador del Grupo de Trabajo sobre la Cooperación Técnica intervino para precisar que, a menudo, la Organización indicaba al Sindicato que, al ser diferente la financiación de la cooperación técnica, los derechos no podían ser los mismos. Ahora bien, al nivel de los contratos de cooperación técnica, se trataba de un tema de derecho, y no económico. El trato dado a los funcionarios no podía ser determinado por la financiación de su programa. El derecho constituía el elemento fundamental de la posición del Sindicato sobre la base de principios no negociables, elemento que podía trasladarse a otros temas, tales como la no discriminación o la igualdad de trato. Apoyándose en argumentos jurídicos y dejando de lado la problemática económica, el Grupo de Trabajo recomendaba al Sindicato posicionarse en el marco de las futuras negociaciones sobre la política de los contratos apoyándose en los principios reconocidos por los convenios de la OIT. El Presidente del Sindicato recordó que el Grupo de Trabajo sobre la Cooperación Técnica había sido creado por la Asamblea General hacía algunos años, lo cual había sido un verdadero ejercicio de democracia. Lo que estaba escrito en los Estatutos del Personal podía modificarse. El personal con contratos de cooperación técnica debía poder aspirar a que se respetaran sus derechos, y el Sindicato tenía el deber de ejercer presión a tal efecto y de ayudar al personal a ejercer los derechos ya adquiridos.

La segunda parte fue adoptada por la Asamblea.

La tercera parte versó sobre la acción periódica y regular.

Debido a la pandemia en curso y a las diferentes políticas de teletrabajo y las políticas de regreso a la oficina establecidas, a nivel mundial, la acción de la OIT estaba fragmentada en función de las circunstancias nacionales. El Sindicato se esforzaba continuamente por garantizar la misma seguridad para todas las categorías del personal. En la sede, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, comité paritario encargado de informar al Director General sobre las cuestiones vinculadas con la crisis sanitaria, había redoblado sus esfuerzos. El Sindicato quería fortalecer este Comité en todos los lugares de destino.

En 2022 se organizarían dos reuniones regionales del Sindicato, en África y en las Américas. Para estas dos regiones, las elecciones de los representantes tendrían lugar antes.

A nivel financiero, el Sindicato quería que se proporcionara a todas las Oficinas una cuenta bancaria, procedimiento que había sido dificultado por la falta de estatuto jurídico sobre el terreno.

Se había consultado al Sindicato en lo que respecta a un nuevo manual de solución de controversias, cuyo texto no había sido objeto de negociación.

La tercera parte fue adoptada sin comentarios.

El Programa y Estrategia del Sindicato del Personal para el año 2022 fue adoptado por consenso.

4. Adopción del presupuesto para el ejercicio financiero 2022 (doc. SU/AGM/2022/1/D.3)

El Tesorero presentó con detalle el presupuesto para el ejercicio financiero 2022. Dado que los gastos estimados eran iguales a los ingresos estimados, el proyecto de presupuesto debería ser equilibrado.

No se formuló ningún comentario en la Asamblea.

El presupuesto para el ejercicio financiero 2022 fue adoptado por consenso.

La sesión se clausuró a las 15:00.