



**VIII Reunión Regional Sindical de América Latina y el Caribe  
27 de junio al 01 de julio de 2022, Montevideo, Uruguay**



En el marco de nuestra VIII Reunión Regional Sindical de América Latina y el Caribe realizada del 27 de junio al 01 de julio de 2022 en Montevideo, con la participación de todos los representantes sindicales de las Oficinas de OIT de la región, la Delegada Regional Titular y Suplente y con la presencia del Presidente del Sindicato de Ginebra, expresamos nuestra gratitud a la Oficina de CINTERFOR por las facilidades otorgadas para que este encuentro se desarrolle en las mejores condiciones de salud y seguridad en el trabajo respetando los protocolos COVID 19.

Durante los cinco días de la reunión, las sesiones realizadas nos han permitido un intenso e interesante intercambio de experiencias y aprendizajes. A su vez, este encuentro nos ha permitido profundizar sobre los alcances del rol que cumplimos como representantes sindicales, generando espacios para compartir sobre las distintas realidades de las oficinas de América Latina y el Caribe, siempre con el objetivo final de contribuir con el mandato de OIT, las prioridades regionales, la Agenda 2030 y la Agenda de Trabajo Decente, velando por el cumplimiento de los acuerdos colectivos alcanzados, así como por la mejora continua de las condiciones de trabajo en la organización.

Producto de nuestras sesiones de trabajo hemos llegado a las siguientes conclusiones:

### **Personal de cooperación técnica**

El Sindicato ha denominado el 2022 como el año del personal de cooperación técnica (CT) con el objetivo de prestar particular atención a las condiciones de contratación que actualmente operan bajo fondos de cooperación internacional. El 52.6% del personal de la OIT se encuentra bajo esta modalidad.

Destacamos:

- La fuente de financiamiento de un contrato no determina diferencias en la relación laboral entre el personal y la OIT.
- Pese a lo anterior, observamos que quienes cuentan con contratos financiados por CT enfrentan algunas limitaciones importantes en su integración al trabajo de la Oficina y al desarrollo pleno de su accionar. Algunos ejemplos:
  - a) No pueden formar parte del Comité de reclutamiento;
  - b) No pueden acceder a los fondos de capacitación, hasta luego de 3 años de contratación;
  - c) No pueden acceder al incremento por mérito;
  - d) Sus candidaturas son consideradas como externas en los procesos de selección si no cumplen con 5 años de contratos continuos.
- Este trato diferenciado limita el acceso a derechos que impacta en las relaciones dentro de la oficina.

Abogamos por condiciones de trabajo y de trato igualitarios para todo el personal de la OIT sin distinción.

### **Encuesta de salarios y doble o triple escala**

Advertimos con preocupación que en varias oficinas de la región se enfrentan retrasos y no se han logrado resultados positivos en los estudios salariales, en algunos casos desde hace 10 años. Solicitamos a la administración tomar medidas para mejorar el siguiente ejercicio y potenciar la correspondiente recuperación salarial en los países que lo necesiten.

También alertamos sobre la existencia de más de una escala salarial dentro del personal de una oficina, lo que implica una violación a uno de los pilares centrales del trabajo decente que refiere a la igualdad de remuneración y no discriminación.

Debemos procurar el respeto máximo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que nuestra organización promueve, garantizando que las personas reciben un trato igual y justo en la OIT.

Asimismo, impulsar un proceso de fortalecimiento interno y de intercambio de experiencias para gestionar de manera efectiva estos procesos, es necesario.

### **Proceso de selección y reclutamiento**

Acusamos recibo del primer borrador "Proceso de selección para personal local en América Latina y El Caribe". El Comité Regional procederá a su revisión, análisis y emitirá sus comentarios.

### **Modalidad de trabajo flexible**

La negociación sobre una nueva política de trabajo flexible ha venido avanzando y ya existe una propuesta borrador que, desde finales de enero 2022, está a la espera de revisión por parte de la administración en la sede. El Comité Regional está atento a los próximos pasos.

El espíritu general de esta propuesta está centrado en:

- Establecer un marco de referencia que permita responder a las actuales necesidades del mundo del trabajo, ampliando las medidas más allá del teletrabajo.
- Para ello, se incluye: horarios flexibles, semana de trabajo comprimida, posibilidad de realizar el teletrabajo fuera del lugar de destino, derecho a la desconexión, entre otros.
- Medidas amigables con el ambiente.
- Todo el personal podrá beneficiarse de dicha política, sin distinciones.

### **Teletrabajo**

Recordamos que el marco de teletrabajo (IGDS 141 y 142 – Modalidades de trabajo flexibles: el teletrabajo), vigente en nuestra organización, data de 2010, y que, a pesar de haber sido instaurado como un piloto, continúa aun siendo el marco de referencia.

### **Desarrollo de carrera**

Preocupa la falta de oportunidades para el desarrollo de carrera del personal local, por ello se hace necesario pensar en ideas innovadoras.

Algunas de las sugerencias compartidas tienen que ver con la posibilidad de generar oportunidades de traslados voluntarios entre oficinas de la región por tiempos definidos (por ejemplo, cuando existen situaciones de licencia maternal/paternal, de estudio, por enfermedad, eventos regionales, etc.). También se deben incorporar nuevos mecanismos de reconocimiento, más allá de los que la organización ha implementado en los últimos años.

Observamos que cuando un puesto queda disponible por jubilación o salida de la persona de la organización, el puesto que se abre para reclutamiento suele ser menor al grado que ha quedado vacante, lo que limita las oportunidades para el desarrollo de carrera.

Adicionalmente, notamos que las reclasificaciones no reciben respuesta en los tiempos establecidos por el procedimiento (Circular 639, revisión 2), lo cual desalienta al personal.

### **Retorno a las oficinas:**

Las oficinas de la región se encuentran mayormente en la fase 3, con un modelo híbrido de trabajo y retorno escalonado, y con la expectativa de que en, los próximos meses, se estará llegando a la fase 4.

Las oficinas enfrentan diferentes situaciones y contextos en términos de su preparación para el retorno completo del personal. Subrayamos la importancia de garantizar el cumplimiento de los protocolos al efecto generados.

El personal debe sentir absoluta seguridad en su retorno al lugar de trabajo.

### **Evaluación de desempeño**

El Comité Regional considera que este instrumento sigue teniendo oportunidades de mejora.

- Es necesario unificar los criterios de calificación para evitar discriminaciones y conflictos con el personal, la escala de valoración podría revisarse para ser más objetiva y limitar la discreción de la supervisión. El Departamento de Recursos Humanos debe garantizar estas condiciones.
- El cumplimiento de los plazos debe ser respetado por parte de la supervisión.
- Las evaluaciones deberían ser un mecanismo para el reconocimiento de logros alcanzados.
- La distribución de los fondos de capacitación debería considerar la expectativa de formación expresada por cada miembro del personal.

## **CAPS / SHIF**

Reconocemos los avances y mejoras que el proceso de reembolso ha logrado en estos últimos años. Sin embargo, queremos mencionar que, en nuestra región, persisten demoras (en promedio entre 3 y 4 semanas en ser procesados) y existen algunas dificultades respecto a la gestión de situaciones de emergencia. También las personas jubiladas enfrentan dificultades para utilizar este formato online y necesitan apoyo.

Es importante además actualizar e informar sobre los acuerdos nacionales realizados entre SHIF y los centros de salud de cada país con el objetivo de agilizar el acceso de las personas a la atención en salud y conocer sus mecanismos de uso.

Debido a la relevancia de la medicina alternativa celebramos que se hayan incluido diversas opciones de tratamientos, sin embargo, hace falta incorporar la homeopatía muy utilizada en la región.

## **Capacitación**

Solicitamos que las capacitaciones se realicen en los 3 idiomas oficiales de la OIT y consideren los diversos usos horarios para un acceso igualitario de todo el personal.

Mencionamos dos ejemplos recientes:

1. El Seminario de preparación a la jubilación, está disponible solamente en inglés y francés y su agenda incluye actividades correspondientes a la madrugada de la mayoría de los países de América.
2. El curso de Prevención de la explotación y los abusos sexuales está disponible en ILOPEOPLE solamente en inglés y en francés.

## **Departamento de Recursos humanos**

El Departamento de Recursos Humanos tiene un rol estratégico para generar ambientes de trabajo saludables y promover el desarrollo integral de las personas.

Llamamos la atención sobre la alta rotación que está teniendo el puesto regional de recursos humanos. Lo sucedido durante los últimos años con las personas seleccionadas para dicho cargo y su salida de la organización amerita un análisis riguroso.

Los vínculos y las relaciones de confianza se construyen con el tiempo y el recorrido conjunto. Los cambios y avances en este campo llevan su tiempo, su proceso y fases, y requieren conocer y saber quién es cada miembro del personal, visitar las oficinas, conocer sus espacios físicos, necesidades y potencialidades.

Esta situación demanda el diseño e implementación de una estrategia de fortalecimiento de las unidades de RRHH locales que permita responder a sus necesidades y contextos específicos.

En este contexto también cobra relevancia la participación de la Delegada Regional del Sindicato en las Reuniones Regionales de Directores para compartir las necesidades del personal.

Finalmente, reiteramos nuestra disposición para mantener reuniones regulares con la Administración y Dirección para continuar una fluida comunicación y sostener un diálogo social genuino.

Montevideo, Uruguay. 01 de julio de 2022