

# SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

[link](#)

SU/AGM/2022/2/D.2  
13 de octubre de 2022

## ASAMBLEA GENERAL ANUAL SEGUNDA SESIÓN

13 de octubre de 2022

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT  
para el año 2022



## Informe anual del Comité del Sindicato del Personal de la OIT para el año 2022

### Introducción

Un sindicato fuerte inspira respeto.

El Comité del Sindicato del Personal se complace en presentarle una visión general de todas sus actividades para el año 2022, el año del Sindicato de los colegas a cargo de proyectos de cooperación técnica.

Ha sido un año rico en acontecimientos, aunque queda mucho por hacer. En efecto, si bien hemos defendido con éxito los derechos del personal, hemos acordado establecer la norma sobre la equivalencia de la experiencia para los grados avanzados cuando esta se requiera, hemos revisado el sistema de gobernanza en materia de SST, y hemos reanudado las discusiones sobre la política de contratación y la descripción genérica de los puestos de trabajo en la sede, entre otras muchas tareas, cuestiones importantes tales como las modalidades de trabajo flexible y la licencia parental se han pospuesto innecesariamente. Confiamos en que con la llegada del nuevo Director General, estas negociaciones se entablen con carácter urgente.

Para algunos de nuestros colegas en ciertas regiones del mundo, los eventos militares, políticos o económicos no solo han perturbado por completo su vida profesional, sino que algunas veces han puesto literalmente en peligro su vida. El Sindicato del Personal ha tratado activamente de brindarles protección a través de un diálogo constructivo con la Administración y del apoyo de los excelentes colegas a cargo de la seguridad. El Comité del Sindicato del Personal se ha esforzado enormemente por defender a los colegas de todas las categorías, en particular el creciente número de colegas con contratos de cooperación técnica. En efecto, cuando se tiene un contrato de cooperación técnica, todos los problemas encarados a nivel general siempre se ven magnificados debido a la inseguridad contractual, lo que genera mucho estrés y el sentimiento de no formar parte de la comunidad, y algunas veces paraliza cualquier deseo por luchar por propios derechos.

Durante el retorno desigual y difícil a las diferentes oficinas, el Sindicato del Personal ha abogado por la confidencialidad de la información médica y por las consultas adecuadas sobre las medidas de salud. Lamentablemente, la política de teletrabajo existente, que *a priori* iba a revisarse, ha demostrado ser totalmente inadecuada, y los supervisores han gestionado mal y de manera desigual las solicitudes de teletrabajo.

La encuesta concluida recientemente sobre los contratos ha recibido 1 734 respuestas, lo cual nos ayuda a tener una mejor visión de la situación actual sobre los muchos colegas, especialmente a cargo de proyectos de cooperación técnica, que pasan años con contratos precarios de muy corta duración. También nos ayudará a defender a estos colegas en el contexto de las negociaciones de la política de contratación y de la transición. Como todos los años, como se indica con expone con detalle en las páginas que figuran a continuación, el Sindicato del Personal ha representado activamente los intereses del personal, a través de todos sus grupos de trabajo temáticos, en los numerosos órganos

conjuntos establecidos mediante convenios colectivos: sobre promociones del personal, titularización, contratación y selección, indemnizaciones y discapacidad, y la Comisión Paritaria de Negociación. Con el afán habitual, el Sindicato del Personal ha tratado de velar por el cumplimiento del Estatuto del Personal. Este esfuerzo ha sido fructífero, al ponerse de relieve y cuestionarse muchas decisiones arbitrarias de los supervisores, y garantizarse el respeto por el debido proceso.

Los retos presentados este año comprenden el creciente número de quejas de acoso, la denegación de reclasificaciones y las no renovaciones injustas de contratos, entre otras muchas controversias. La Consejera Jurídica del Sindicato del Personal ha dado curso con diligencia a dichas quejas y, tras su salida, el Sindicato del Personal ha seguido gestionándolas.

En resumen, los miembros pueden tener la certeza de que el Comité no ha escatimado esfuerzos para defender sus intereses en estos tiempos turbulentos, y de que perseguirá con determinación los objetivos establecidos, en particular en el periodo de transición.

<b>Parte 1 – Objetivos y ámbitos de acción prioritarios para 2020 – 2025</b>
--

**Relaciones de trabajo:**

- ✓ *Garantizar un diálogo social y una negociación colectiva eficaces y sostenibles a través de la aplicación efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento (2000).*

**Seguridad de empleo:**

- ✓ *Negociar una política de contratación protectora, justa e inclusiva, para poner fin a la precariedad recurrente y reducir la disparidad entre diferentes tipos de contrato.*
- ✓ *Tratar de lograr un proceso conjunto de contratación justo y normalizado para todo el personal a través de la mejora o de la creación de órganos paritarios para la movilidad y la reubicación.*

**Perspectivas de carrera para todo el personal vinculadas con:**

- ✓ *Un sistema de evaluación del desempeño justo y transparente – incluyendo la igualdad de acceso al fondo de desarrollo del personal – y vinculado con una formación adecuada.*
- ✓ *Un proceso negociado y adecuado de clasificación de los puestos de trabajo.*
- ✓ *Un sistema de contratación y de movilidad equitativo que respete la diversidad del personal.*
- ✓ *Un mecanismo transparente de reconocimiento.*

**Reforzar la seguridad del personal, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud física y mental y el bienestar de todo el personal de la OIT en todo el mundo**

- ✓ *En el contexto de crisis multidimensionales, y asegurar la igualdad de trato de todo el personal, así como iniciativas de respuesta a situaciones de crisis en los contextos de fragilidad*

**Una protección social integral:**

- ✓ *Asegurar fondos de atención de salud y fondos de pensiones efectivos, eficientes y sostenibles.*
- ✓ *Abogar por la creación de regímenes de seguro de desempleo y de maternidad/paternidad/parental, y negociar su creación.*

**Un lugar de trabajo diverso, inclusivo, igual y equitativo:**

- ✓ *Luchando contra todas las formas de discriminación, y promoviendo una OIT libre de violencia y acoso: inspirándose en el Convenio núm. 190 recientemente adoptado y en consonancia con las normas y reglamentos establecidos en todo el sistema de las Naciones Unidas para combatir todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.*

**Protección de la independencia de la administración pública internacional:**

- ✓ *Defender y apoyar el carácter exclusivamente internacional del personal (párrafos 4 y 5 del artículo 9 de la Constitución de la OIT), promover su imparcialidad, y defender la integridad y la independencia del Tribunal Administrativo de la OIT.*

**Un Sindicato aún más fuerte y mejor equipado:**

- ✓ *Mantener e incrementar el número de miembros; aumentar la solidaridad; fortalecer las capacidades de los representantes del Sindicato.*
- ✓ *Mejorar las operaciones internas, la comunicación y la coherencia en sus acciones.*

**Parte 2 – Objetivos para 2022**

*I – Relaciones laborales*

**Objetivo:** Garantizar que el diálogo social y la negociación colectiva sean permanentes y eficaces gracias a la puesta en práctica efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento (2000).

**Medios de acción**

- Velar en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) por que cada decisión o propuesta que provenga de la Administración sea objeto de una información pormenorizada, una consulta o una negociación en caso necesario.
- Establecer un reglamento interno de procedimientos en materia de plazos, vencimientos y mandatos para cada negociación.
- Fortalecer las competencias de los representantes del personal en materia de técnica de negociación.

**Co-presidente de la Comisión Paritaria de Negociación:** Carlos Carrión Crespo

**Co-secretarías:** Sophie Guerre Chaillet, Clara Van Panhuys

**Miembros:** Harvey Addo-Yobo, Séverine Deboos, Yvan Poulin, Eva Mihlic

**Consejeros técnicos:** la Consejera Jurídica del Sindicato del Personal y todos los miembros de la Comisión, según el tema que figure en el orden del día de la Comisión Paritaria de Negociación

- El Sindicato del Personal y la Administración, en el marco de la Comisión Paritaria de Negociación, han establecido este año una vez más un programa de acción conjunta fijando prioridades. Se acordaron las siguientes prioridades para 2022: 1) modalidades de trabajo flexible; 2) política de contratación; 3) contratación y selección, y 4) Comité de Indemnización. Otros ámbitos de consulta comprenden la discapacidad, el Comité de Informes, la licencia parental, la revisión de las descripciones genéricas en la categoría de servicios orgánicos, y la estrategia de aprendizaje.
- Tras levantarse el confinamiento en 2021, las propuestas de modalidades de trabajo flexible han sido un tema recurrente de debate con la Administración. En enero de 2022, el Sindicato presentó sus comentarios sobre la propuesta de la Administración y las partes celebraron varias sesiones de debate a fin de examinar la necesidad de las diferentes modalidades. Sin embargo, el Sindicato ha venido insistiendo sin éxito en que la Administración presente una nueva propuesta, y la Administración ha pospuesto continuamente su respuesta. Esta resistencia ha aumentado tras la elección del nuevo Director General en marzo.
- El Sindicato del Personal y la Administración han mantenido algunas discusiones “sin perjuicio” en 2022 tratando de hallar un terreno de entendimiento en lo que respecta a la nueva política de contratación, proceso que ha avanzado lentamente en el último decenio. Las partes han acordado en principio abordar los cambios propuestos adoptando un enfoque basado en los intereses. El Sindicato contrató a facilitador para que ayudara a formular una declaración de interés, que se presentó a la Administración en agosto. La Administración formuló preguntas en septiembre, a las cuales el Sindicato del Personal está tratando de responder.
- La Administración propuso que las partes examinen el proceso de contratación y selección, pero no ha presentado su propuesta.
- El Sindicato del Personal solicitó una revisión del Comité de Indemnización para subsanar las lagunas existentes en los derechos procesales conferidos a los demandantes, así como en las funciones de los consejeros técnicos. La Administración presentó un proyecto de IGDS, que el Sindicato del Personal comentó. El Sindicato del Personal está a la espera de nuevas medidas.
- La revisión de las descripciones genéricas de los puestos de trabajo ha avanzado a un ritmo rápido, con consultas con el personal que se recomendaron conjuntamente. Como parte del proceso, las partes alcanzaron un acuerdo sobre una IGDS que reconoció la equivalencia en experiencia que

sustituiría cualquier diploma universitario avanzado requerido. Esto se ha puesto en práctica empezando con la segunda reunión del RAPS para 2022.

- El Sindicato del Personal ha propuesto reformar el Comité de Informes para proporcionar garantías de un debido proceso en la revisión de la evaluación del desempeño, y esperamos recibir una propuesta de la Administración. En la actualidad, las actas del Comité de Informes se consideran secretas, lo que a juicio del Sindicato del Personal viola los derechos básicos del personal y sobrepasa el mandato establecido por el Estatuto del Personal.
- La Administración ha propuesto enmendar la IGDS que regula el proceso de promociones del personal para reflejar las consecuencias de la decisión núm. 4480 del Tribunal Administrativo de la OIT. El Sindicato del Personal ha propuesto reconocer el derecho del personal de cooperación técnica en el ejercicio de promociones personales, y las negociaciones siguen su curso.
- La capacidad de negociación de los miembros de la Comisión se ha fortalecido en la práctica al incluirlos con más regularidad en las diversas negociaciones temáticas o a través de grupos de trabajo, dejando que los miembros con más experiencia orienten a los nuevos miembros. El informe del año pasado estableció la necesidad de fortalecer las competencias sindicales básicas de los trabajadores que acaban de incorporarse, tanto en la sede como sobre el terreno, para que sean plenamente eficaces en el futuro. Esto se abordó a través de actividades de formación organizadas en septiembre sobre las competencias en materia de negociación para los miembros de la Comisión, y sobre las competencias en materia de representación para los delegados sindicales.

## II – Seguridad del empleo

### A – Contratación y selección

Objetivo: Abogar por un proceso de contratación y selección equitativo y transparente, con el fin de reforzar el convenio colectivo sobre movilidad y contratación, centrándose en la movilidad profesional, el desarrollo de la carrera, una mayor motivación y la satisfacción en el trabajo.

#### Medios de acción

- La revisión de las ofertas de empleo por parte del Comité del Sindicato tiene como objetivo garantizar que **las descripciones de los puestos de trabajo sean objetivas**, estén en consonancia con los DGC negociados existentes y actuales y ofrezcan una posibilidad real de desarrollo de la carrera de los funcionarios de la OIT ya empleados
- El Comité está convencido de la importancia que tiene para la Organización un sistema de contratación que busque **una diversidad más amplia y auténtica** del personal, respetando al mismo tiempo el artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y el Estatuto del Personal. Sobre esta base, el Comité está participando, junto con HRD, en la revisión y actualización de las actuales descripciones genéricas de puestos de trabajo para las familias de puestos de trabajo del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales.
- El Sindicato cuenta con la ayuda de dos de sus representantes en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (**RAMC**). Sus esfuerzos se basan en la estricta observancia del procedimiento de contratación y selección y de los principios de transparencia, en el seguimiento de los procedimientos estándar y en el trato justo y equitativo. Se presta especial atención a la contratación de candidatos internos para ofrecerles una oportunidad de desarrollo profesional y de DC+5 para que puedan beneficiarse de la seguridad en el empleo, así como al conocimiento de más de un idioma para promover el francés y el español y, por tanto, los intereses de la verdadera naturaleza multicultural de la Organización.
- Para llevar a cabo con éxito esta labor crucial, el Comité debe esforzarse por establecer buenas relaciones con los **miembros independientes designados de los paneles técnicos**. El

objetivo será compartir la experiencia de los grupos de trabajo, ofrecerles consejos prácticos e idear formas para que puedan cumplir adecuadamente con sus responsabilidades, en la medida de lo posible en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos.

- El Comité insistirá, tal como se estipula en el Estatuto del Personal de la OIT, en que **la experiencia equivalente se reconozca** como tal y en que se preserven los pilares básicos de la Organización y de su mandato.
- Además de la participación normal de los representantes del personal de la OIT, el sindicato del personal pondrá en conocimiento de la administración cualquier cuestión de selección o contratación que afecte a los funcionarios, en particular en lo que respecta a los contratos de corta duración. El sindicato del personal revisará los procedimientos de selección y contratación sobre el terreno con el fin de negociar un acuerdo coherente y justo.

**Miembro titular del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC):** Carlos Carrión-Crespo

**Consejero Técnico:** Manuel Céspedes Ocampo

**Miembros suplentes:** Sophie Guerre Chaillet, Clara Van Panhuys

**Coordinador del grupo de trabajo sobre contratación y selección:** Manuel Céspedes Ocampo

**Miembros:** Carlos Carrión-Crespo, Andrew Christian, Sophie Guerre Chaillet, Chantal Nahimana, Ana Catalina Ramírez, Azza Taalab, Clara Van Panhuys

### Logros:

En 2022, el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC) se reunió ocho veces en relación con los concursos para cubrir vacantes en la categoría de servicios generales y con las reuniones del RAPS. Desde enero de 2022, y en el momento de redactarse el presente informe, han tenido lugar dos reuniones del RAPS, y HRD está preparando la tercera reunión del RAPS.

En las reuniones del RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal no escatiman esfuerzos para alcanzar un consenso sobre la base de las opiniones del Comité. Cuando no es posible alcanzarlo, el Comité del Sindicato del Personal formula una recomendación aparte. Esta última es fundamental cuando los colegas deciden presentar un recurso, ya que la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (JAAB) podrá conocer la posición del Sindicato del Personal en lo que respecta a un concurso.

### Solicitud de apertura de vacantes y revisión de los anuncios de vacante

El Comité del Sindicato del Personal participa activamente en el proceso de contratación, comenzando por la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo para el RAPS y para los concursos encaminados a cubrir vacantes en la categoría de servicios generales – el Sindicato del Personal ha revisado hasta la fecha más de 40 descripciones de puestos de trabajo. El Comité del Sindicato del Personal tiene por objeto garantizar que las vacantes sean verdaderas oportunidades profesionales para los colegas calificados.

El Sindicato del Personal alcanzó un acuerdo con HRD sobre los requisitos de educación y experiencia. La experiencia equivalente para los candidatos que poseen un primer título, pero que carecen de un título avanzado, se reconoce actualmente a raíz de la segunda reunión del RAPS para 2022.

Los representantes del Comité del Sindicato del Personal están sumamente atentos en la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo y en cada una de las tres etapas del procedimiento para cubrir las vacantes (véase asimismo el anexo I del Estatuto del Personal):

**Etapas 1:** En el RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal revisan y participan en las recomendaciones sobre propuestas para trasladar a colegas sin concurso – por motivos humanitarios o médicos, por obligación jurídica de la Oficina, a causa de la supresión de un puesto, etc.

El Comité del Sindicato del Personal continúa esforzándose para proteger los intereses del personal en esta primera etapa del proceso

**Etapa 2: Traslados sin cambio de grado o por movilidad**

El Comité del Sindicato del Personal toma muy en serio la aparente frustración observada debido a esta segunda etapa, ya que algunos colegas consideraban que frenaba el desarrollo profesional. No obstante, el efecto dominó de los traslados por movilidad ha conducido a la creación de puestos vacantes que representan una verdadera oportunidad para que los colegas progresen profesionalmente por concurso.

**Etapa 3: Cobertura de puestos vacantes por concurso**

El Sindicato del Personal, a través de sus representantes en el RAMC, sigue defendiendo enérgicamente los intereses de los colegas que participan en concursos, cuando examinan los expedientes de concurso, señalando las irregularidades observadas en las listas largas y cortas.

**Desafíos pendientes:**

El Comité del Sindicato del Personal toma muy en serio las quejas formuladas por colegas que postularon sin éxito a vacantes cubiertas en las tres etapas del proceso de contratación. Garantizando la confidencialidad, el Comité del Sindicato del Personal ha compartido las preocupaciones del personal con HRD y con otros miembros del RAMC.

El Comité del Sindicato del Personal ha observado una vez más la confirmación de la tendencia a reducir y rebajar el nivel de los puestos anunciados en la categoría de servicios generales y en la categoría de servicios orgánicos. ¿Qué sucede con el desarrollo profesional de los colegas de la OIT?

El Comité del Sindicato del Personal ha planteado en varias ocasiones la cuestión recurrente de la preferencia por la lengua inglesa en muchas descripciones de puestos de trabajo, y la tendencia a excluir a muchos candidatos potenciales más calificados en beneficio de los candidatos de lengua inglesa, lo que el Comité del Sindicato del Personal considera inaceptable en una organización multilingüe.

La función del miembro independiente del panel técnico es fundamental en la tercera etapa del proceso de selección. Queda pendiente la organización de reuniones para intercambiar experiencias y orientaciones con los miembros independientes de paneles.

El Comité del Sindicato del Personal participa en la revisión por HRD de las descripciones genéricas de los puestos de trabajo en la categoría de servicios generales en la sede y en la categoría de servicios orgánicos. El acuerdo con HRD sobre los requisitos mínimos de educación y experiencia también formará parte de las nuevas descripciones genéricas de los puestos de trabajo. Nuestro objetivo sigue siendo brindar a los colegas verdaderas oportunidades de desarrollo profesional.

Ocho años después de la firma del convenio colectivo sobre un proceso de contratación y selección, es hora de que aclaremos y mejoremos el proceso de contratación y movilidad, para que la diversidad se convierta realmente en una característica distintiva de la Organización.

El Sindicato del Personal está participando en la revisión de los procedimientos de contratación y selección sobre el terreno a fin de negociar acuerdos coherentes y justos.

**B – Contratos y seguridad del empleo**

Objetivo: Proteger y promover la seguridad y las condiciones de empleo y de trabajo, en particular en el marco de todas las negociaciones actuales o futuras con la Administración, independientemente de la situación contractual del personal, a fin de hacer efectiva la visión “Una sola OIT”. Tomar medidas

para eliminar toda forma de precariedad, y orientarse hacia una mayor igualdad y equidad en el tratamiento de las diferentes categorías de personal (RB-DC, P-G, Sede-terreno).

Las áreas prioritarias son:

- La defensa de los puestos de trabajo existentes y de las condiciones laborales haciendo frente a los retos actuales y futuros: cambio de gestión, posibles restricciones presupuestarias, búsqueda constante de tipos de contratos cada vez más flexibles, necesidad de ser especialmente cautelosos con los cambios e innovaciones permanentes utilizados como excusa para reducir el número de trabajadores.
- El éxito de las negociaciones contractuales se centra en tres elementos principales:
  - El mantenimiento de las conquistas sociales propias de la organización, como los contratos sostenibles, la incorporación por vía estatutaria del personal empleado en proyectos de CT (a partir de cierta antigüedad) a la plantilla ordinaria de la Organización.
  - Integración del personal no estatutario que lleva años con contratos consecutivos y que aporta competencias clave para la Organización.
  - Velar por que la Administración de la OIT aplique estrictamente y aporte las mejoras necesarias a las normas existentes para garantizar una mayor seguridad en el empleo y unas mejores condiciones de trabajo para el personal de CT, especialmente en lo que respecta a la contratación, el desarrollo de la carrera, el reconocimiento del rendimiento y el acceso a la formación.

#### Medios de acción

- Asegurarse de que las áreas prioritarias mencionadas formen parte de la negociación en una nueva política de contratación.
- Mantener una estrecha cooperación con todos los miembros del sindicato sobre diversas situaciones contractuales, para asegurar que se tengan plenamente en cuenta su perspectiva y sus intereses.
- Apoyar la posición sindical en la política de contratación con una estrategia y una argumentación jurídica adecuadas.

**Coordinador:** Carlos Carrión-Crespo

**Miembros:** Séverine Deboos, Laurence Dubois, Guillaume Filhon, Yuka Okumura, Ian Orton, Yvan Poulin, Clara Van Panhuys

El Sindicato se ha esforzado durante todo el año por defender los puestos de trabajo existentes de los colegas, a nivel individual y colectivo, de conformidad con las reglas vigentes y con independencia del tipo de contrato. Las situaciones varían enormemente. Este año, el Sindicato del Personal ha podido apoyar las medidas adoptadas por varios colegas en situaciones de final de contrato, tanto en la sede como sobre el terreno. Está claro que cuando los colegas – en particular quienes trabajan en proyectos de cooperación técnica – logran unirse para tomar medidas conjuntas en lugar de luchar de manera aislada, las soluciones siempre tienen más probabilidades de tener éxito.

A nivel más general, la cuestión de la revisión de la política de contratación ha sido la segunda prioridad de la Comisión Paritaria de Negociación. Para más información, véase la sección sobre la Comisión Paritaria de Negociación.

### III – Un desarrollo profesional para todo el personal

**Coordinador del Grupo de trabajo sobre Desarrollo Profesional:** Carlos Carrión Crespo

**Miembros:** Manuel Céspedes Ocampo, Ian Orton, Chantal Nahimana, Yvan Poulin, Azza Taalab

#### A – Promociones personales y reclasificación

##### Objetivos:

- Velar por que el mecanismo de promoción personal sea transparente y equitativo. Lograr que se aclaren los criterios que debe cumplir el personal que está excluido ilícitamente del ejercicio.
- Velar por que se lleve a cabo el ejercicio de reclasificación global en el terreno, y por que se establezcan Grupos de Examen Independientes y por que éstos sean activos en todas las regiones para el examen de las solicitudes de revisión del grado de los puestos de trabajo.

##### Medios de acción

- Participar en la comisión paritaria sobre las promociones personales, y emprender acciones judiciales, según proceda.
- Velar por que la puesta en práctica del ejercicio de reclasificación en el terreno brinde oportunidades iguales y equitativas para todos.
- Prestar asistencia a la Comisión Paritaria de Negociación en caso necesario.

Como se observa en los objetivos definidos, la promoción personal abarca varios ámbitos.

El grupo mixto sobre promociones personales ha finalizado el ejercicio 2021 para el personal de la categoría de servicios generales y el ejercicio 2020 para el personal de la categoría de servicios orgánicos, que tiene dos etapas. El Sindicato del Personal no escatimará esfuerzos para garantizar que el grupo tenga información actualizada lo antes posible.

El Sindicato del Personal ha brindado apoyo a los colegas que han solicitado que se revise el ejercicio de reclasificación sobre el terreno.

La armonización del proceso de contratación y selección también es un asunto importante para garantizar la equidad y la transparencia. El Sindicato del Personal y la Administración han acordado condiciones para la revisión de los puestos de trabajo para el personal en la sede.

El ejercicio de titularización para todo el personal está actualizado.

#### B – Política de formación y gestión del desempeño

##### Objetivos:

- Velar por que se tengan en cuenta las preocupaciones del personal en la formación de la OIT y en los sistemas de gestión del desempeño de la OIT.
- Asegurar que las políticas de formación y de gestión del desempeño se apliquen de una manera justa y transparente, en particular a través de una revisión del Comité de Informes.
- Promover el desarrollo profesional por medio de la política de formación.

- Promover la transparencia en los incrementos salariales por méritos, para que refleje los resultados de la evaluación del desempeño.
- Velar por que la aplicación de las nuevas descripciones de los puestos de trabajo en el terreno sea justa para todo el personal.
- Asegurar que la revisión propuesta de las descripciones de los puestos de trabajo en la sede sea justa para todo el personal.

#### Medios de acción

##### **Política de formación**

- Poner en práctica la política de formación en consonancia con las necesidades del personal a todos los niveles y categorías de una manera equitativa, en el contexto de la Comisión Paritaria de Negociación.
- Participar en el Consejo Paritario de Formación, para que el Sindicato del Personal tenga voz en lo que respecta a la utilización de los fondos destinados al desarrollo del personal, el impacto de los gastos en concepto de formación y la evaluación de la manera en que los programas de formación propuestos atienden las necesidades y solicitudes de los miembros del personal.

##### **Gestión del desempeño**

- Responder a las preocupaciones del personal en lo que respecta al establecimiento del sistema de gestión del desempeño.
- Velar por que el Marco de Gestión del Desempeño apoye la progresión profesional del personal.
- Negociar mejoras a través de la Comisión Paritaria de Negociación.

**Co-presidente del Consejo Paritario de Formación:** Carlos Carrión Crespo

**Miembros del Consejo Paritario de Formación:** Chantal Nahimana, Olga Strietska-Illina, Azza Taalab

*Política de formación:* Tras varios años de receso, el Consejo Paritario de Formación ha discutido la estrategia de aprendizaje de la OIT propuesta. En este marco, el Sindicato del Personal tiene voz en la utilización de los Fondos para el Desarrollo del Personal, el impacto de los gastos de formación y la evaluación de cómo los programas de formación propuestos atenderán las necesidades y solicitudes de los miembros. El Sindicato del Personal aprovechará esta oportunidad para velar por que se materialice cada actividad de formación indicada en los informes de evaluación; de lo contrario, los supervisores deberían justificar su ausencia. El Sindicato del Personal confía en que la estrategia de aprendizaje se lleve a cabo en una fase temprana del mandato del nuevo Director General.

*Gestión del desempeño:* Los incrementos salariales por méritos están vinculados ahora con los informes sobre el desempeño, y se han publicado los correspondientes a los tres últimos años. Esto ha aumentado la transparencia del proceso y ahora es posible indicar sus fallos y proponer mejoras. El Sindicato del Personal ha puesto de relieve su objetivo de mantener el interés del personal en este ejercicio para asegurar que el Marco de Gestión del Desempeño se utilice como una herramienta real para ayudar a los colegas en su desarrollo profesional. El teletrabajo a tiempo completo y la suspensión de los viajes oficiales han aumentado la utilización del proceso de revisión a medio plazo con el fin de ajustar los resultados propuestos a principios de año. La situación de nuestros colegas en los proyectos de cooperación para el desarrollo forma parte de esta discusión, y el Sindicato mantendrá informado a todo el personal a su debido momento de la evolución de la situación en lo que respecta a estos asuntos importantes. Esta cuestión formará parte de la revisión general de la política de contratación.

## C – Condiciones de trabajo del personal con contratos de cooperación técnica

Objetivo: Promover la igualdad de trato entre el personal con contratos de cooperación técnica - incluido el PSI - (“Cooperación para el desarrollo”, en la terminología de la Administración) y del personal con contratos a cargo del presupuesto ordinario en el marco de todas las negociaciones actuales o futuras con la Administración, con el fin de hacer efectiva la visión “Una sola OIT”. Defender ante la Administración la igualdad de derechos para el personal que desempeña funciones equivalentes, y promover el trato equivalente, en el espíritu del Convenio núm. 111 de la OIT que condena toda forma de discriminación entre los trabajadores, presentado por la jurisprudencia del Tribunal (TAOIT) como un principio fundamental del marco de trabajo de los funcionarios. Promover las perspectivas profesionales y la continuidad profesional para el personal con contratos de cooperación técnica.

Estos objetivos están relacionados con las conclusiones comunicadas en el informe presentado en 2020 por el Grupo de Trabajo sobre cooperación técnica.

### Las áreas prioritarias incluyen:

- Garantizar los empleos existentes ante las posibles reducciones de los presupuestos de cooperación técnica, a través de la elaboración de propuestas de trayectoria prioritaria para las personas empleadas, prestando particular atención a los miembros del personal de cooperación técnica que goza de antigüedad, en particular a los que hayan efectuado más de 10 años de servicio en la OIT.
- La toma en consideración de la antigüedad del personal, en particular al aplicar al personal con contratos de cooperación técnica de más de cinco años los mismos derechos y garantías generales que los concedidos al personal a cargo del presupuesto ordinario, en particular para los procesos de selección, contratación y reorientación.
- La garantía de un trato respetuoso del personal, en particular para el personal de cooperación técnica, basado en tres pilares principales:
  - El respeto estricto de los derechos y garantías ya existentes para los contratos de cooperación técnica, fuera de toda justificación presupuestaria (las limitaciones presupuestarias no justificarían, por ejemplo, que los funcionarios deban financiar ellos mismos las medidas necesarias para su seguridad o la de sus familias, o que no se respeten los preavisos obligatorios en caso de renovación).
  - La identificación de los derechos y las garantías que aún no se aplican al personal de cooperación técnica. La promoción de un trato idéntico y la aplicación al personal de cooperación técnica de los mismos derechos que al personal a cargo del presupuesto ordinario, teniendo en cuenta su antigüedad (promoción en el puesto, méritos, formación, indemnización por rescisión, manutención de la familia, postulación a las funciones abiertas por la OIT).
  - La formulación de propuestas que permitan obtener los contratos para garantizar una trayectoria profesional en la OIT con el establecimiento de herramientas que faciliten la contratación y reorientación del personal de cooperación técnica para funciones que se ajusten a sus competencias.

### Medios de acción

- Llevar a cabo una encuesta entre los colegas para aumentar la comprensión de los desafíos y las desigualdades experimentadas o percibidas y para:
- reforzar el análisis de los casos típicos identificados por el grupo de trabajo de CT
- alimentar las negociaciones con la administración, en particular en el contexto de una nueva política de contratos.

- Mantener una estrecha colaboración con el personal de los contratos de cooperación técnica, especialmente mediante reuniones del grupo de CT organizadas cada dos meses.
- Reforzar la comunicación y la información al personal sobre sus derechos y garantías, con el fin de sensibilizarlo sobre los desafíos y las desigualdades, a menudo desconocidos, a los que se enfrentan los colegas, en particular mediante la finalización y la amplia distribución de folletos que presentan la acción del Sindicato para el personal de CT
- Reforzar la información y la defensa de los derechos del personal mediante el apoyo sistemático de los asesores jurídicos del Sindicato que lo soliciten.

**Coordinadores:** Laurence Dubois, Guillaume Filhon

**Miembros:** Séverine Deboos, Clara Van Panhuys

De conformidad con la decisión adoptada en la Primera Sesión de la Asamblea General Anual en 2019, se creó el Grupo de Trabajo sobre Cooperación Técnica sobre la base de un primer *grupo ad hoc*, que fue el resultado de un llamamiento a la participación, y está compuesto de miembros del Sindicato provenientes de la sede y del terreno. El grupo organizó sus acciones sobre la base de las conclusiones del informe compilado anteriormente, que puso de relieve las diferencias en las condiciones de trabajo, incluido el desarrollo y el reconocimiento profesionales, entre el personal con cargo al presupuesto para la cooperación técnica y el con cargo al presupuesto ordinario. Estas acciones se llevaron a cabo en cuatro ámbitos:

- Acciones de información y comunicación sobre las condiciones de trabajo y los derechos del personal con cargo al presupuesto ordinario; estas acciones debían ser organizadas por el Grupo de Trabajo sobre Cooperación Técnica con el apoyo de la Mesa del Sindicato del Personal y del Equipo de Comunicación del Sindicato. En este contexto, el grupo celebró en primer lugar consultas sobre la base del informe presentado, con el fin de ilustrar los elementos recopilados en el mismo con testimonios concretos. Apoyándose en estos testimonios, elaboró a continuación un cuestionario para determinar la frecuencia de las desigualdades observadas. Este cuestionario está finalizándose actualmente y se distribuirá en breve a todo el personal.
- Con objeto de abordar con HRD las prácticas administrativas ilícitas y, en caso necesario, de apoyar a los colegas que desean emprender acciones legales de conformidad con las normas y procedimientos de la OIT. La solicitud permanente de igualdad entre el personal con cargo al presupuesto de cooperación técnica y el personal con cargo al presupuesto ordinario todas las solicitudes y respuestas del Sindicato constituye ahora la base de todas las solicitudes y respuestas del Sindicato del Personal. Este ha sido el caso, por ejemplo, al garantizar la igualdad de acceso a medidas de apoyo durante la pandemia de COVID-19, al prestar apoyo al personal con contratos de cooperación técnica en la Oficina de Argel, y al preparar la IGDS sobre el teletrabajo.
- Solicitar la introducción de enmiendas al Estatuto del Personal a fin de solucionar las diferencias injustificadas e injustas entre el personal con cargo al presupuesto de cooperación técnica y el personal con cargo al presupuesto ordinario que puedan derivarse de las normas actuales aplicables. Este fue el caso de las discusiones sobre la preparación de la IGDS sobre la maternidad o sobre los incrementos salariales por méritos.
- Presentar el informe al Grupo de trabajo sobre la política de contratación, a fin de que, junto con otros informes/notas de otros grupos de trabajo, se integre en la política de contratación y en otras negociaciones, y garantice la no discriminación entre las categorías de personal con igual antigüedad, en particular tras una cierta antigüedad establecida en cinco años, y el respeto por “Una sola OIT”.

La política de contratación sigue pendiente de negociación con la Administración en el marco de la Comisión Paritaria de Negociación.

Sin embargo, por fin han tenido lugar contactos iniciales en el marco de las reuniones preparatorias “sin perjuicio” (no vinculantes) entre una delegación del sindicato, dirigida por su presidente y en la que están representados los coordinadores del grupo, y HRD POL. Durante estos primeros intercambios, hubo una alentadora convergencia de opiniones sobre el análisis jurídico realizado por las dos partes, en el contexto de la preparación de la llegada del nuevo Director General, que también se comprometió durante su campaña a poner fin a las diferencias de trato existentes entre los funcionarios con una antigüedad y perfiles profesionales equivalentes, con independencia de las modalidades de su financiación.

En vista de las próximas negociaciones, algunos voluntarios del grupo de trabajo han estado trabajando con energía y profesionalismo en la preparación de un cuestionario sobre las condiciones de trabajo en relación con el estatus y el tipo de contrato. Lo que se pretende es recopilar anónimamente muchas opiniones y testimonios sobre las situaciones afrontadas, tanto sobre el terreno como en la sede. Más de 1 700 colegas han respondido a esta encuesta, y los datos son ahora una mina de información para el sindicato, y una fuente de legitimidad para los argumentos que tendrá que esgrimir. **Quisiera dar las gracias a todo el equipo dedicado a este proyecto por su profesionalismo y por el tiempo que han consagrado al mismo, en un esfuerzo colectivo que ha impresionado tanto a la Comisión como a la Mesa.**

*IV – Reforzar la seguridad del personal, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud tanto física como mental y el bienestar para todo el personal de la OIT en todo el mundo*

**Objetivo:** Colaborar con la Oficina con miras a asegurar el funcionamiento efectivo del COSH en todos los lugares de destino, y exigir la redición de cuentas de la Administración a través del fortalecimiento de los conocimientos, la capacidad y la resiliencia de los representantes del Sindicato del Personal para defender los derechos del personal en lo que respecta a la protección, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud y el bienestar en el trabajo.

**Medios de acción:**

- Apoyar la aplicación de la política, la directiva y el procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SST) (IGDS 48, IGDS 286, IGDS 385<sup>1</sup>) a través de la participación activa en el COSH, promoviendo el cumplimiento de las medidas y requisitos de la IGDS 385.
- Participar en el grupo de trabajo del COSH sobre el estrés en el trabajo y la salud mental, y contribuir a hacer avanzar la aplicación de las recomendaciones adoptadas por la Comisión Paritaria de Negociación en 2016.
- Ponerse en contacto con los representantes del Sindicato del Personal en las oficinas en el terreno, a fin de promover y apoyar la creación y el funcionamiento de comités de SST y el nombramiento de representantes de SST.
- Contribuir al desarrollo de las capacidades entre los representantes del Sindicato del Personal, elaborando directrices orientadas a los representantes en materia de SST sobre cómo desempeñar sus funciones en lo referente a la SST.
- Apoyar a los representantes del Sindicato del Personal en su capacidad de respuesta a las crisis, en lo que respecta a cuestiones relativas a la seguridad y la salud en las crisis de salud pública y a la celebración de consultas sobre las políticas de retorno a la oficina y la seguridad y el bienestar en contextos de fragilidad.
- Asegurar que el personal tenga voz en los procesos de renovación de los edificios (planificación y puesta en práctica) a través de comités directivos o de otros mecanismos de consulta, para que puedan aplicarse las normas más estrictas de seguridad y salud y de bienestar durante la renovación de la sede y de los edificios en el terreno, en consulta con los representantes del Sindicato del Personal, los delegados sindicales y los puntos focales.
- Apoyar iniciativas respetuosas del clima y del medio ambiente en la OIT.

<sup>1</sup> Puede consultarse en el sitio web del COSH: [https://www.ilo.org/dyn/osh/intranet.home?p\\_lang=en](https://www.ilo.org/dyn/osh/intranet.home?p_lang=en)

- En colaboración con la Administración, asegurar que el personal se mantenga informado sobre las novedades en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo a través de comunicaciones y/o de sesiones de información.

### **Comité sobre la Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO)**

**Miembros titulares:** Christiane Wiskow (hasta agosto de 2022), Ana Catalina Ramírez, Andrew Christian (desde agosto de 2022)

**Miembro suplente:** Carlos Carrión-Crespo

### **Grupo de trabajo sobre seguridad y salud ocupacional y cuestiones de medio ambiente**

**Coordinadora:** Christiane Wiskow (hasta agosto de 2022), Ana Catalina Ramírez (desde agosto de 2022)

**Miembros:** Carlos Carrión-Crespo, Azza Taalab, Andrew Christian, Zoltan Gegeny

**Consejera técnica:** Tzvetomira Radoslavova

### Logros

El año 2022 ha seguido estando influido por las medidas relacionadas con la COVID-19 y sus efectos en la seguridad y salud del personal de la OIT. En las oficinas de la OIT, las medidas han variado entre el teletrabajo obligatorio, el teletrabajo recomendado, y el regreso parcial y total a la Oficina, según la situación epidemiológica y los cambios en las medidas locales relacionadas con la COVID-19, entre otros factores.

El Sindicato del Personal ha participado en todas las reuniones del CSSO en la sede que han intercambiado información sobre la situación de la COVID-19, así como en las preparaciones y adaptaciones del regreso a la Oficina. Además, hemos proporcionado continuamente comentarios y contribuciones a los documentos de orientación preparados por la Administración, y nos hemos cerciorado de que se transmitan a la Administración.

El Sindicato del Personal ha tomado parte activa en el grupo de trabajo técnico bipartito establecido por el CSSO para que examinara las IGDS núms. 48, 286 y 385 sobre la seguridad y salud en el trabajo en la Oficina. El grupo de trabajo técnico revisó las IGDS a la luz de la práctica actual de su implementación. Como consecuencia de la labor, las revisiones propuestas de las IGDS, así como las recomendaciones que las acompañan sobre cómo mejorar el sistema interno de gestión de la SST, fueron apoyadas por el CSSO y presentadas por el Presidente del CSSO al Director General a mediados de julio para que formulara comentarios sobre las propuestas e indicara el camino a seguir.

En términos de formación, el Sindicato del Personal colaboró con la Administración y con el Coordinador de SST a fin de desarrollar la capacidad de los comités locales de SST en la región africana. Todos los miembros de los comités locales de SST tomaron parte en la primera sesión de discusión, el 25 de mayo, para presentar brevemente la gestión de la SST y las funciones que desempeñan los comités paritarios de SST. Esta formación es la primera en la que ha participado toda la región y servirá de modelo para su reproducción en otras regiones, tras evaluarse su implementación.

El Sindicato del Personal ha proporcionado asimismo información general y específica sobre la SST a los representantes del personal. Hemos respondido además a las solicitudes de los representantes del personal en las oficinas de los países – tanto cuestiones relativas a la COVID-19 como cuestiones generales de SST –, y hemos facilitado la comunicación y el intercambio de información con el Coordinador de SST en la OIT y con el Servicio Médico de la OIT. Cuando ha sido posible, hemos organizado reuniones virtuales con los colegas y los representantes del personal, hemos escuchado sus preguntas y hemos respondido a sus necesidades para identificar medidas de apoyo eficaces. Además, en la sede, el Sindicato del Personal ha continuado la comunicación con el proyecto de renovación del edificio para dar a conocer las preocupaciones del personal

## Futuros desafíos

A pesar de los progresos realizados en lo que respecta a la formación en materia de SST en la región africana, muchos representantes de todas las regiones han indicado que su necesidad de formación en materia de SST es urgente. Urge integrar la formación en materia de SST a diferentes niveles de la Organización, también como parte de la formación general impartida al personal.

El reconocimiento de la importancia del diálogo social interno y de su puesta en práctica efectiva incluso durante la respuesta a la crisis, es decir, la celebración de consultas con el personal y sus representantes, debe seguir aumentando en muchas oficinas. Además, la participación del CSST en la elaboración de medidas en el contexto de la respuesta a la COVID-19 y en los procedimientos de regreso a la Oficina debe fortalecerse en muchas oficinas.

Quisiéramos reiterar que crear una cultura de seguridad, protección y salud es un reto a largo plazo que exige la concienciación y la acción de todas las personas en su trabajo cotidiano, así como el compromiso para aplicar activamente la política de SST de la OIT.

### *V – Una protección social completa*

**Objetivo:** Garantizar que los fondos de pensión y de seguro de salud sean adecuados, eficaces y duraderos. Abogar por, y negociar, la creación de regímenes de seguro de desempleo y de maternidad/paternidad/parental.

#### Medios de acción

- Velar por la aplicación del Estatuto del Personal y del reglamento de la CSSP, en particular en lo que respecta a la información facilitada a los asegurados, la publicación de informes anuales dentro de los plazos, etc.
- Proseguir las discusiones con la Administración para consolidar los servicios y prestaciones a los asegurados que trabajan sobre el terreno, en lugares de destino alejados y en proyectos de cooperación técnica.
- Sensibilizar en mayor grado al personal acerca de las cuestiones referentes al seguro de salud y a las pensiones, con miras a reforzar el poder de los representantes de personal en los órganos mixtos. Este objetivo se logrará gracias a una comunicación fluida y estrecha entre el Sindicato del Personal (incluida la Sección de Antiguos Funcionarios) y los representantes de los asegurados en el Comité de Gestión de la CSSP y los representantes de los participantes en el Comité Mixto de Pensiones del Personal de la Naciones Unidas.
- Fomentar y organizar reuniones de información, asambleas generales y referéndums, con el fin de que toda propuesta de cambio en relación con la estructura, el programa, las prestaciones o la tasa de cotización se el programa, explique clara e íntegramente a los asegurados y los participantes, y de que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas exhaustivas.

**Coordinador:** Ian Orton, Yvan Poulin

**Miembros** Guillaume Filhon, Sophie Guerre-Chaillet

**Consejero técnico:** François Kientzler (Sección de Antiguos Funcionarios)

#### **Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP)**

Este año, el Sindicato ha estado activo una vez más y ha mantenido estrechos vínculos con la CSSP. Dos de los miembros del Comité del Sindicato también son miembros electos del Comité de Gestión de la CSSP, lo que le permite comprender mejor las decisiones relativas a la cobertura de salud de los participantes en la Caja. "SHIF ONLINE", el sistema que permite a las personas aseguradas presentar sus

solicitudes de reembolso en línea, ha alcanzado cierta estabilidad con un índice de satisfacción positivo, aunque los colegas sobre el terreno siguen quejándose del retraso en los reembolsos. El punto negro sigue siendo el acceso a la atención médica para estos mismos colegas. Al parecer, el nuevo sistema establecido relativo a los establecimientos aprobados en cada lugar de empleo no se ha comunicado de una manera adecuada, y el Sindicato del Personal tendrá que insistir en lo que respecta a la Caja para asegurar que los colegas, fundamentalmente sobre el terreno, puedan beneficiarse plenamente de esta herramienta y ayudarla a evolucionar, si los proveedores de servicios de salud no figuran en la lista. Esta serie de mejoras tangibles refuerzan la convicción del Comité de la CSSP es adecuada para el tamaño y la naturaleza específica de la Organización, a condición, por supuesto, de que la Administración invierta medios suficientes, ya sea financieros o humanos. Sin embargo, deben tenerse en cuenta y señalarse a la atención de la Caja los comentarios de los colegas sobre el terreno, que son mucho más diversos y escépticos, a fin de que pueda proseguir sus esfuerzos para proporcionar información e introducir mejoras en caso necesario. Además, el año pasado se realizó un estudio actuarial que conducirá a nuevas discusiones en las que los representantes de los participantes en la Caja harán lo posible para tomar las mejores decisiones y garantizar su sostenibilidad. Los miembros que representan a los asegurados también han participado en grupos de trabajo internos de la Caja para mejorar su gobernanza y su sostenibilidad.

### **Caja de Pensiones**

En lo que respecta a la Caja de Pensiones, los representantes de los participantes estuvieron presentes en la reunión anual, que se celebró en su totalidad virtualmente debido a la pandemia de la COVID-19, y defendió, como siempre, los intereses del personal de la OIT. Un punto del orden del día amenazaba el futuro de la representación de la OIT en la Caja de Pensiones, pero nuestros representantes no escatimaron esfuerzos para limitar los daños. La situación financiera de la Caja de Pensiones es buena. Para más información detallada sobre la Caja, el Sindicato alienta a sus miembros a visitar directamente su sitio web: (<https://www.unjspf.org/fr/the-69th-session-of-the-un-pension-board-concludes-confirming-excellent-performance-of-the-un-pension-fund/>).

En primavera de 2022, tras la difusión de información del CCISUA (nuestra federación), el Sindicato del Personal también planteó importantes preguntas y preocupaciones a los miembros cuando la Oficina de Gestión de las Inversiones (OGI) de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) estaba considerando externalizar una parte de la Caja, y se expresó inquietud acerca de que dicha medida pudiera poner en peligro la seguridad de la caja de pensiones con una mayor exposición a carteras de riesgo volátiles. Tras pedir una aclaración sobre si esta era la manera adecuada de proceder, la OGI [acordó posponer esta medida tres meses](#) y se comprometió a celebrar nuevas sesiones de información en las que proporcionaría aclaraciones. Hasta la fecha, no se han tomado más medidas de externalización.

### *VI – Un lugar de trabajo diverso, inclusivo, igual y equitativo<sup>2</sup>*

**Objetivo:** Contribuir a la mejora del entorno de trabajo de todos los funcionarios de la OIT, combatiendo cualquier forma de discriminación, y promoviendo la inclusión, la igualdad y la diversidad, facilitando al mismo tiempo la conciliación saludable de las responsabilidades laborales y familiares en un entorno de trabajo libre de violencia y acoso.

<sup>2</sup> *Condiciones de trabajo justas, iguales y equitativas para todo el personal sin discriminación por motivos de edad, raza, identidad de género, expresión de género, características sexuales, orientación sexual, lengua, religión, origen étnico, raza, ascendencia nacional, origen social, casta, estado civil, embarazo, situación y responsabilidades personales y/o familiares, discapacidad, estado serológico respecto del VIH, afiliación sindical o convicción política, grado, tipo de contrato, y lugar de destino, entre otros.*

Si bien todos defendemos la carta de las Naciones Unidas y nos esforzamos por promover el Programa de Trabajo Decente para todos, todos aportamos diferentes perspectivas, experiencias laborales, estilos de vida y culturas, que deberían valorarse, respetarse y apoyarse. El Comité del Sindicato del Personal aspira a crear un entorno de trabajo en el que la diversidad, la igualdad, la equidad, la inclusión y la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares se respeten y aprovechen para mejorar el rendimiento institucional.

#### Medios de acción

Apoyándose en el éxito del año anterior y en las lecciones aprendidas de los retos encarados, el Sindicato del Personal propone seguir trabajando en mecanismos/iniciativas especiales para facilitar la inclusión, la diversidad, la igualdad y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Más concretamente, el grupo de trabajo:

- Colaborará activamente con los Subgrupos de Trabajo de la Comisión Paritaria de Negociación (sobre la diversidad y la inclusión, la licencia de maternidad y parental, la política de teletrabajo) y velará por que todas las negociaciones se celebren a través de un prisma de la igualdad de género, no discriminatorio y transversal. Esto incluirá negociaciones sobre:
  - la aplicación efectiva del Plan de Acción para mejorar la diversidad de la plantilla de la OIT (GB.337/PFA/11)
  - una nueva política de permisos de maternidad y paternidad, así como una política de permisos parentales inclusivos, en consonancia con el objetivo de promover la igualdad de género y la equidad en la retención y el acceso a las oportunidades de carrera.
  - la nueva Política de Acuerdos Laborales Flexibles (FWA), prestando especial atención a la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal para todo el personal y a un entorno de trabajo adecuado e inclusivo, libre de violencia y acoso.
- En consulta con GEDI y HRD, apoyar la aplicación de la Política de Inclusión de la Discapacidad en la OIT, especialmente en las áreas de empleo y no discriminación.
- Colaborar con los grupos de trabajo del Comité del Sindicato del Personal de la OIT sobre la contratación y selección, centrándose en la representación geográfica, la SST, centrándose en la salud mental y el acoso, y la cooperación para el desarrollo.

En colaboración con GEDI, FUNDAMENTALS y HRD organizan sesiones/actividades de sensibilización/información en los Días Internacionales para intercambiar opiniones/preocupaciones y compartir información, conocimientos y buenas prácticas e intercambiar con el personal de la OIT y los miembros del sindicato.

**Coordinadora:** Clara Van Panhuys

**Miembros:** Conciliación de la vida profesional y la vida privada: Severine Deboos, Yuka Okumura, Clara Van Panhuys, Andrew Christian, Zoltan Gegeny; Diversidad e inclusión: Ludovic Caprini, Chantal Nahimana, Severine Deboos, Yuka Okumura, Clara Van Panhuys; Discapacidad: Séverine Deboos, Yuka Okumura, Azza Taalab; Parental/Paternidad/Maternidad: Clara Van Panhuys, Ian Orton, Yvan Poulin, Andrew Christian.

**Consejeros técnicos:** Ilka Schoellmann, Lou Tessier, María Prieto, Fabio Thoma.

El grupo de trabajo ha seguido realizando actividades pertinentes siempre que ha sido posible con miras a lograr el objetivo de mejorar el entorno de trabajo para todos los funcionarios de la OIT, luchando contra cualquier forma de discriminación y promoviendo la inclusión, la igualdad y la diversidad, y facilitando al mismo tiempo el logro de una conciliación saludable de la vida profesional y la vida privada en un entorno de trabajo libre de violencia y acoso.

### **Inclusión de la discapacidad**

El Sindicato del Personal acogió con agrado el lanzamiento del primer Grupo de Recursos de los Empleados sobre Discapacidad. El Sindicato del Personal y el Departamento de Recursos Humanos de la OIT publicaron conjuntamente información sobre esto. El Grupo de Recursos de los Empleados sobre Discapacidad es un grupo voluntario independiente de colegas con discapacidad que han aunado esfuerzos en su lugar de trabajo para impulsar un cambio de cultura, prestarse apoyo mutuo y ayudar a forjar políticas de inclusión que mejoren el lugar de trabajo. Están planificándose una colaboración y actividades conjuntas con el Grupo de Recursos de Empleados sobre Discapacidad, incluidas actividades de formación. El Sindicato del Personal apoya asimismo la Red de Defensores de la Discapacidad de la OIT, y ha participado y participará regularmente en sus reuniones.

La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (UNDIS) “es una estrategia integral encaminada a garantizar que el sistema de las Naciones Unidas sea adecuado en relación con la inclusión de la discapacidad. Proporciona una base para los progresos sostenibles y transformadores en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad a través de todos los pilares de la labor de las Naciones Unidas”. La UNDIS tiene un componente de cultura institucional, que incluye el empleo y el desarrollo de la capacidad para el personal. En marzo de 2022, coordinada por GEDI, la Oficina preparó su contribución al informe (sobre los progresos) de la UNDIS al comunicar y valorar sus propios logros y progresos en cuanto a la inclusión de la discapacidad obtenidos a lo largo de 2021. El Comité del Sindicato del Personal formuló sus observaciones y sugerencias sobre los proyectos de informe de la Oficina, y pidió ser consultado cuando la Oficina identifique e implemente los futuros resultados previstos.

### **Promoción de la inclusión de la diversidad y de la igualdad de género**

Todas las medidas adoptadas por el Sindicato del Personal tienen en cuenta la inclusión de la diversidad y la igualdad de género, también en todas las consultas y negociaciones con HRD y la Dirección. El Sindicato del Personal apoya el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género (2022-2025), y ha reiterado la importancia de garantizar la igualdad de género entre el personal de la OIT, en particular para el personal de la categoría de servicios orgánicos de grado P.5 y superior, donde la igualdad dista mucho de haberse logrado.

Este año, el Sindicato del Personal celebró el Día Internacional de la Mujer a través de varias actividades, incluidas entrevistas de vídeo a Catherine Comte-Tiberghien, antigua presidenta del Comité del Sindicato del Personal, y a Gurchaten Sandhu, antiguo Coordinador del Comité del Sindicato del Personal del Grupo de Trabajo sobre Diversidad y Presidente de UN GLOBE, y un vídeo de miembros del Comité en el que comparten sus opiniones y experiencias en lo que respecta a la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo para las mujeres, difundidos en las redes sociales. El Sindicato del Personal comunicó asimismo su apoyo durante el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia a los colegas pertenecientes a la comunidad LGBTI, y ha continuado colaborando con UN GLOBE y apoyando su labor.

### **Nueva modalidad de trabajo flexible**

Apoyándose en el compromiso de la Administración de finalizar lo antes posible una nueva política de modalidades de trabajo flexible, el Comité del Sindicato del Personal movilizó al grupo de trabajo y al experto técnico pertinentes para que realizaran contribuciones sobre un proyecto de IGDS y aportaran contribuciones concretas relacionadas con el alcance de la política, la financiación y la perspectiva del terreno. Tras una ronda de consultas entre el Comité del Sindicato del Personal y la Administración, el proceso se detuvo, y el Comité del Sindicato del Personal ha pedido reiteradamente que se le presente una propuesta revisada para poder avanzar y finalizar la nueva IGDS. Entretanto, y en el contexto de la política de regreso a la Oficina para una serie de oficinas, el Comité del Sindicato del Personal ha pedido a la Administración que tenga en cuenta las lecciones aprendidas, así como los cambios experimentados en las modalidades de trabajo y en la mentalidad del personal, y a que se aleje de la tentación de “volver a las andadas”.

### **Una política de licencia parental inclusiva**

En lo que respecta a la propuesta de revisar la política de licencia de maternidad y de paternidad para lograr una política de licencia parental más inclusiva en consonancia con el objetivo de promover la igualdad de género y la equidad en el mantenimiento de las oportunidades profesionales y el acceso a las mismas: se previó que las negociaciones con HRD proseguirían en 2022 tal como se había acordado en la primera reunión de la Comisión Paritaria de Negociación del año. HRD indicó su deseo de posponer las negociaciones hasta que la CAPI tomara una decisión sobre el tema. En julio, la CAPI aprobó la recomendación del Grupo de Trabajo para introducir una licencia parental unificada, con disposiciones adicionales para los padres biológicos. Los miembros del Comité del Sindicato del Personal que participaron han quedado a la espera y están dispuestos a reanudar las negociaciones tras recibir una propuesta revisada de HRD. Paralelamente, el Grupo de Trabajo redactó un conjunto de preguntas que se incluyeron en la encuesta mundial del Comité del Sindicato del Personal sobre las disposiciones contractuales. Los resultados se tendrán en cuenta en una actualización y revisión de la posición del Comité del Sindicato del Personal sobre este tema, y apoyarán las negociaciones con HRD. El Sindicato del Personal también respalda a U.N. Parents, en particular las recomendaciones que se elaboraron para el periodo de sesiones de la CAPI.

U.N. Parents es una red que aboga por responsabilidades parentales iguales y por unas políticas parentales más justas en las Naciones Unidas en el interés superior del niño.

### *VII – Asuntos internacionales y protección de la independencia de la administración pública internacional*

Objetivo: Fortalecer las alianzas con los actores que desempeñan un papel en la mejora de las condiciones de trabajo y de empleo de la administración pública internacional (federaciones sindicales internacionales, el CCASIP, la sociedad civil, etc.) y actuar a largo plazo para el establecimiento de la negociación colectiva en todo el sistema de las Naciones Unidas.

#### Medios de acción

- Fortalecer los vínculos con las grandes centrales sindicales mundiales y aquéllas a las que está afiliado el Sindicato con miras a beneficiarse de su logística e influencia para establecer un mejor marco de relaciones profesionales en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.
- Orientarse hacia un fortalecimiento recíproco de los conocimientos y de los recursos y actividades para emprender campañas de movilización al nivel de las Federaciones internacionales de la administración pública internacional, en particular con miras a hacer frente a las posibles amenazas vinculadas con una reforma contractual en todo el sistema común de las Naciones Unidas.
- Proseguir las actividades en las Federaciones de Asociaciones de Personal del Sistema de las Naciones Unidas (FAPSNUBA) ya existentes. Alentar a los representantes del personal de la OIT a participar en las FAPSNUBA locales en el terreno, o a crear dichas Federaciones, para responder mejor a los intereses y necesidades del personal de las organizaciones internacionales a escala local.
- Fortalecer los vínculos con diferentes grupos interinstitucionales (tales como UN-Globe, UN+, o la red feminista de las Naciones Unidas) a fin de mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de ciertas categorías de trabajadores en las Naciones Unidas que pueden ser objeto de discriminación (por motivos de raza, origen étnico, origen social, ascendencia nacional, nacionalidad, sexo, situación familiar, responsabilidades familiares, edad, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas, religión, discapacidad, estado serológico respecto del VIH o afiliación sindical).
- Dedicar recursos del Sindicato al CCASIP permitiendo que uno de los funcionarios del Sindicato actúe como Secretario General.

**Coordinador:** Carlos Carrión-Crespo

**Miembros:** Manuel Céspedes Ocampo, Yvan Poulin

Este año, el Comité del Sindicato del Personal ha continuado fortaleciendo su presencia en la federación a la que pertenece, a saber, la CCISUA, al prolongar el mandato de Secretario General de la federación de uno de sus miembros. Esta mayor presencia ha permitido al Sindicato del Personal de la OIT tener una mayor visibilidad de las cuestiones en juego en el sistema común de las Naciones Unidas, y participar más activamente en la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional, y poner en primer plano sus objetivos (establecer un sistema de negociación real en las Naciones Unidas). Se necesitan muchas más reuniones y un mayor compromiso para que el personal de las Naciones Unidas realice progresos en este ámbito. Los beneficios de esa presencia ya se observan, por ejemplo, en los grupos de trabajo para revisar las metodologías de fijación de salarios o en las discusiones sustantivas sobre el futuro del trabajo en las Naciones Unidas.

El Sindicato del Personal también ha estado presente al defender los derechos de los colegas sobre el terreno, utilizando todas las sinergias que existen entre él y los sindicatos locales. Asimismo, ha seguido apoyando a las Federaciones de Asociaciones del Personal de las Naciones Unidas a nivel local, con el fin de estar mejor equipado para futuras campañas encaminadas a defender las condiciones de empleo y de trabajo sobre el terreno.

#### *VIII – Un Sindicato aún más fuerte y mejor equipado*

##### **A – Comunicación**

**Objetivo:** El grupo de comunicaciones garantizará que el Sindicato del Personal se comunique con el personal de una manera más eficaz y eficiente, sobre las actividades, los problemas continuos y los progresos realizados, en estrecha colaboración con los grupos de trabajo pertinentes.

**Medios de acción:**

- Mantener al personal informado regularmente sobre las novedades a través de los nuevos emblemas del Sindicato del Personal en la sede, las emisiones, el sitio web, las redes sociales, etc.
- Mantener actualizado el sitio web del Sindicato en inglés, francés y español.
- Mejorar la redacción de los materiales del Sindicato del Personal (en particular sus folletos y sus formularios de adhesión) para hacerlos más inclusivos.
- Redactar nuevas notas de información para que los funcionarios interesados comprendan más fácilmente los procedimientos.
- Estar en contacto con cada grupo de trabajo de las áreas de acción del Sindicato para ayudar a promover lo que hacen en el grupo respectivo para que el personal lo conozca.
- Comunicarse regularmente con el comité de redacción de UNION en lo que respecta a la publicación de editoriales sobre las políticas y procedimientos de la OIT.
- Hallar nuevas maneras de promover las campañas del Sindicato del Personal y explicar de qué tratan, en particular las campañas de contratación, las actividades de formación, etc.
- 

**Coordinador:** Harvey Addo-Yobo, asistido por Séverine Deboos, Yvan Poulin y Céline Moiret

El equipo de comunicación se ha reunido cada semana virtualmente a fin de preparar los titulares y los comunicados de prensa semanales. El equipo también añadió boletines mensuales para informar al personal sobre lo que la Comisión había hecho en un mes. Los miembros del equipo se han mantenido en

estrecho contacto entre sí, para que el Sindicato y el personal pudieran ponerse en contacto rápidamente en caso de emergencia. Esta capacidad de respuesta rápida ha demostrado ser crucial y ha garantizado que se informe oportunamente al personal sobre los acontecimientos.

El Sindicato del Personal se comunica fundamentalmente por medio de titulares, de boletines y de emisiones, y el equipo de comunicación ha ayudado a proporcionar el diseño y el material para los carteles y publicaciones en las pantallas de bienvenida situadas en la sede, el sitio web, Twitter, Facebook y otras plataformas de medios sociales.

La revista UNION (ahora el blog *Union*) ha estado bastante silenciosa este año, debido a la pandemia de la COVID-19, ya que los editores han estado ocupados con otros asuntos. Además de esto, no ha habido muchos contribuidores. Dicho esto, las contribuciones de los miembros del personal que tienen algo que decir siguen acogidos con interés, y sólo podemos alentarle a visitar nuestro sitio web: <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

La migración del contenido al sitio web renovado ya ha tenido lugar. Ha sido un largo proceso, pero necesario para que el equipo proporcione información integral en español, francés e inglés.

El Sindicato del Personal pretende seguir trabajando duro y no escatimar esfuerzos para mejorar la comunicación con el personal. A tal efecto, utilizará todos los medios a su alcance y todos los conocimientos especializados de los miembros del equipo.

## **B – Adhesiones, representación y formación**

### Objetivos:

- **Un Sindicato aún más fuerte y mejor equipado:** A través del mantenimiento y del aumento de su número de afiliados, el fortalecimiento de la solidaridad, la consolidación de las capacidades de los representantes del Sindicato, y la mejora de las operaciones internas, de la comunicación y de la coherencia en sus acciones.

### Medios de acción

- Empezar una campaña de contratación sindical 2022 y campañas de información.
- Orientarse hacia una representación sindical en todos los servicios y lugares de destino en el marco de las elecciones de los delegados de servicio y de los comités locales.
- Prever sesiones de información y de formación periódicas para todos los representantes sindicales.
- Compartir regularmente la información con la red de delegados de servicio por medio de correos electrónicos, de cafés y de desayunos de información.
- Identificar y apoyar los servicios o los proyectos de cooperación técnica en los que está teniendo lugar o se ha previsto una reestructuración.
- Organizar en 2022, junto con un delegado de servicio, al menos dos (2) sesiones de información-desayuno en los departamentos de la sede de la OIT para reforzar el apoyo al Sindicato.
- Garantizar la comunicación con los titulares regionales y sus suplentes a fin de intercambiar experiencias y apoyarse mutuamente para mejorar la adhesión y la organización sindical.

**Coordinador:** Yvan Poulin, asistido por Carlos Carrión-Crespo

### Apoyar a los delegados sindicales en su labor

A lo largo del año pasado, el Comité del Sindicato del Personal apoyó firmemente su red de delegados sindicales en la sede, a través de la mayor utilización del grupo WhatsApp y de Teams, donde se mantuvo informados a los dirigentes sindicales de los acontecimientos, y donde estos pudieron comunicar sus necesidades y las novedades. Se celebraron reuniones mensuales para garantizar que la comunicación fuera lo más fluida posible y que las voces de todos nuestros miembros se escucharan de la mejor manera posible. Se ha creado una sinergia real entre el Comité y los delegados de los servicios, lo cual ha permitido que se tomen en consideración las preocupaciones y los intereses de todos de una manera más rápida y eficaz.

Además, las reuniones regulares a través de Teams han ayudado a fortalecer el sentimiento de pertenencia a una red. Todas las personas se han beneficiado de las experiencias mutuas, y el espíritu de colaboración entre los delegados sindicales ha levantado los ánimos.

### Campaña de afiliación y organización

En este momento del año, en octubre, el Sindicato del Personal ha dado la bienvenida a 155 nuevos afiliados – 133 en las oficinas exteriores y 22 en la sede.

### Parte 3 – Acciones periódicas y regulares

#### *I – Solucionar los problemas del personal en las oficinas exteriores:*

Inspirado por la visión del Sindicato del Personal mundial adoptada en septiembre de 2020, el Comité del Sindicato del Personal, a través de su firme compromiso con los representantes regionales, y en estrecha colaboración con los representantes de los países, expresará la Administración las preocupaciones y los intereses de los colegas sobre el terreno, y se cerciorará de que se protejan y mejoren las condiciones de empleo y de trabajo del personal sobre el terreno.

Teniendo en cuenta los diversos retos a los que nos seguimos enfrentando en el marco de la pandemia COVID-19, como el teletrabajo obligatorio, los objetivos del Sindicato en relación con el personal de campo abarcarán las siguientes cuestiones:

- La seguridad y protección de todas las categorías del personal sobre el terreno, para prevenir y encarar los casos de violencia y acoso en el trabajo y garantizar su salud y seguridad física.
- La lucha contra la diferenciación de trato entre el personal internacional y local en las políticas de seguridad y evacuación, en particular con respecto a los derechos y beneficios del personal en los lugares de destino de alto riesgo.
- La promoción de la creación de los comités de SST en cada lugar de destino, y garantizar la representación con la debida formación en los comités de SST.
- La armonización de los procedimientos de contratación y selección en todos los lugares de destino, a través del establecimiento del RAMC.
- La promoción de las perspectivas profesionales en el marco de la política de movilidad, teniendo en cuenta las características de cada categoría de puestos, en particular los puestos de cooperación técnica, NO y NC.
- Garantizar que se preste más atención a las condiciones inherentes a los contratos de trabajo del personal, en particular realizando encuestas periódicas sobre los salarios.

#### Medios de acción

- Promover el Convenio núm. 190 de la OIT en las oficinas exteriores a fin de evitar la violencia y el acoso, y fortalecer el mecanismo de tramitación de quejas con miras a un juicio justo y equitativo para los querellantes.
- Examinar las políticas de seguridad y evacuación a fin de respetar la igualdad de trato del personal en los lugares de destino de alto riesgo.
- Fortalecer el papel y las funciones del COSH en todos los lugares de destino a través de un mayor intercambio de información y de más formación, e incluir sus funciones mejoradas para recomendar el regreso seguro del personal a la oficina durante la pandemia.
- Apoyar la aplicación sobre el terreno del convenio de negociación colectiva firmado en 2014, con respecto al papel que desempeña el Sindicato del Personal en la contratación y selección, a fin de garantizar la participación efectiva del Sindicato del Personal en la transparencia y rendición de cuentas de la contratación y selección.
- Promover efectivamente una política de movilidad que garantice la movilidad para el personal que trabaja desde hace mucho tiempo en un lugar de destino cuando el personal postule a vacantes, y la clara política de movilidad se estipulará en el Estatuto del Personal.
- Lograr que la realidad sobre el terreno se tenga en cuenta en la negociación de la política contractual con la Administración.
- Ayudar a los miembros del personal en todos los lugares de destino a reivindicar sus derechos ante la Administración por conducto del diálogo con las partes pertinentes y con el apoyo, cuando sea necesario, del consejero jurídico del Sindicato.
- Seguir celebrando discusiones mensuales periódicas con todos los representantes regionales por videoconferencia, como un medio eficaz de facilitar el intercambio de información y de

experiencia en la puesta en práctica de las prioridades indicadas anteriormente (en la actualidad, las reuniones se programan trimestralmente).

- Organización de las dos reuniones regionales en Africa y en Americas.

**Coordinadora:** Severine Deboos, asistida por Sophie Guerre-Chaillet

- El Convenio núm. 190 de la OIT se ha promovido en las oficinas exteriores a fin de evitar la violencia y el acoso y para fortalecer el mecanismo de tramitación de reclamaciones con miras a un juicio equitativo para los demandantes. Esto se ha llevado a cabo a través de actividades de sensibilización y de fortalecimiento de la capacidad durante las reuniones regionales celebradas en Europa y en los Estados árabes y en Asia y el Pacífico. Los representantes titulares y pertinentes regionales también han apoyado a los miembros cuando ha procedido, y se han transmitido asimismo algunos casos a través de los canales pertinentes.
- La revisión prevista de las políticas de seguridad y de evacuación con respecto a la igualdad de trato para el persona que se encuentra en lugares de destino de alto riesgo todavía no se ha considerado, lamentablemente, debido a otras prioridades. El Comité del Sindicato del Personal ha seguido muy de cerca las acciones y el apoyo para las oficinas en Myanmar, Haití, Afganistán, Sri Lanka, Bangladesh y Pakistán, garantizando que se haya tenido en cuenta la seguridad y protección de todos los colegas.
- Dada la continuación del teletrabajo obligatorio y la situación médica en el mundo, el papel y las funciones del CSSO en todos los lugares de destino se han fortalecido aumentando el intercambio de información y la formación. Los comités de SST en varias oficinas en Europa y los Estados árabes han participado en el ejercicio de regreso a la Oficina tras el confinamiento debido a la COVID-10. Se han previsto y realizado actividades en coordinación con el Sindicato del Personal. El grado de esta cooperación ha variado de una oficina a otra, pero ha sido satisfactorio en general. En África, la necesidad de fortalecer los comités de SST en todos los lugares de destino está discutiéndose durante las reuniones mensuales con el equipo del Director General (el Director Regional Adjunto y el Coordinador Regional de Recursos Humanos).
- La armonización de los procedimientos de contratación y selección a través del establecimiento del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC) está discutiéndose con la Administración. Entretanto, se han realizado progresos en una serie de oficinas exteriores con miras a impulsar procesos transparentes y justos, y a promover una política de movilidad que garantice la movilidad para el personal con muchos años de servicio en un lugar de destino.
- Se ha prestado particular atención a garantizar que la realidad sobre el terreno se tenga en cuenta en todas las discusiones y negociaciones. Concretamente, a través de los titulares regionales, se han recopilado comentarios y contribuciones con objeto de orientar las aportaciones realizadas por el Comité sobre la futura política de modalidades de trabajo flexible.
- Tienen lugar discusiones regulares mensualmente con todos los representantes regionales por videoconferencia, como un medio eficaz para facilitar el intercambio de información y de experiencia en la aplicación práctica de las prioridades indicadas anteriormente.
- Las reuniones regionales para América y África se organizaron con éxito en julio y septiembre, en modo presencial, pero con sesiones en línea con el resto del Comité.
- Las elecciones de los titulares regionales y de sus suplentes también han concluido.

## II – Utilización de los recursos financieros

Objetivo: Asegurar la máxima transparencia en la utilización de los recursos financieros.

Medios de acción

- Examinar el proceso de control y de seguimiento de todas las transacciones financieras.
- Seguir buscando la solución eficaz de las cuentas bancarias para las oficinas que lo necesitan, y establecer los procedimientos de transferencia de fondos a estas cuentas.

**Tesorero:** Yvan Poulin

Al igual que el año anterior, en nivel de gasto para el año 2021 está muy por debajo del presupuesto pronosticado, con ahorros en todas las misiones, en gastos hoteleros y en costos de comunicación, y las reuniones regionales se celebraron virtualmente. El número de miembros también experimentó un fuerte crecimiento en 2021, y el nivel de las cotizaciones sindicales fue el más alto de la historia, lo cual nos permite mirar hacia el futuro con confianza.

Para las oficinas exteriores que no pueden abrir una cuenta “Asociación” (por motivos de legislación nacional), no se ha hallado una solución eficaz y poco costosa. Se han establecido medios alternativos en algunas oficinas para que puedan utilizar sus fondos con cierta flexibilidad.

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

Objetivo: Representar y defender los intereses individuales y colectivos del personal.

Medios de acción

- Proporcionar información y/o recomendaciones a los miembros del personal a título individual, en la sede y en las oficinas exteriores, sobre la aplicación y la interpretación del Estatuto del Personal, los convenios colectivos y los documentos SDGI, y sobre las políticas y procedimientos en vigor.
- Proporcionar información y/o recomendaciones sobre las cuestiones relativas a los derechos colectivos.
- Difundir notas de información sobre los procedimientos aplicables a los funcionarios.
- Representar y acompañar a los funcionarios en el marco de la prevención de conflictos.
- Organizar sesiones de información en la sede y en las oficinas exteriores, en particular en el marco de las reuniones regionales o a través de Skype.
- Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.

**Miembros:** Carlos Carrion-Crespo, Guillaume Filhon

A pesar del contexto de la pandemia prolongada, el Sindicato del Personal ha seguido proporcionando asesoramiento y asistencia jurídica durante este año tan especial. Hemos observado un incremento de las reclamaciones individuales a partir del segundo semestre del año. El Sindicato del Personal registró una clara disminución del número de quejas formales presentadas a HRD y a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (“JAAB”) en la segunda mitad del año 2020, mientras que observó un incremento del número

de casos objeto de discusiones informales y de resoluciones con la Administración. Por consiguiente, el año 2021 parece haber marcado un retorno a la “normalidad” en términos del número de quejas formales.

El Sindicato del Personal deplora que varios conflictos o problemas de relaciones laborales parecen estar directamente relacionados con la política contractual, y en particular con la falta de condiciones de trabajo coherentes entre los funcionarios asignados a proyectos de cooperación técnica y los designados para puestos de trabajo a cargo del presupuesto ordinario, y la situación de precariedad de los primeros en comparación con los últimos. Si bien esta situación no es nueva, con el continuo aumento del número de miembros del personal “de cooperación técnica”– que actualmente sobrepasa el de los miembros del personal a cargo del presupuesto ordinario (el 50,2 por ciento frente al 49,8 por ciento) – abordar esta cuestión reviste más importancia que nunca. El Sindicato está convencido de que queda mucho camino que recorrer para garantizar un lugar de trabajo más saludable y equitativo para todos.

Este último año, la mayoría de las consultas que han conducido a intervenciones de todo tipo por el Sindicato del Personal, incluida asistencia con las quejas formales, han sido sobre los temas siguientes:

- Solicitudes de indemnización presentadas ante el Comité de Indemnización;
- Solicitudes relativas a la clasificación de los puestos de trabajo y los recursos;
- Condiciones de trabajo del personal con contratos de cooperación técnica, incluidos los casos de contratos precarios sucesivos;
- Procesos de contratación y selección;
- Medidas de adaptación de los lugares de trabajo;
- Salario y prestaciones tras la promoción y/o el nombramiento

## II. ACTIVIDADES EN LAS REGIONES

### África

**Miembro titular:** Remy Bertrand Kama Kama

**Miembro suplente:** Leillah Abdallah

### RECLASIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL GRADO

El personal en la región ha tenido la impresión de que existe una falta de transparencia y de flujo de trabajo computarizado en el proceso de reclasificación, lo cual impide al personal presentar fácilmente su solicitud de reclasificación en línea y realizar un seguimiento de la misma.

Pedimos a la Administración de la OIT que establezca un sistema en línea para presentar las solicitudes de reclasificación, y realizar un seguimiento de las mismas, según plazos predeterminados.

### CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN

El estado de participación de los representantes sindicales varía (de mero observador a miembro de pleno derecho en los paneles de contratación y selección). Los principios básicos de contratación y selección difieren considerablemente de una oficina a otra en la región.

El personal en la región está pidiendo una revisión de convenio colectivo de 2014 entre el Sindicato del Personal y la Administración de la OIT sobre la contratación y selección para permitir que el sindicato participe plenamente en todas las etapas del proceso de contratación y selección tanto en la sede como en las oficinas exteriores.

### CSSP: SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL

Sólo el 25 por ciento (según el resultado de la encuesta de julio/agosto de 2022) de los colegas de la OIT en África están satisfechos con los proveedores de atención de salud locales de la CSSP. La CSSP no es reconocida por la mayoría de los proveedores de atención de salud locales.

Instamos a que la CSSP proporcione un marco para orientar las negociaciones y entablar negociaciones directas con los proveedores de atención de salud a nivel nacional, a fin de garantizar el acceso a servicios de asistencia médica de calidad para su personal.

Es preciso evaluar los sistemas de atención de salud en África con miras a establecer un sistema de seguro adaptado y prefinanciado para el personal. La CSSP puede adaptar en África las prácticas positivas establecidas por otros organismos de las Naciones Unidas para garantizar el acceso a servicios médicos prefinanciados de calidad.

La CSSP debería prever el reembolso de los gastos médicos con cargo a la cuenta de la cuenta de la UNFCU y/u otras cuentas para la nómina utilizadas por el personal.

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como parte de la colaboración continua entre la Unión Africana y la Oficina Regional para desarrollar la capacidad de los comités de SST, todos los miembros de los comités de SST locales participaron en la primera sesión de discusión celebrada el 25 de mayo de 2022, para introducir brevemente la gestión de la seguridad y salud ocupacional y las funciones de los comités paritarios. Esta actividad de formación fue la primera en la que ha participado una región entera.

### GRUPO DE EXAMEN INDEPENDIENTE (GEI) PARA LA REGIÓN AFRICANA

El Grupo de Examen Independiente (GEI) para la región africana se constituyó oficialmente y estuvo operativo en febrero de 2021 para un mandato de dos años. Están manteniéndose discusiones entre la Dirección Regional y el Sindicato para la renovación de su mandato. Los miembros de este Grupo serán designados de una forma consensuada.

Además, el mandato del GEI debe extenderse a todas las solicitudes de reclasificación para los grados G y NO.

### **Américas**

**Miembro titular:** María Elena López-Torres

**Miembro suplente:** Ana Catalina Ramírez

Desde la realización de la AGA de febrero de 2022 hasta la fecha, nuestra región tuvo un evento importante. La VIII Reunión Regional de Sindicatos de Personal de la OIT tuvo lugar en Montevideo, Uruguay, del 27 de junio al 1 de julio de 2022. A dicha reunión asistieron el Presidente del Comité del Sindicato del Personal, Carlos Carrión-Crespo y nuestra colega Ana Catalina Ramírez, Delegada Suplente.

Esta reunión se realizó de manera presencial luego de casi dos años de confinamiento, y se cumplieron todos los protocolos de seguridad, para así garantizar la salud de todos los participantes.

Durante toda la semana, los presidentes de las oficinas del terreno participaron, revisaron, intercambiaron y discutieron temas relacionados con los recursos humanos, la selección y la contratación de personal, CSSP/SHIF, las modalidades de trabajo flexible, el teletrabajo, el desarrollo profesional, el retorno a las oficinas, las evaluaciones del desempeño, y la capacitación, entre otros.

### **ELECCIONES EN LA REGIÓN**

Se realizaron las elecciones locales en marzo de 2022 a fin de constituir los nuevos comités del Sindicato del Personal en toda la región, cuyo mandato se extiende de abril 2022 a abril 2024.

### **TELETRABAJO Y SITUACION DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA REGIÓN**

La región se encuentra en situación de teletrabajo desde marzo 2020 hasta la fecha. En muchos países si bien la pandemia viene siendo controlada, y hay menor número de contagios, en otros aún se tienen cifras que preocupan. Sin embargo, la mayoría de los países ya se está reactivando y los trabajadores y las trabajadoras han retornado a la modalidad presencial.

### **RECURSOS HUMANOS**

Se ha iniciado desde finales de año pasado la revisión del Procedimiento de Selección del Personal Local en nuestra región. Se trata de un procedimiento aprobado desde 1992, vigente a la fecha y ejemplo de buena práctica.

El Comité Regional ha revisado la nueva propuesta enviada por los colegas de HR Regional, y ha enviado las observaciones sobre el documento. Estamos a la espera de la respuesta para poder iniciar la negociación.

### **RECLASIFICACIONES Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

Durante este periodo han tenido lugar varios procesos de reclasificación con resultados positivos, y algunos otros están en proceso de revisión. Esperamos sean resueltos en breve.

### **RETORNO A LAS OFICINAS**

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

Las oficinas se enfrentan a situaciones y contextos en términos de su preparación para el retorno completo del personal. Subrayamos la importancia de garantizar el cumplimiento de los protocolos. El personal debe sentir absoluta seguridad en su retorno al lugar de trabajo.

### **FONDOS PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL**

En estos tiempos de cuarentena, el equipo de recursos humanos regional alienta al personal a tomar cursos de capacitación, ya sean individuales o grupales, sobre temas relacionados con su desarrollo

profesional y laboral, incluso cursos grupales de idiomas. Las solicitudes se tramitan a través de las unidades de recursos humanos de cada oficina en coordinación con el Comité de Capacitación.

Actualmente está llevando a cabo el Taller de Entrevistas por Competencias (CBI) con la participación de varios colegas de las distintas oficinas de la región. Este taller permitirá darles herramientas para poder realizar entrevistas con altos estándares de calidad.

### **CUENTA BANCARIA DEL SINDICATO DEL PERSONAL EN LAS OFICINAS**

Reiteramos la consulta sobre las cuentas bancarias del Sindicato, cuya titularidad sigue estando a nombre de algunos afiliados, generalmente del Presidente y Tesorero, lo que conlleva inconvenientes fiscales ante las autoridades de algunos países para esos funcionarios, así como problemas de inmovilización de fondos en caso de fallecimiento de uno de los titulares hasta que finalice el proceso sucesorio. Éste es un tema que sigue surgiendo y aún no tenemos una clara solución al respecto.

### **CSSP/SHIF**

Hemos observado una mejora notable en el tiempo de procesamiento de reembolsos. El personal está más satisfecho con ello y felicitamos los esfuerzos realizados. La implementación del nuevo sistema SHIF ON LINE, es bastante sencilla y útil. Ahora si es posible dar un mejor seguimiento a las solicitudes de reembolso.

### **ENCUESTAS SOBRE LOS SALARIOS**

Advertimos con preocupación que en varias oficinas de la región se enfrentan retrasos y no se han logrado resultados positivos en los estudios salariales.

Nos preocupa que los CIASLS (comités interagenciales de salarios) no estén actuando de manera más activa, ya que en varios países no ha habido incrementos salariales desde hace tiempo.

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

### **RECIENTE DESIGNACION DEL JEFE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS REGIONALES**

La Delegación Regional le da la más cordial bienvenida a nuestra Andrea Botbol, quien asumió funciones como Jefa de los Servicios Administrativos Regionales de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe en agosto.

Durante este periodo, el colega Thomas Wissing fue designado Director Adjunto para la Oficina de Países Andinos, y le damos también una cordial bienvenida.

Con preocupación observamos la alta rotación que está teniendo el puesto de Coordinador 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.

Como representantes del Sindicato del Personal de todos los funcionarios tanto locales como de contratación internacional en las Américas y el Caribe, reafirmamos nuestro compromiso de trabajar por un Sindicato más fuerte, protegiendo y tratando de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

### **Asia y el Pacífico**

**Miembro titular:** Pong-Sul-Ahn (saliente) / Gwendolyn Fabros (entrante)

**Miembro suplente:** Yuka Okumura

El informe se ha basado en las actividades realizadas en 2021-2022 y en las discusiones mantenidas en la reunión más reciente de los representantes del Sindicato del Personal.

### **Sindicatos en la región**

Las oficinas de país en la región están abiertas y el personal ha regresado a las oficinas. Según la IGDS núm. 141, la mayoría de las oficinas están combinando modalidades de trabajo en línea y presenciales. Los sindicatos del personal, como los de Yakarta, Hanoi y Colombo, llevaron a cabo retiros del personal presenciales durante el periodo comprendido entre junio y septiembre, cuando el riesgo de la pandemia se redujo. El número de miembros del Sindicato del Personal en la región ha permanecido estable, aunque algunos sindicatos han sumado nuevos miembros. La seguridad física y económica ha sido un motivo de preocupación para el personal en el Afganistán, Myanmar y Sri Lanka.

### **Diálogo con la Dirección**

Durante el periodo de la pandemia, un mecanismo de diálogo entre el Sindicato del Personal y la Dirección en toda la región ha ayudado a discutir las preocupaciones del personal y a intercambiar opiniones. Por ejemplo, el 20 de abril de 2022, los representantes del Sindicato del Personal se reunieron con la Sra. Chihoko Asada-Miyakawa, Directora Regional, acompañada de la Sra. Jinah, Asociada Regional de Recursos Humanos. La reunión se organizó para entablar un diálogo con la Directora Regional sobre las cuestiones nacionales y de toda la región y para obtener sus impresiones. Las cuestiones planteadas por los representantes del sindicato incluyeron la futura distribución de las oficinas en la Oficina Regional de Asia y el Pacífico, las encuestas sobre los salarios, las modalidades de trabajo flexible, el fondo de desarrollo del personal, la participación de los representantes del Sindicato del Personal en la contratación y selección, el regreso a la oficina, y los posibles recortes de puestos con cargo al presupuesto ordinario. Los representantes del Sindicato del Personal expresaron su preocupación acerca de ciertas cuestiones y también quisieron obtener más información de la Directora Regional y la Asociada Regional de Recursos Humanos sobre algunas cuestiones. Pong-Sul señaló que valoraba que la Directora General participara en el diálogo.

### **Encuesta local sobre los salarios**

La inflación está aumentando, por lo que los ingresos reales en varios países, incluido Sri Lanka, están reduciéndose. Además, los resultados de las encuestas locales provisionales sobre los salarios llevadas a cabo en algunos países, entre ellos Viet Nam, no han sido alentadores. Lo que es peor aún, es sumamente habitual y difícil tener comparadores con salarios altos en las encuestas locales sobre los salarios. Es necesario tomar medidas conjuntas con los directores de las oficinas de país y la Administración cuando se anuncie el resultado de una encuesta local sobre los salarios. Además, se precisa una solución mundial para hallar comparadores con salarios altos.

### **Mayor participación de los sindicatos en el proceso de contratación (modelo de mejores prácticas para la oficina de país de Bangkok)**

En una serie de oficinas de país en Asia, se han realizado grandes progresos en lo que respecta a la mayor participación del Sindicato del Personal en el proceso de contratación. De hecho, la oficina de país de Bangkok está abriendo camino como modelo en términos de mejores prácticas en la región en la que el Sindicato del Personal participa en el panel de contratación y selección. Aunque esto es cierto para algunas oficinas de país, la uniformidad en toda la región aún no se ha logrado. Existen oficinas de país en las que el Sindicato del Personal continúa participando como observador o simplemente no participa. La situación en cada país sigue basándose en acuerdos bilaterales alcanzados con la Dirección por los respectivos Comités del Sindicato del Personal en cada oficina de país. Es necesario que los representantes del Sindicato del Personal participen más activamente en el proceso de contratación y selección con miras a garantizar su rendición de cuentas y transparencia.

### **Movilidad geográfica y funcional (debe brindarse a todo miembro del personal de la OIT la oportunidad de tener movilidad para su motivación, trayectoria profesional y experiencia laboral sobre el terreno-en la sede (viceversa))**

La mayor parte del personal considera que la política de movilidad existente debe mejorarse para motivar la moralidad del personal, acelerar los conocimientos y la experiencia laboral, y comprender mejor el interés y las expectativas de los mandantes de la OIT. El Sindicato del Personal ha seguido presionando

para lograr este objetivo. Sus esfuerzos han sido fructíferos en algunas oficinas de país, donde el Departamento de Recursos Humanos regional y la Dirección regional han apoyado la aprobación de traslados. Si bien esto está en una fase incipiente, el Sindicato del Personal en la región de Asia y el Pacífico continuará reflexionando con sus afiliados, e intercambiando ideas y estrategias sobre la manera en que estos procesos pueden ganar popularidad en la región, de tal manera que garantice que la cuestión se cubra en las discusiones con el personal local y profesional en la región. La campaña sindical “Una sola OIT” solo puede alcanzar realmente su objetivo cuando la política de movilidad funcional y geográfica es eficaz. El personal en Asia y el Pacífico prevé que la nueva Administración de la OIT considerará esta política con carácter prioritario y la impulsará en breve.

**Creación de una cultura de que todos los grados – personal P, NO y G – puedan aplicar equitativamente modalidades de trabajo flexible cuando la política sea acordada y firmada por el Sindicato del Personal y la Dirección**

Las modalidades de trabajo han cambiado, a lo cual ha contribuido el impacto de la pandemia de COVID-19. Si bien el personal ha trabajado a domicilio durante la pandemia, en la actualidad comprende los planes de trabajo personales y de la unidad, y puede desempeñar sus funciones. El grado de satisfacción del personal con el teletrabajo y su productividad durante el teletrabajo se consideran destacados. El personal en Asia y el Pacífico prevé el establecimiento de una nueva política de modalidades de trabajo flexible. Se han compartido diferentes opiniones y buenas prácticas a fin de mejorar la situación actual de los miembros en cada grado – personal P, NO y G, con independencia de los grados y puestos de trabajo. El Sindicato del Personal en Asia y el Pacífico considera que la política de modalidades de trabajo flexible debería aplicarse ampliamente en relación con el desempeño y la productividad, la seguridad ambiental, el desarrollo profesional, y la conciliación de la vida profesional y la vida privada.

**Retos para la contratación directa a los que se enfrenta el personal con contratos de corta duración y con contratos especiales de corta duración (que están convirtiéndose en un punto de acceso para la contratación con contratos de duración determinada)**

Este es uno de los retos a los que se enfrentan las oficinas de país en Asia y el Pacífico. Esta práctica y esta estrategia deberían discutirse en una fase temprana con la Dirección y contrarrestarse con el Sindicato del Personal, ya que esto no promueve en absoluto la transparencia e igualdad en la contratación.

**Medidas adecuadas sobre el derecho de descanso compensatorio de misiones llevadas a cabo durante el fin de semana**

Si bien la IGDS sobre los viajes está sólidamente establecida, sigue siendo necesario adoptar medidas adecuadas sobre el descanso compensatorio de misiones llevadas a cabo durante el fin de semana. El Sindicato del Personal continuará presionando para que las directrices se interpreten de manera correcta en algunas oficinas de país, a fin de garantizar la conciliación de la vida profesional y la vida privada de los miembros que han dedicado sus fines de semana al trabajo.

**Regreso seguro a la Oficina ante el persistente reto de COVID-19**

Si bien se está adoptando actualmente el enfoque gradual, el Sindicato del Personal continúa vigilando la situación en cada oficina de país en Asia y el Pacífico, garantizando que el personal se sienta seguro y protegido siempre que deba retomar sus funciones en la oficina. El fortalecimiento del CSSO y las discusiones colaborativas deberán continuar.

**Reunión regional del Sindicato del Personal de Asia y el Pacífico**

La Reunión regional se celebró virtualmente del 11 al 14 de octubre de 2021 con la participación de aproximadamente 25 personas (2 personas de cada Comité del Sindicato del Personal – Presidente y Secretario/ o alternativa). Aproximadamente la mitad de los participantes fueron electos en las elecciones de abril. Además, el titular regional ha organizado periódicamente reuniones regionales en línea del Sindicato del Personal a fin de consolidar cuestiones preocupantes y de intercambiar experiencias mutuas.

## Europa y los Estados árabes

**Miembro titular:** Éva Mihlic

**Miembro suplente:** Ludovic Caprini

El informe se ha compilado sobre la base de la limitada información proporcionada por las oficinas con los representantes del Sindicato del Personal en la región (Bruselas, Moscú, Beirut y Budapest, incluidos los puntos focales en Sarajevo y Kyiv). Debido a la disolución del Comité del Sindicato del Personal en la oficina de Ankara, los datos para esta oficina fueron compilados por el miembro titular.

Cuando no se mencionan ubicaciones específicas, los comentarios pueden considerarse aplicables a toda la región. El informe se centra en los siguientes aspectos de la labor de la OIT:

1. Seguridad del personal
2. Seguridad del empleo
3. Salarios
4. Teletrabajo después de la COVID-19
5. Pagos de las pensiones centrándose en particular en los jubilados residentes en Rusia
6. Entorno de trabajo / clima institucional

### 1. Seguridad del personal

Debido a la invasión de **Ucrania** por las fuerzas militares rusas, los colegas destinados en Kyiv (Ucrania) evacuaron la ciudad. Todo el personal internacional y una parte del personal nacional abandonaron Ucrania, mientras que los colegas contratados localmente se trasladaron a zonas rurales, menos afectadas por el conflicto armado. Los colegas de SECURITY prestaron una asistencia inestimable en el proceso. Aunque las Naciones Unidas han comenzado el regreso condicional y gradual a Kyiv, las consideraciones en materia de seguridad continúan siendo primordiales. La contratación de un responsable local de seguridad es una cuestión prioritaria en Ucrania.

La guerra también está teniendo un impacto en los colegas destinados en **Moscú**. El personal internacional permanece atento a la evolución de la situación y a la clasificación en continuo cambio de los países extranjeros por las autoridades rusas. A raíz de la introducción de la movilización parcial en Rusia, la situación se ha hecho incluso más frágil debido a las numerosas protestas, a la intervención con uso de la fuerza por las autoridades, y a la posibilidad de que los miembros del personal se conviertan en el blanco de los esfuerzos de movilización.

A causa de las dificultades económicas y de la crisis energética, la situación de seguridad en el **Líbano** también se ha deteriorado. El último periodo en Beirut en particular se caracteriza por el aumento de los incidentes de asalto y secuestro, y el empeoramiento de las estadísticas sobre la delincuencia en general.

### 2. Seguridad del empleo

A pesar de la guerra en **Ucrania**, no se ha puesto término a ningún contrato de los miembros del personal de la OIT debido a proyectos interrumpidos. Tras estallar el conflicto armado, la OIT se dirigió a los donantes y propuso reprogramar los proyectos, inclusive destinar los fondos de los proyectos a la prestación de ayuda humanitaria, y prolongar los plazos para la finalización de los proyectos. Los donantes dieron plenamente curso a dichas solicitudes e incluso las complementaron con donaciones adicionales para respaldar los esfuerzos humanitarios.

Las sanciones internacionales contra la **Federación de Rusia** afectaron gravemente las actividades de la OIT en el país. El proyecto que estaba llevándose a cabo en Rusia se interrumpió (incluidos los contratos del personal), pero dado que la oficina de la OIT en Moscú es una oficina EDT/OP que presta servicio a muchos países en la región, la oficina sigue operativa hasta la fecha. El Consejo de Administración solicitó a la Administración que presentara diferentes opciones, ya que el futuro inmediato y a corto plazo causa gran ansiedad a todo el personal de Moscú. Lograr que el personal participe en el examen de diferentes

escenarios e intercambiar información de una manera adecuada y oportuna reduciría la inseguridad y la ansiedad del personal, y contribuiría a mejorar las relaciones laborales.

La mayor transparencia en el proceso de contratación, la mejor gestión de los proyectos en curso, y mejores comentarios sobre la gestión de los proyectos podrían eliminar parte de la ansiedad y el estrés indicados por los colegas que se enfrentan a la terminación de contratos y a la posible nueva contratación de cara a proyectos de cooperación para el desarrollo gestionados desde la oficina de **Beirut**.

### **3. Salarios**

La guerra en Ucrania, unida al aumento de los precios de la energía y de las tasas de inflación, ha tenido un impacto negativo en toda la región.

Los ajustes en función del destino asignado para el personal internacional están fluctuando enormemente, mientras que los colegas que perciben salarios en las monedas locales se están enfrentando a la disminución de su poder adquisitivo, a la devaluación de su moneda y al aumento de la inflación.

Se han realizado encuestas provisionales sobre los salarios en varios lugares de destino, que han conducido a un ligero incremento del salario del personal contratado localmente que no corresponde con el nivel al que la inflación y la devaluación de las monedas locales amenazan los medios de sustento del personal de las Naciones Unidas.

Además de los problemas enumerados anteriormente, la **Federación de Rusia** se enfrenta a la salida en masa de los empleadores del país debido a las sanciones impuestas y a que los principios de trabajo de una economía de mercado están siendo sustituidos por medidas administrativas que sirven los intereses de la guerra.

En **Bélgica**, el estancamiento tras la encuesta local sobre los salarios de 2017 se ha resuelto finalmente y los salarios se han ajustado en consecuencia.

Tras el colapso de la lira turca, se adoptaron varias medidas de emergencia en **Ankara**, incluida la administración de primas no pensionables para el personal local.

A pesar de las medidas provisionales y específicas enumeradas anteriormente, las oficinas en la región están presionando para que la CAPI reexamine y revise la metodología utilizada para las encuestas locales sobre los salarios. La región indica grandes dificultades para hallar comparadores (cualquier comparador, y mucho más comparadores *adecuados*), la disminución del poder adquisitivo del personal local, discrepancias poco realistas entre los resultados obtenidos para el personal NO y GS, y unas altas tasas de inflación que disminuyen el impacto positivo de las encuestas sobre los salarios.

### **4. Teletrabajo después de la COVID-19**

El retorno obligatorio a la IGDS núm. 141 de 2010 sobre el teletrabajo no cubre los procesos y el flujo de trabajo desarrollado y adoptado durante el periodo de la pandemia. Hace mucho tiempo que debería existir una nueva política sobre las modalidades de trabajo flexible.

### **5. Pagos de las pensiones centrándose en particular en los jubilados residentes en Rusia**

Tras la introducción de sanciones contra la Federación de Rusia o sus funcionarios/empresarios, incluidas las introducidas por el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos y la Oficina de Control de Activos Extranjeros, y la suspensión de la plataforma SWIFT, los pagos de las prestaciones de jubilación a los jubilados de las Naciones Unidas que residen en Rusia se suspendieron y retrasaron. La CCPNU ha estado explorando canales de pago alternativos, y la situación parece bastante estable en la actualidad.

Sin embargo, a fin de evitar o impedir que ocurra la misma situación en el futuro, la oficina podría elaborar un plan de contingencia.

## **6. Entorno de trabajo/ clima institucional**

La región ha pasado básicamente del aislamiento y la ansiedad debidos a la pandemia de COVID-19 menguante a la incertidumbre causada por la guerra en Ucrania.

En **Budapest**, la Dirección y los colegas han aunado esfuerzos para solucionar problemas como la vacunación, el regreso a la oficina y la situación posterior a la pandemia, incluidos los procesos de trabajo y el teletrabajo. El retiro reciente, que ha sido la primera reunión fuera de línea de todo el personal tras la pandemia de COVID-19 ha sido un gran éxito, y los colegas que se reconectaron valoraron sumamente las actividades de creación de equipo.

Al desafiar las situaciones que han puesto en peligro su vida, los colegas de **Kyiv** han mostrado una resiliencia, una adaptabilidad y un espíritu de equipo extraordinarios.

El personal de **Moscú** ha estado estudiando conjuntamente maneras de afrontar mejor el futuro incierto de su oficina y de sus puestos de trabajo. Aun así, el personal acogería con agrado más oportunidades para discutir colectivamente cuestiones de preocupación común.

El Comité del Sindicato del Personal de **Beirut** fue elegido durante un periodo de extremo aislamiento y de frustración en la oficina debido al confinamiento relacionado con la COVID-19. El Comité del Sindicato del Personal sigue comunicándose con cada oficina exterior con el objetivo de aumentar la confianza y de gestionar problemas específicos del país.

Debido a los cambios internos y en la dotación de personal, el Sindicato del Personal de **Ankara** ha atravesado tiempos turbulentos el año pasado, y se ha previsto la celebración de elecciones para un nuevo Comité del Sindicato del Personal provisional.

### **Turín**

**Miembro titular:** Cristina Pierini

**Miembro suplente:** Laurence Dubois (punto focal)

Durante ese periodo, el Sindicato del Personal ha subrayado reiteradamente la importancia del momento actual en la historia del Centro (afectado por la pandemia y por su proceso de reforma), insistiendo en la importancia de la Comisión Paritaria de Negociación como el canal institucional para la discusión sobre las posibles consecuencias para el personal del examen del proceso operativo.

A nuestro juicio, la posición del Centro se fortalecería si las propuestas formuladas al Consejo fueran el resultado de consultas verdaderas y transparentes, y contaran con el apoyo del Sindicato del Personal. Lamentablemente, esta opinión no es compartida por la Dirección, que ha señalado en reiteradas ocasiones en muchas de nuestras reuniones que "... los detalles y la información técnica solo estarán disponibles una vez tenga lugar la reunión del Consejo y se finalice el examen del proceso operativo".

Durante la reunión del Consejo, el 25 de octubre de 2021, el representante del Comité del Sindicato subrayó que gracias al personal del CIF-OIT (176 miembros) y a su extraordinaria habilidad para trabajar y adaptarse, el Centro ha podido obtener excelentes resultados y ha encarado la crisis de nuestros días actuando con diligencia, eficiencia y eficacia.

Se presentaron varias propuestas a través de la Comisión Paritaria de Negociación en lo que respecta a la revisión de las normas actuales sobre las modalidades de teletrabajo, el trabajo flexible, y la conciliación

de la vida profesional y la vida privada, que eran cuestiones que estaban pendientes de consulta. Algunas databan de 2017.

Al Comité del Sindicato del Personal también le preocuparon otros comentarios formulados sobre la futura política de contratación en el CIF: “el Centro puede decidir como parte del proceso aumentar su utilización de consultores, de contratos de corta duración y de contratos de servicios a fin de mantener la agilidad, adaptar los conocimientos especializados y perfiles para satisfacer las necesidades en continua evolución, y reducir su estructura de costos fijos”.

El Sindicato del Personal mantiene su posición de que el Centro debería evitar crear precariedad y ocultar relaciones de dependencia laboral detrás de otras “fórmulas flexibles” que no garantizan el respeto de los derechos laborales.

### **Elementos clave para la puesta en marcha de la reforma del CIF-OIT, desde la perspectiva del Sindicato del Personal**

El Comité del Sindicato del Personal del Centro está comprometido con el proceso de negociación colectiva derivado de las decisiones del Consejo, refiriéndose en particular a la participación significativa del personal en lo siguiente:

- .../... cambios en el perfil de la dotación de personal y la distribución del personal entre las funciones de apoyo y las funciones de facilitación de formación.
- Definición del perfil para las vacantes actuales y nuevas.
- Descripciones actualizadas de los puestos de trabajo.
- Retos relativos a los procedimientos, y a la manera en que el proceso de trabajo está cambiando.
- Contratación justa y transparente de personal temporal.
- En relación con el tiempo de trabajo, es preciso establecer una política clara para proporcionar un marco común, aclarar el fundamento y establecer límites, garantizando al mismo tiempo que la disponibilidad fuera del tiempo de trabajo más tradicional no conduzca a desigualdades (p.ej., a causa de las situaciones de la vida familiar o personal), y esto es aplicable para el personal tanto de la categoría de servicios generales como de la categoría de servicios orgánicos.
- Diseñar un programa de desarrollo del personal (vinculado con el enfoque de la readaptación profesional) con una visión y una estructura para promover el desarrollo profesional del personal actual.

A la luz del nuevo modelo de negocio adoptado, la revisión del Estatuto del Personal sobre esta y otras cuestiones reviste carácter urgente. Es evidente que las condiciones de trabajo pueden verse sumamente afectadas por esta revisión, por lo que la participación del Sindicato del Personal es esencial.

Las funciones y responsabilidades del personal deberían definirse sobre la base de un análisis detenido de los flujos de trabajo y de los procesos en el ciclo de vida de las actividades. No cabe duda de que la naturaleza de las tareas y funciones ha cambiado, pero el volumen de los esfuerzos necesarios para lograr esto nunca se ha evaluado realmente. Esto sigue siendo fundamental para todas las partes del Centro y, en particular, para el departamento de formación.

El Sindicato del Personal continuará luchando contra estas desigualdades en la línea de los comentarios formulados en reuniones anteriores del Consejo.

### **Reunión con el Equipo de Transición**

El 24 de junio, los miembros del Comité del Sindicato del CIF-OIT se reunieron (en línea) con los miembros del Equipo de Transición. Se discutieron con ellos las siguientes cuestiones clave para la sostenibilidad:

- Conveniencia de mantener el campus en su forma actual

- Establecimiento de la función del Centro en apoyo de proyectos gestionados por oficinas de la OIT
- Mantenimiento de los niveles de personal existentes
- Armonización con las políticas y herramientas existentes recursos humanos de la OIT
- Promoción del bienestar del personal

Se señaló que debía prestarse atención a las cuestiones consideradas prioritarias por el personal:

- A) desarrollo profesional;
- B) lucha contra la precariedad;
- C) reducción de la presión de la lógica empresarial, y
- D) lucha contra la agilidad. La agilidad no ocurre cuando se sobrecarga a los colegas sin consultarles.

### III. OTROS ÓRGANOS

#### Sección de Antiguos Funcionarios

**Secretario Ejecutivo:** François Kientztler

Desde abril de 2020, los miembros del Comité de la Sección de Antiguos Funcionarios han continuado cumpliendo con sus responsabilidades para con los colegas jubilados. La demanda de información y comunicación sigue siendo considerable desde el inicio de la pandemia de COVID-19, y hemos respondido a todas las solicitudes personales. Lamentablemente, no han podido organizarse actividades sociales.

#### Continuación de nuestras actividades

Desde nuestros domicilios, trabajando a distancia durante más de dos años y medio actualmente, la continuación de nuestras actividades ha consistido en la actualización regular de nuestros archivos: nuevos miembros, cambios de dirección y fallecimientos. Esto ha sido posible gracias al acceso a nuestro correo electrónico de la OIT y a los archivos que pudimos copiar durante nuestra breve estancia en la OIT a finales de 2020. Recibimos información de la secretaría de HRD y también directamente de los miembros de la Sección. Hemos podido ponernos en contacto con todas las personas que se jubilan y enviarles material de información sobre nuestras actividades y alentarles a unirse a la Sección. Hemos respondido a preguntas individuales, ya sea por correo electrónico, carta o teléfono, sobre la CSSP y la tributación en particular. Algunos pensionistas nos han agradecido nuestro continuo compromiso con ellos.

Hemos seguido informando a los pensionistas y comunicándonos con ellos mediante la publicación de nuestra Lista de Miembros actualizada periódicamente, y también mediante la publicación de un número de la revista *Message*. Nuestra página en Facebook (Alumni ilo-bit) cuenta en la actualidad con aproximadamente 380 miembros activos y jubilados. En nuestro sitio web (<https://www.anciens-bit-ilo.org>), en el que publicamos información pertinente sobre los jubilados recibe entre 600 y 100 visitas al mes.

Por videoconferencia, los miembros de la Mesa han asistido a las reuniones del Comité de la AAFI-AFICS. Participamos en el Seminario sobre la Jubilación Anticipada en noviembre de 2021. Pudimos tomar parte en las videoconferencias de la Caja de Pensiones.

#### Acceso a la OIT

Según la nota publicada por la Administración de la OIT (INTSERV/SECURITY), en vigor desde el 1º de agosto de 2022, los miembros de la Mesa de la Sección de Alumnos ahora pueden acceder a la OIT para las reuniones planificadas, pero el acceso para todos los jubilados sigue prohibido por el momento. El Comité de la Sección pudo reunirse en los locales de la OIT el martes 30 de agosto. El año anterior, se había reunido fuera de la OIT. Seguiremos esforzándonos por garantizar que todos los pensionistas tengan acceso a la OIT lo antes posible, y confiamos en reanudar las actividades sociales.

Así, nuestro *modus operandi* ha experimentado una profunda transformación desde el inicio de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, hemos podido mantenernos regularmente en contacto con la Secretaría del Sindicato y sus Presidentes, en particular Catherine Comte Tiberghien y, en la actualidad, Carlos Carrión-Crespo, que lleva en el cargo desde 2022, así como con el Departamento de Recursos Humanos de la OIT.

### **Relaciones con la Dirección de la OIT**

La Mesa de la Sección de Alumnos envió una carta de felicitación al Sr. Gilbert F. Hougbo, el Director General electo. Hemos solicitado una reunión con él para informarle sobre la Sección de Alumnos y compartir con él nuestras preocupaciones. También hemos enviado una carta al Sr. Guy Ryder, Director General saliente, agradeciéndole la atención prestada a los jubilados durante sus dos mandatos, especialmente durante la celebración del Centenario de la OIT, en 2019. Escribimos al Sr. André Bogui, Director de Recursos Humanos, para plantear la situación de los jubilados y las actividades de los miembros de la Sección que están en cuarentena fuera de la OIT.

### **Asociación Mutua de Funcionarios Públicos Internacionales (MEC/AMFI)**

**Representante del Sindicato del Personal:** Pierre Moulet

A lo largo del año 2021, el GPAFI y La Mutuelle han seguido aunando esfuerzos, ya que el equipo del GPAFI se ha trasladado a las oficinas de La Mutuelle. Esta reagrupación permite, en particular, diversificar las competencias de los trabajadores, así como su trabajo, y reducir ciertos costos. Queda pendiente la reunificación de los sistemas de información, actualmente separados, sobre los que trabaja la Asociación Mutua de Funcionarios Públicos Internacionales (AMFI).

En lo que respecta a La Mutuelle, la instalación de una actualización del sistema operativo ha puesto de relieve una falta de espacio que impide a los servidores funcionar adecuadamente. Teniendo en cuenta que estos últimos son antiguos y que ya no puede encontrarse nuevos discos para aumentar su memoria, lo único que permitiría solucionar el problema sería su sustitución integral, aunque el costo que esto representa es de aproximadamente 150 000 francos suizos. Por lo tanto, se planteó la cuestión de si La Mutuelle podía asumir el riesgo, aunque bajo, de no hacer una actualización y de ser objeto de un bloque temporal de sus servicios, ya que el sistema informático debía cambiarse a corto o medio plazo. El Consejo de Administración, optando por la prudencia y por la reducción al mínimo del riesgo, ha dado su consentimiento para la adquisición de nuevos servidores, lo que conlleva un aumento de los activos materiales e inmateriales.

Los tipos de interés negativos en francos suizos tienen un impacto considerable en las operaciones, puesto que se ha constatado un importe de 743 000 francos suizos en los gastos corrientes, que es pagado por todos los solicitantes en francos suizos. Cabe señalar que cuando se estableció el presupuesto para 2022, este gasto se estimó en 1 millón de francos suizos. Si nos basamos en la distribución actual de los activos, La Mutuelle cuenta con:

- a. 182 miembros con activos superiores o iguales a 400 000 francos suizos, que representan un total de 99 millones, a saber, un depósito medio de 544 000 francos suizos, y
- b. 4 527 miembros con activos inferiores a 400 000 francos suizos, que representan un total de 289 millones, a saber, un depósito medio de 64 000 francos suizos.

Los ingresos del Fondo en francos suizos han disminuido un 9 por ciento en relación con 2020, y gracias a una gestión rigurosa de los gastos, estos últimos han disminuido un 3 por ciento. Así pues, el Consejo de Administración ha propuesto la misma remuneración que en 2020, a saber, un tipo de interés del 0,10 por ciento más una bonificación del 1,25 por ciento, descontando el déficit generado en el Fondo de Reserva Extraordinario.

Los ingresos y los gastos del Fondo en dólares de los Estados Unidos han disminuido un 21 por ciento y un 25 por ciento, respectivamente, en relación con 2020. El resultado del ejercicio ha registrado un descenso del 6 por ciento frente a 2020.

En lo que respecta al GPAFI, los ingresos se han reducido un 9 por ciento en relación con 2020, año en el que, caber recordar, tuvo lugar una participación en los excedentes. Los gastos son un 2 por ciento inferiores a los registrados en 2020. La buena noticia, observada a lo largo del año 2021, es la prolongación del contrato para el seguro complementario de atención de salud, propuesta por nuestro socio UNIQA, por un periodo adicional de tres años y sin aumento de las primas y con una opción de prolongación durante un periodo de dos años con las mismas condiciones si la siniestralidad no evoluciona desfavorablemente. Teniendo en cuenta que las primas no han experimentado cambios desde hace años, esta renovación puede calificarse como excepcional.

Dado que el Fondo de Reserva Ordinario de ambas entidades supera el 12 por ciento del balance descontadas las reservas, el Consejo de Administración ha estimado que una parte del Fondo de Reserva Extraordinario podría redistribuirse a los miembros. Sin embargo, el cambio de sistema informático deberá llevarse a cabo considerablemente con cargo a las reservas, habida cuenta de la importancia de la inversión que, no obstante, mejorará asimismo el servicio prestado a los miembros. Además, en un entorno de escasa remuneración de las inversiones y de disminución de los ingresos, es primordial hacer gala de prudencia.

En el año 2021, los créditos vivienda concedidos experimentaron un aumento del 14,48 por ciento, y ascendieron en total a 29 120 413 francos suizos. Este incremento muestra el interés de los miembros en las inversiones inmobiliarias cuyos precios son, no obstante, muy elevados en lo que respecta a Suiza, especialmente en la región valdo-ginebrina, y en Francia vecina.

En lo referente a los créditos ordinarios, la demanda permaneció estable en 2021, pero los créditos en curso al final del ejercicio han disminuido un 7 por ciento. Los reembolsos anticipados han aumentado un 137 por ciento (1 316 000 francos suizos en 2020 frente a 555 000 francos suizos en 2021), y están sin duda vinculados con el auge del ahorro durante la pandemia.

Desde el punto de vista de la valoración de las inversiones, el año 2021 habrá sido estable en relación con 2020. Sin embargo, esta afirmación rápida oculta la dificultad de invertir los activos de los miembros.

La pandemia de COVID-19 y el cese de la actividad que observamos el primer semestre de 2020 han creado obstáculos en ciertas cadenas de suministro, lo cual ha conducido, entre otras cosas, a la considerable ausencia de correlación entre la oferta y la demanda. No obstante, en lo que respecta a las carteras de renta fija gestionadas por la Mutuelle, teniendo en cuenta que las obligaciones se conservan hasta su vencimiento, tendrá lugar un impacto en la valoración anual, y se observará una ganancia o una pérdida no realizada. Esto lo hemos podido observar en 2021 durante la valoración de los mandatos de gestión de La Mutuelle, ya que la ganancia no realizada observada en 2020 ha disminuido, al pasar de 1 578 000 francos suizos a 956 000 francos suizos. Por consiguiente, los Miembros del Comité de Inversiones prevén que la valoración de las inversiones al final del año 2022 generará dotaciones para las provisiones, aumentando así los costos y teniendo un impacto negativo en el resultado.

Los intereses negativos afectan considerablemente el resultado del ejercicio 2021 para la Mutuelle, puesto que han aumentado un 26 por ciento en relación con 2020 (743 000 francos suizos frente a 591 000 francos suizos en 2020). Las previsiones presupuestarias para el año 2022 indican un gasto estimado en 950 000 francos suizos, lo que representa un aumento del 28 por ciento frente a 2021. La discusión se refiere a las repercusiones de los intereses negativos en las cuentas de los miembros que presentan activos netos negativos.

El aumento de los tipos de interés ha permitido, a final del año 2021, invertir una parte del efectivo en francos suizos de La Mutuelle y del GPAFI en obligaciones y títulos que permitan obtener un rendimiento

neto de casi el 0 por ciento y superior a los intereses negativos (-0,75 por ciento). Sin embargo, es importante comprender que, para los activos de La Mutuelle, la reinversión de las obligaciones vencidas va a tener un impacto en los ingresos. Teniendo en cuenta los próximos reembolsos de obligaciones, que en 2022 ascenderán a 14 millones de francos suizos, es innegable que los ingresos seguirán disminuyendo durante los próximos años, mientras que todo apunta a que los gastos aumentarán (cambio informático, intereses negativos), lo que pone de relieve la importancia de la presencia de reservas para tener seguridad.

Durante el año 2021, los Miembros del Comité de Inversiones han comenzado asimismo a examinar la política de inversión a fin de revisar y modificar, en caso necesario, la estrategia adoptada hasta la fecha, siempre con el objetivo de reducir al mínimo el riesgo. Esta revisión se llevará a cabo en 2022.

---