



## Relaciones laborales

- 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 un 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.

**PARA MAS INFORMACION:**

