



15 de junio de 2023

**ASAMBLEA GENERAL ANUAL
PRIMERA SESION**

2 de febrero de 2023

Registro de decisiones

La Presidenta del Comité del Sindicato declaró abierta la primera sesión de la Asamblea General Anual y dio la bienvenida a los participantes en esta sesión híbrida presencial y virtual.

1. Elección del Presidente de la Junta General Anual

El Sr. José Tossa, miembro de la Unión desde hace unos 30 años, antiguo representante sindical y miembro del Comité de la Unión, fue propuesto por un miembro de la Asamblea. Esta propuesta fue apoyada. Fue elegido Presidente de la Asamblea sin oposición.

2. Aprobación del orden del día (doc. [SU/AGM/2023/1/D.1](#))

El Presidente de la Asamblea preguntó si había otros puntos que añadir al orden del día, tal y como se habían comunicado, que la Asamblea también deseara debatir.

La Presidenta del Comité del Sindicato desea añadir un punto relativo al proyecto de resolución sobre la repercusión en los salarios de la reforma de la Comisión de Administración Pública Internacional (doc. [SU/AGM/2023/1/R.1](#)), presentado el 31 de enero de 2023. También quiso anunciar, en el punto Varios, un cambio en la composición del Fondo de Ayuda Mutua del Sindicato.

El Presidente de la Asamblea propone añadir el punto sobre el proyecto de resolución en el punto 3bis, tras el debate sobre el proyecto de programa y estrategia del Sindicato para el año 2023.

La Asamblea General aprueba el orden del día modificado.

El Presidente de la Asamblea cede la palabra a la Presidenta del Comité del Sindicato.

La Presidenta del Comité del Sindicato comenzó su intervención anunciando su nombramiento como Presidenta del Sindicato por el Comité de Personal a partir del 1 de diciembre de 2022, ya que su predecesor había decidido dimitir. Este último pasa a ser Primera Vicepresidenta del Bureau. Expresó el gran honor y la responsabilidad de este mandato y dio las gracias a sus colegas de su Departamento, a su equipo y a su gerente por haberla liberado rápidamente para asumir este reto. También dio las gracias a todo el Bureau, la Secretaría y el Comité por su apoyo y respaldo.

3. Debate sobre el proyecto de Programa y Estrategia del Sindicato del Personal para el año 2023 (doc. [SU/AGM/2023/1/D.2](#))

La Presidenta del Comité del Sindicato anunció la presentación del proyecto de Programa y Estrategia para 2023, que está en consonancia con la estrategia quinquenal del Sindicato y con las lecciones aprendidas y los avances logrados en los últimos años.

Se proyectó un [vídeo](#) de presentación de los miembros del Comité. Varios miembros del Comité del Sindicato [presentaron](#) el proyecto y sus principales acciones, incluidas las relaciones laborales, la seguridad en el empleo, el desarrollo profesional, la seguridad del personal, la salud y la seguridad en el trabajo y la salud y el bienestar, así como las cuestiones que afectan específicamente al personal de las oficinas exteriores.

El Presidente del Comité del Sindicato vuelve a tomar la palabra para aportar algunas precisiones sobre las negociaciones en curso. El año 2022 estuvo marcado por mucha preparación y discusiones, sin prejuicios, con la Administración para avanzar en determinados expedientes, que finalmente no pudieron completarse en 2022. Con la llegada del nuevo Director General de la OIT en octubre de 2022, el Sindicato y la Administración pudieron avanzar en dos cuestiones importantes:

El primero, que ambas partes se han comprometido a finalizar a finales de enero de 2023, es la nueva política de tiempo de trabajo. Su versión final se dará a conocer en los próximos días. Esta política va más allá del teletrabajo al proponer una aplicación más amplia de lo que significa la ordenación del tiempo de trabajo y al tener en cuenta el equilibrio entre la vida laboral y personal de una forma más moderna. Se aplica a todos, sobre el terreno y en Ginebra, tanto para las categorías profesionales como orgánicas. La política establece un equilibrio entre la necesaria flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y la necesidad de un tiempo colectivo, de equipo, dada la dinámica del lugar de trabajo. Estamos a la espera de la decisión del Director General sobre la concesión o no de algunos puntos pendientes. Los meses de febrero y marzo se dedicarán a la formación y sensibilización, a la puesta en marcha de un nuevo módulo IRIS y a la logística necesaria. La puesta en marcha y su seguimiento y evaluación están previstos para el primer trimestre de 2023.

El segundo tema es la nueva política de permiso parental, con el objetivo de alinearse con los avances a nivel de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), al tiempo que se pasa de una política de permiso de maternidad a una política de permiso parental que ofrece cobertura a todo el personal (independientemente de la fuente de fondos) y amplía la duración del permiso parental. Contiene una serie de avances de los que el Sindicato y la Administración

pueden sentirse orgullosos. La Administración ya ha puesto en marcha medidas transitorias para que los colegas que vayan a ser padres puedan beneficiarse de ella. Estamos ultimando los elementos finales del artículo del Estatuto que se modificará, un nuevo convenio colectivo y un nuevo IGDS.

Además, también se están negociando nuevas directrices del IGDS sobre salud y seguridad en el trabajo, y sobre nuevas descripciones de puestos para las categorías P y G en la sede.

Interrupción debida a un problema de conexión que corta el contacto con los miembros de la Asamblea conectados a distancia.

La Presidenta del Comité del Sindicato, tras consultar con el Comité, informó a los miembros de la Asamblea presentes en la sala de que se había tomado la decisión de continuar la Asamblea General en vista de la disponibilidad de la sala, los intérpretes, la falta de quórum, y lamentando la imposibilidad de seguir participando para aquellos que estaban conectados en línea.

La Presidenta del Comité del Sindicato prosigue anunciando las próximas grandes prioridades para las futuras negociaciones, decididas de acuerdo con la Administración y con la Comisión Parcial de Negociación. Estas son

- la política de movilidad, incluido un debate sobre la contratación y la selección. El Sindicato también desea abordar el aspecto del desarrollo y las trayectorias profesionales.
- la política contractual y la armonización de las condiciones contractuales.

La Presidenta del Comité del Sindicato describió el actual clima de negociación como constructivo, en busca de soluciones que tengan sentido para nosotros y los compañeros a los que representamos, y para la Administración, teniendo en cuenta sus limitaciones.

Otra prioridad del Sindicato se refiere al funcionamiento del mismo, con vistas a una mejor representación y movilización de nuestros afiliados. La gestión de la función de asesor jurídico el año pasado fue complicada, pero pudimos movilizar apoyo adicional para seguir representando al personal. La nueva asesora jurídica, Natalia Delgado, llegará el 1 de mayo. Actualmente es profesora en la Universidad de Southampton y ha sido asesora jurídica de varios sindicatos y federaciones sindicales. Ha trabajado en la OIT para Safework, ACTRAV y COOP. Habla español, francés e inglés y es madre de dos hijos.

La gestión de las elecciones, que tienen lugar cada dos años sobre el terreno (este año en Asia y Europa y en los países árabes) y en la sede con los delegados de servicio, es también una cuestión importante. La Oficina es consciente del papel clave que desempeñan los representantes locales, que están en primera línea a diario, y de la necesidad de apoyarles y equiparles para el desempeño de sus funciones. Dado que la rutina de formación se ha resentido durante el periodo Covid-19, el Comité está decidido a ofrecer más actividades de formación y capacitación en el programa.

La Presidenta del Comité del Sindicato también mencionó, a nivel interno, la necesidad de mejorar la comunicación. La práctica de los boletines mensuales continuará para compartir los avances y la Unión está abierta a sugerencias de mejora. Queremos realizar más encuestas, incluida la gran encuesta sobre contratos de Cooperación Técnica (CT) que tuvo lugar en 2022. Se está reflexionando para estar más en contacto con las preocupaciones de los colegas y mantener los vínculos con la sección de antiguos alumnos y con las acciones de los becarios. En el plano internacional, hay que mantener el vínculo con la CAPI.

El Presidente invitó a la Asamblea a formular preguntas o comentarios.

Se planteó una pregunta sobre la voluntad de la Administración y de Recursos Humanos de ofrecer más apoyo a las carreras de los colegas, como medio de combatir la inseguridad contractual en la OIT.

La Presidenta del Comité del Sindicato respondió que la cuestión de la política contractual había sido objeto de varias negociaciones iniciales en el pasado. El Sindicato no podía garantizar que las negociaciones sobre el tema concluyeran a finales de 2023, pero haría todo lo posible, en particular aprovechando la oportunidad de la llegada del nuevo Director General, que había sido elegido sobre la base de un discurso que incluía el compromiso de armonizar los contratos. A finales de 2022, ya se han celebrado varias reuniones con la Administración para conocer las posiciones respectivas. El Sindicato también ha trabajado en su propio posicionamiento, llegando en esta fase a la elaboración de principios que defender, pero quedan por concretar los detalles de lo que esto implica en términos de normas de personal. La retórica del Director General ha pasado de armonizar los contratos a apoyar la movilidad. El Sindicato está dispuesto a negociar con la Administración sobre cuestiones de movilidad, pero no quiere renunciar a abordar la cuestión de la inseguridad contractual. Es difícil saber si la Administración está dispuesta a evolucionar, pero sí se ha llegado a un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación, órgano de diálogo social, para abordar esta cuestión.

Otro miembro de la Asamblea añadió que la Subcomisión de Cooperación Técnica (CT) del Sindicato carecía de personal suficiente, con bajas regulares debidas a la situación contractual de los compañeros, y que el Sindicato buscaba voluntarios para ayudar a recopilar la información necesaria para formular la posición del Sindicato sobre este tema.

La Presidenta del Comité del Sindicato indica que el Sindicato ha movilizado recursos para reforzar esta labor sindical. Los resultados de la encuesta realizada en 2022 son objeto de un informe que se publicará. Recientemente se ha hecho una convocatoria de candidatos para formar parte del Subcomité TC.

El proyecto de Programa y Estrategia de la Unión para el año 2023 fue adoptado por consenso.

3bis. Debate sobre la repercusión en los salarios de la reforma de la Comisión de Administración Pública Internacional (doc. [SU/AGM/2023/1/R.1](#))

La Presidenta del Comité del Sindicato desea presentar los antecedentes del proceso que ha conducido a este proyecto de resolución. El Sindicato fue informado por la Administración a principios de 2023 de su intención de aplicar los cambios de estatus de la CAPI con implicaciones salariales en todas las oficinas nacionales afectadas por los cambios de ajuste por lugar de destino ya en febrero de 2023, de conformidad, en palabras de la Administración, con las órdenes dadas por el Consejo de Administración de la OIT en su reunión de noviembre de 2022 y los compromisos del Director General con la Asamblea General de la ONU. El Sindicato pudo obtener un aplazamiento para la aplicación de la decisión en marzo en lugar de febrero, con el compromiso de que se negociarían con el Sindicato medidas paliativas para las Oficinas más afectadas. Según las Oficinas nacionales, se congeló el ajuste por lugar de destino de hasta nueve puntos de diferencia con respecto al nuevo ajuste por lugar de destino que debía aplicarse.

Tras este compromiso de la Administración, el Director General informó a sus colegas de esta decisión por correo electrónico. Consideramos que enviar este mensaje un viernes y en los términos utilizados no era la forma más adecuada de informar a los compañeros, ya que creaba una ola de ansiedad y miedo. Por ello, el Sindicato envió a sus colegas una comunicación en la que pedía a la Administración que nos facilitara los elementos jurídicos que justificaban su decisión a raíz de la sentencia del Tribunal Administrativo de la OIT de hace unos años, que se comunicara mejor a los colegas el impacto de la decisión y que se pudieran acordar lo antes posible las medidas paliativas que se iban a poner en marcha. Cuando recibamos las primeras nóminas que reflejen la aplicación de la decisión, dispondremos de seis meses para presentar un recurso. Esto nos da tiempo para estudiar los posibles argumentos jurídicos que podrían invocarse, en particular para las Oficinas más afectadas. Al mismo tiempo, estamos a la espera de las propuestas de la Administración sobre medidas paliativas, que la Administración se comprometió a comunicarnos lo antes posible, pero que no se han recibido hasta la fecha.

En vista de ello, la Comisión ha preparado este proyecto de resolución para debatirlo hoy.

El proyecto de resolución es leído por el Secretario General del Sindicato.

Se restablece la conexión con los participantes tras la Asamblea General a distancia.

El Presidente de la Asamblea dio la bienvenida de nuevo a los participantes en línea e invitó a la Asamblea a aportar cualquier comentario sobre el proyecto de resolución.

El Presidente del Comité del Sindicato informó a los miembros de la Asamblea reconectados de la decisión tomada anteriormente de continuar el debate, lamentando su ausencia, y ofreciéndose a volver sobre cualquier punto anterior que pudiera haber suscitado preguntas.

Un miembro de la Asamblea sugirió que se diera a conocer la resolución a otras asociaciones del personal de la ONU, a través de los representantes del personal de la OIT, para

que se pudiera ejercer más presión sobre la Comisión Internacional a través del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones del Personal (CCISUA).

El Presidente del Comité Sindical explicó que otras agencias de la ONU ya se habían visto afectadas por una reducción salarial. De hecho, actualmente un colega P2 Escalón 3 de la OIT en Ginebra está mejor pagado que un colega P2 Escalón 3 del Palacio de las Naciones. Las asociaciones de personal de otras agencias expresaron su solidaridad, pues consideraban que el Sindicato de la OIT estaba luchando por algo que ellos ya habían perdido, pero era difícil conseguir más apoyo.

Sin embargo, era perfectamente posible modificar el punto del proyecto de resolución para hacer referencia a los esfuerzos por trabajar con otras federaciones y asociaciones de personal a través del CCISUA para reformar la gobernanza de la CAPI.

Otro miembro preguntó cómo, sobre la base de los artículos 10 y 11 de la Resolución 77/256 de la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptada el 30 de diciembre de 2022, que modifica los artículos 10 (b) y 11 (c) del Estatuto de la CAPI, la Comisión podía reclamar un mandato que hiciera vinculantes sus recomendaciones. Ambos artículos parecen contradictorios.

La Presidenta del Comité del Sindicato respondió que el Sindicato opina que puede haber una contradicción entre estos dos artículos. Sin embargo, la Administración no ve ninguna. Este es uno de los puntos jurídicos sobre los que hemos pedido aclaraciones.

El Secretario General de la CSI señaló que la CSI siempre ha sido una fuerza de recomendaciones a la Asamblea General de la ONU. Tras la sentencia del Tribunal Administrativo de la OIT (TAOIT) en 2018, que no reconocía el poder de decisión de la CAPI, esta modificó sus estatutos para declararse no solo un órgano de recomendaciones, sino también un órgano de toma de decisiones. Por lo tanto, desde el punto de vista de la Administración, la CAPI ha cumplido los requisitos del TAOIT sobre este principal punto de acción de la sentencia. Por consiguiente, por decisión del Consejo de Administración de la OIT de octubre de 2022, la OIT debía aplicar el multiplicador del ajuste por lugar de destino decidido por la CAPI.

Un miembro participando a distancia preguntó si la modificación de los sueldos se refería al sueldo base o al ajuste por lugar de destino. Se aclaró que se trataba del ajuste por lugar de destino.

Un miembro de la Asamblea propuso reforzar el argumento, en relación con el párrafo que comenzaba con "Considerando además". La necesidad de que el personal de la OIT perciba un salario decente es tanto más importante cuanto que necesitamos medios financieros para hacer frente a la falta de acceso a la cobertura por desempleo y enfermedad y, más en general, a la seguridad social en caso de pérdida del empleo. Somos cada vez más vulnerables en un contexto en el que nuestros contratos son cada vez más precarios, lo que hace aún más importante preservar nuestros salarios. Esta vulnerabilidad podría reflejarse en el considerando.

El Presidente de la Asamblea dio la palabra a la Presidenta del Comité del Sindicato , que invitó al participante a hacer una propuesta de texto. También se hizo referencia al riesgo de aumentar la precariedad de los compañeros en el siguiente párrafo que comienza con "Deplora".

Un miembro de la Asamblea con conexión a distancia explicó que en Sudáfrica, país con un alto nivel de sindicalismo, el personal local era consciente de sus derechos -incluida la ley según la cual cualquier trabajador puede afiliarse a un sindicato- y deseaba organizarse con la Federación de Asociaciones del Personal de las Naciones Unidas (FUNSAs). Desea saber si la dirección está en condiciones de dialogar con otros sindicatos a nivel local, para que el personal local no se vea aterrorizado y pueda dialogar. La OIT debería proporcionar orientaciones sobre cómo puede organizarse el personal.

La Presidenta del Comité del Sindicato cede la palabra al Primer Vicepresidente del Comité del Sindicato, quien explica que el Sindicato propone efectivamente animar a los sindicatos locales a afiliarse a FUNSAs. FUNSAs reúne a asociaciones de sindicatos del personal. A nivel mundial, somos miembros del CCISUA, pero FUNSAs funciona de manera diferente a nivel local. Es destacable que los trabajadores de Sudáfrica conocen muy bien sus derechos, incluidos los funcionarios, y podemos colaborar con ustedes para reforzar FUNSAs en Pretoria, y trabajar con ella.

La Presidenta del Comité del Sindicato propone que se vote la resolución con las siguientes enmiendas:

- bajo el "Considerando además" y a reserva de una adecuada reformulación jurídica por parte de la Unión, pero siguiendo el mismo principio, añadir: *"Considerando finalmente la importancia de ofrecer un salario decente al personal de la ONU, que debería cubrir también las situaciones de pérdida de empleo y otros riesgos con consecuencias financieras, y en vista de la creciente proporción de personal en situación de contratos precarios, en particular en la OIT" y refiriéndose a "la importancia de poder ofrecer seguridad de ingresos a todo el personal, sea cual sea el tipo de contrato o la fuente de financiación"*.
- al final del párrafo que comienza con "Deplora", en lugar de "riesgo de aumentar la precariedad de los colegas", preferir: *"riesgo de aumentar la precariedad de la situación de los colegas"*.
- al final del párrafo (f), añadir: *"y con la participación de las federaciones de asociaciones y sindicatos del personal de las Naciones Unidas"*.

El proyecto de resolución modificado se aprueba por unanimidad, salvo un voto.

4. Aprobación del presupuesto para el ejercicio 2023 (SU/AGM/2023/1/D.3)

El Tesorero presenta detalladamente el presupuesto para el ejercicio 2023. Con unos gastos estimados iguales a los ingresos estimados, el presupuesto debería estar equilibrado.

No se plantean preguntas.

El presupuesto para el ejercicio 2023 se aprobó por consenso.

5. Varios

El Presidente del Comité del Sindicato anuncia la dimisión de Craig Russon del Comité del Fondo de Ayuda Mutua del Sindicato. Céline Moiret, que trabaja en la Secretaría de la OIT, ha sido nombrada 5ª miembro de este Comité. Se agradece a todos los miembros del Comité del Fondo de Ayuda Mutua su compromiso. Se recuerda que el Fondo de Ayuda Mutua no está gestionado por el Sindicato, sino que tiene su propia dirección. El Presidente de la Asamblea da las gracias a Craig Russon por su dedicación.

Clausura de la sesión a las 15.30