

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

[Enlace al documento](#)

SU/AGM/2024/2/D.2

17 de octubre de 2024

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **SEGUNDA SESIÓN**

17 de octubre de 2024

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT
para el año 2024



Informe anual del Comité del Sindicato del Personal de la OIT para el año 2024

Introducción

El Comité del Sindicato se complace en presentarles una visión general de todas sus actividades para el año 2024, nuestro último año en nuestra actual estrategia quinquenal, ya que nos dirigimos hacia la Reunión Mundial del próximo año en 2025.

A lo largo del año hemos ido avanzando en las dos grandes áreas que se identificaron en nuestro programa de actividades para este año, durante la primera Asamblea General Anual:

En términos de negociación colectiva y de garantizar el respeto, la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo de los compañeros: hemos avanzado a través de nuestras negociaciones con la Administración, en particular con un nuevo convenio colectivo sobre contratación y selección, y con nuevas medidas relativas al desarrollo de la carrera profesional, la armonización de las condiciones contractuales para todos los compañeros, independientemente de la fuente de financiación. Esperamos nuevos resultados en las próximas semanas y, con suerte, antes de nuestra próxima Asamblea General, en febrero. Aún nos queda mucho por hacer para estar a la altura de las expectativas de nuestros colegas, garantizar que, efectivamente, la OIT «cumple lo que dice» sobre las condiciones de trabajo de su personal, y que nos aseguramos de que la OIT es una salvaguardia de los principios y valores de la función pública internacional.

Hemos llevado a cabo un programa muy intenso de formación y campañas de comunicación para seguir reforzando nuestras estructuras internas a fin de representarnos y defenderos mejor. Esto se ha hecho a través de la formación que se ofrece a los representantes recién elegidos, sesiones mensuales sobre diferentes temas para nuestros representantes en varias oficinas/regiones. También hemos lanzado algunos vídeos nuevos sobre temas específicos.

Queríamos que 2024 estuviera marcado ante todo por las personas. Seguimos necesitando unas relaciones interpersonales más humanas en nuestros lugares de trabajo. Necesitamos un Sindicato solidario que apoye a los compañeros en los momentos difíciles y celebre los éxitos juntos. Este año se han llevado a cabo una serie de actividades sindicales para garantizar que sepan que estamos aquí para ustedes y con la esperanza de que se sientan orgullosos de su Sindicato.

El Sindicato del Personal es su Sindicato, escuchamos sus sugerencias, dependemos de su apoyo y esperamos sus comentarios y sugerencias sobre los progresos realizados, pero también sobre los retos que hemos encontrado.

NUESTRA VISIÓN, NUESTRA MISIÓN, NUESTROS OBJETIVOS Y MEDIOS DE ACCIÓN 2020-2025

VISIÓN

Un Sindicato mundial, en los albores de su segundo centenario, que acompaña la transformación de la OIT y vela por un entorno de trabajo decente, representando a todo el personal* como un interlocutor igual y fuerte en el diálogo social.

MISIÓN

**Promovemos la justicia social, la equidad y la igualdad para todo el personal*,
a fin de tener UNA SOLA OIT :**

- movilizándonos y organizándonos para lograr un Sindicato aún más fuerte y mejor equipado;
- salvaguardando y mejorando las condiciones de trabajo decentes para todo el personal de la OIT, y
- negociando convenios colectivos justos, transparentes y eficaces con la Administración.

*“Todo el personal” incluye a todos, sin distinción alguna.

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, equitativa 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 un acceso igual al Fondo para el desarrollo del personal – y vinculado a 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 frágiles*

Una protección social integral:

- ✓ *Asegurar cajas de salud y de pensiones efectivas, 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 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 y expandir 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.*

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.
- Garantizar la aplicación del plan de trabajo anual del CNP, supervisando en materia de plazos, vencimientos y mandatos para cada negociación con un enfoque de interés común.
- Finalizar las negociaciones en curso (movilidad, equiparación de las condiciones de trabajo con independencia de las fuentes de financiación del contrato, marco contractual, empleo de personas con discapacidad, violencia y acoso, acuerdos de trabajo flexible, permiso parental, revisiones de la descripción del puesto, SST), supervisar las políticas en curso y garantizar su validez (en particular, el permiso parental y la flexibilidad laboral).
- Fortalecer las competencias de los representantes del personal en materia de técnica de negociación.

Co-presidente de la Comisión Paritaria de Negociación: Séverine Deboos

Co-secretarios: Sophie Guerre Chaillet, Andrew Christian

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Carlos Carrión Crespo, Maria Elena Lopez, Thierry Kouame

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 y la Administración, en el marco de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN), están trabajando en la aplicación del programa de acción conjunto con las prioridades acordadas.
- Las prioridades acordadas para 2024 fueron las siguientes (1) dentro del Memorando de Entendimiento firmado en octubre de 2023 con el compromiso conjunto de trabajar en una serie de medidas relacionadas con la movilidad y la alineación de las condiciones de trabajo, independientemente de la fuente de financiación, (2) finalización de una nueva política de empleo de personas con discapacidad y personal con dependientes con discapacidad; (3) revisión de los procedimientos del Comité de Compensación; (4) finalización de la IGDS sobre SST en la OIT; (5) revisión del Convenio Colectivo sobre Violencia y Acoso en el Trabajo; (6) continuación de la revisión de las descripciones genéricas de los puestos de trabajo para las familias profesionales y las categorías GS en la sede; (7) revisión del Anexo al Acuerdo de Reconocimiento. El Comité Mixto de Negociación también acordó la necesidad de empezar a revisar la aplicación de la política de trabajo flexible y supervisar las demás políticas firmadas el año anterior.
- Se ha avanzado en los ámbitos de la movilidad y la equiparación de las condiciones de trabajo del personal con independencia de su fuente de financiación (véanse los apartados sobre contratación y selección, desarrollo profesional y contratos). Sin embargo, los avances han sido lentos en los demás ámbitos, aparte del acuerdo sobre la revisión del Anexo del Acuerdo de Reconocimiento. En los capítulos temáticos correspondientes de este informe se incluyen más detalles sobre los avances logrados en los respectivos puntos de negociación.
- En general, cabe señalar que el ritmo de las negociaciones ha sido muy intenso. A lo largo del año, el Sindicato ha pedido que se establezcan plazos realistas y ha hecho todo lo posible para garantizar que puedan llevarse a cabo las consultas necesarias antes de contraer compromisos, al tiempo que ha reconocido que varios de los temas que están sobre la mesa son de gran prioridad para el personal y llevan tiempo estancados.
- Si bien el clima general de diálogo social ha sido constructivo y sostenido, y las negociaciones se han centrado en un enfoque basado en los intereses, el Sindicato del Personal ha tenido que

expresar su preocupación por el hecho de que algunas cuestiones hayan quedado pendientes, debido a la falta de compromiso y/o a la falta de asignación de recursos adecuados.

- A lo largo del año, el Sindicato también ha seguido planteando repetidamente su preocupación por la reestructuración y los cambios organizativos que se pusieron en marcha a la llegada de la DG, la falta de transparencia, la promoción de la diversidad y la contratación y selección.
- El Comité del Sindicato ha reforzado su capacidad de negociación informando e incluyendo regularmente a los miembros del Comité en las distintas negociaciones o a través de grupos de trabajo, con los veteranos dirigiendo a los nuevos, y organizando actividades de capacitación para los miembros del Comité, los representantes locales y 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.
- En el marco del desarrollo de la carrera profesional, el Comité trabajará en una propuesta de mejora de la actual política/práctica de Movilidad según el acuerdo alcanzado tras el retiro de la CNP de octubre de 2023. Tendremos en cuenta los resultados de la encuesta al personal sobre la movilidad de agosto de 2023.
- 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 el DRRHH, 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 desarrollo de los Recursos Humanos.

- 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 revisa los procedimientos de selección y contratación sobre el terreno con el fin de negociar un acuerdo coherente y justo.
- Aplicar, mediante la negociación, los acuerdos alcanzados en principio en el retiro del CNP de octubre de 2023.
- El Comité insistirá en la necesidad de garantizar una representación sindical equitativa en los jurados de reclutamiento. Abogará por un enfoque uniforme, en el que todos los representantes sindicales sean miembros de pleno derecho u observadores. El objetivo es evitar cualquier forma de discriminación y promover una total transparencia en el proceso de selección. Se subrayará que esta decisión no debe dejarse a la discreción de los directores regionales y/o de los directores de las oficinas exteriores.

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

Consejero Técnico: Manuel Céspedes Ocampo

Miembro suplente: Séverine Deboos

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

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Christine Bader, Carlos Carrión Crespo, Séverine Deboos, Zoltán Gengen, Yousra Hamed, Carlos de Magalhaes Tome, Yuka Okumura, Pelin Sekerler Richiardi

Logros:

- El año 2024 también ha estado lleno de acontecimientos. El pasado mes de febrero, el Comité del Sindicato del Personal y la Administración firmaron el convenio colectivo sobre el Procedimiento de Reclutamiento y Selección.
El acuerdo incluye disposiciones negociadas para garantizar que los compañeros puedan presentarse a un concurso como candidatos internos no solo tras haber superado el periodo de prueba, sino también tras haber completado cinco años de servicios ininterrumpidos.
El hecho de que la fase 2 solo se aplique a la movilidad geográfica (y ya no funcional) es un cambio importante que facilita el traslado entre lugares de destino y crea más oportunidades de evolución profesional (en la fase 3).
- El Comité participa en las negociaciones en curso con la Administración en materia de movilidad, con el objetivo de mejorar la actual política y práctica de movilidad. Los IGDS relacionados con la movilidad y las oportunidades de desarrollo profesional (incluidas las asignaciones temporales y las comisiones de servicio en proyectos o programas de DC) deberían estar terminados antes de finales de año.
- El Comité está realizando un seguimiento, junto con el DRRHH, de una sesión de formación para los nuevos miembros independientes de los paneles técnicos. El Comité también ofrece asesoramiento práctico para el cumplimiento de sus responsabilidades.
- En 2024, el Comité siguió desempeñando un papel importante en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC). El RAMC se reunió diez veces en relación con las sesiones de los concursos de Servicios Generales (GS) y orgánicos (P). En las reuniones del RAMC, los representantes del Comité hacen todo lo posible por alcanzar un consenso sobre la base de las opiniones del Comité. Cuando el consenso no es posible, el Comité formula una recomendación por separado. Esta última es capital cuando los compañeros deciden apelar, ya que la Junta Consultiva Mixta de Apelación (JAAB) podrá conocer la posición del Sindicato con respecto a un concurso.
- El Comité participa activamente en el proceso de contratación, empezando por la revisión de las descripciones de puesto (JD) para la RAPS y para los concursos de GS - Hasta la fecha, el Sindicato

ha revisado unas 60 JD. El objetivo del Comité es garantizar que los puestos vacantes constituyan verdaderas oportunidades de carrera para los colegas cualificados.

Los representantes del Sindicato son extremadamente vigilantes en la revisión de las descripciones de los puestos (JD), así como en cada una de las tres (3) etapas del procedimiento de provisión de vacantes (véase también el Anexo I del Estatuto): Selección directa por obligaciones humanitarias/legales (etapa 1), traslados por movilidad geográfica (etapa 2) y concurso (etapa 3).

Desafíos futuros:

El Comité se toma muy en serio las quejas de los colegas que no fueron seleccionados para puestos cubiertos en las tres fases del proceso de contratación. Garantizando la confidencialidad, el Comité ha compartido las preocupaciones del personal con el DRRHH y otros miembros del RAMC.

En ocasiones, la DG se desvía de las recomendaciones del RAMC sin justificación, y el RAMC ha pedido explicaciones por escrito para proteger el derecho de recurso de los miembros del personal.

El Comité constató una vez más la confirmación de la tendencia a la disminución y el descenso de los puestos de servicios generales y profesionales que se anuncian. El desarrollo de la carrera profesional de los colegas de la OIT sigue siendo un reto.

El Comité sigue luchando contra la cuestión recurrente del sesgo anglófono en muchos JD, con una tendencia a excluir a muchos posibles candidatos mejor cualificados en beneficio de los candidatos anglófonos, lo que en opinión del Comité es inaceptable en una organización multilingüe.

El Comité participa en la revisión por parte de el DRRHH de las descripciones genéricas de los puestos de trabajo (GJD) para el personal de Servicios Generales en la sede y la categoría Profesional. En el marco del nuevo convenio colectivo, nuestro objetivo sigue siendo ofrecer oportunidades reales de desarrollo profesional a los compañeros.

Dentro de las actuales negociaciones con la Administración sobre una Política de Contratos y Movilidad, el objetivo del Comité es mejorar el procedimiento de contratación y movilidad para que el desarrollo profesional y la diversidad se conviertan realmente en un sello distintivo de la Organización.

El asesoramiento del Sindicato a la hora de participar en la revisión de los procedimientos de contratación y selección sobre el terreno es clave para negociar acuerdos coherentes y justos.

B – Contratos y seguridad del empleo incluidas las condiciones de empleo del personal con contratos de CT ¹

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).

Promover la igualdad de trato entre el personal con contratos de cooperación técnica (personal CT) - incluida la ISP- ("Cooperación al Desarrollo" en la terminología de la administración) y el personal con presupuestos ordinarios en todas las negociaciones actuales o futuras con la administración, con el fin de hacer realidad la visión de "Una OIT". Defender ante la administración la igualdad de derechos para el personal que desempeña funciones equivalentes y promover salarios equivalentes, en el espíritu del Convenio nº 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 laboral de los funcionarios. Promover las perspectivas de carrera y la continuidad del personal con contratos de CT.

¹ En aras de una mayor eficacia y para facilitar las negociaciones con Adm, se han fusionado los grupos de trabajo sobre condiciones de empleo del personal con contratos de CT y sobre contratos y seguridad en el empleo.

Las áreas prioritarias son:

1. La defensa de los puestos de trabajo existentes y de las condiciones laborales en el contexto de los retos actuales y futuros: posibles restricciones presupuestarias, búsqueda constante de tipos de contratos cada vez más flexibles, continuos cambios e innovaciones utilizados como excusa para reducir el número de trabajadores, sobre todo teniendo en cuenta:
 - El mantenimiento de las conquistas sociales propias de la organización, como los contratos sostenibles.
 - Alinear las condiciones contractuales del personal con cargo al presupuesto de cooperación técnica con las del personal financiado con cargo al presupuesto ordinario, incluso en términos de contratación, desarrollo profesional, reconocimiento del rendimiento y acceso a la formación y su aplicación.
 - Promover un marco contractual que garantice la igualdad de trato a largo plazo para el personal de la organización, sea cual sea la fuente de financiación.
2. Negociaciones sobre la política de contratación, a base del Memorando de Entendimiento firmado conjuntamente por la Administración y el Sindicato en octubre de 2023, que permita:
 - Igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal independientemente de la fuente de financiación
 - Seguridad laboral para todos

Medios de acción

Tras el Memorando de Entendimiento firmado en octubre de 2023 con la Administración y con el fin de implementar la alineación de las condiciones contractuales, el grupo de trabajo CT se fusionará con el grupo de contratos para apoyar la continuación de las negociaciones y la aplicación concreta de los resultados obtenidos de forma reforzada y coordinada.

- Informar al Sindicato de la posición, la estrategia y los resultados para la negociación sobre la política contractual y participar en el equipo de negociación de una nueva política contractual. 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.
- En coordinación con el grupo de apoyo jurídico, apoyar la posición sindical en la política de contratación con una estrategia y una argumentación jurídica adecuadas.

Coordinadores: Laurence Dubois, Guillaume Filhon

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Séverine Deboos, Zoltán Gegeny, Simon Hills, Ambra Migliore, Yuka Okumura

El Sindicato ha trabajado durante todo el año para defender los puestos de trabajo de los compañeros, independientemente de su categoría, ubicación o fuente de financiación, a nivel individual y colectivo, de acuerdo con las normas vigentes y sea cual sea su tipo de contrato y/o fuente de financiación de los contratos. El Sindicato ha apoyado las acciones de los compañeros en situación de fin de contrato, tanto en la sede como sobre el terreno, incluso para los compañeros que se encontraban en condiciones precarias en lugares de destino en crisis.

Las acciones emprendidas por el Sindicato en el marco de este objetivo se están alineando e implementando en consonancia con los objetivos identificados a través del grupo de trabajo de cooperación técnica en el pasado y los resultados de la encuesta de 2022 - ver los recursos pertinentes aquí .

El Sindicato del Personal se ha guiado en la negociación por los principios aspiracionales establecidos como base para una negociación basada en los intereses en 2023:

El Sindicato

- Apoya la visión de que la OIT debe ser el ejemplo de las condiciones de empleo a nivel mundial, siendo la igualdad de trato el elemento central de las mismas. La propia Organización debe «predicar con el ejemplo» y ser un faro para la mejora de las relaciones laborales ahora y en el futuro.
- Apoya la visión de que la armonización de las condiciones de trabajo debe mejorar y reforzar la posición de la OIT como empleador fiable y justo. Esto permitirá a la OIT retener y atraer a personal altamente cualificado ofreciendo trayectorias profesionales prometedoras para todos.
- Aspira a renovar la visión de los contratos de la OIT, para tener en cuenta la evolución de la demografía del personal, incluido el hecho de que una mayoría del personal trabaja para realizar actividades de cooperación técnica financiadas con asignaciones presupuestarias no regulares en todo el mundo.
- Está convencido de que la fuente de financiación de un contrato no debería implicar diferencias en la relación laboral entre el personal y la OIT.
- Afirma que todo el personal cumple con el mandato de la OIT y que su contribución debe ser considerada por igual, y no ser diferenciada debido a una diferencia en la fuente de financiación.
- Considera que el alcance del trato desigual del personal de CT es insostenible, inaceptable en virtud de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, crea precariedad, desmoraliza y perjudica a la OIT. Además, es una amenaza para la solidaridad y la colaboración sólida y crea una división entre los colegas y constituye una amenaza de gestión que puede conducir a la jurisprudencia contra la OIT como empleador.
- Apoyará un acuerdo que no debe llevar a comprometer los derechos adquiridos de los colegas y debe aspirar a mejoras en su conjunto, protegiendo los valores y principios de los funcionarios internacionales: nivelar hacia arriba, no nivelar hacia abajo.
- Considera que la seguridad en el empleo debe acompañar a unos nombramientos bien concebidos, sin límite de tiempo y teniendo en cuenta la antigüedad, es clave para garantizar la lealtad y la independencia del personal.

Sobre la base del Memorando de Entendimiento firmado en 2023, el Sindicato ha negociado las siguientes medidas relacionadas con la armonización de la situación contractual y la política contractual. Las medidas sobre movilidad también han tenido en cuenta cuestiones relacionadas con la alineación para todo el personal, independientemente de la fuente de financiación, así como consideraciones relacionadas con las necesidades de los miembros en diversos lugares (terreno - sede), diferentes categorías (GS, NO; P), y la diversidad en todas sus dimensiones :

En relación con la movilidad:

Ampliar el plazo hasta 4 años para el contrato FT / selección directa (para cubrir aspectos relacionados con la movilidad) - artículo 4.2 e.

Revisión de las modalidades de la fase 2 del anexo 1 sobre contratación y selección: centrarse en la movilidad geográfica, prioridad a las dificultades D y E y modalidades de selección adicionales.

Revisión del IGDS sobre movilidad, en particular para la movilidad geográfica temporal del personal contratado localmente.

Revisión de las modalidades de los centros de evaluación.

En relación con la alineación y el contrato:

Definición de «candidatos internos» en el Anexo 1 para incluir a todo el personal en activo con 5 años de servicio ininterrumpido.

Garantía condicionada de 2 años de contrato.

Mecanismo de recolocación al final de la asignación.

Centro de evaluación como herramienta de desarrollo para todo el personal.

Las siguientes medidas estaban aún en fase de negociación en el momento de elaborar el informe:

Reconocimiento de la antigüedad tras las rupturas de contrato

Revisión de los procedimientos de titularización y de las cuotas actuales de WLT tras el establecimiento de una base de referencia.

Revisar las condiciones de rescisión de los WLT: adaptar la redacción de las disposiciones actuales al sistema presupuestario operativo vigente, introducir un mecanismo de redistribución en caso de rescisión unilateral y revisar la indemnización por rescisión.

Revisar las modalidades contractuales con vistas a alinearlas con el personal financiado con cargo al presupuesto ordinario para el personal de la AISS, el TRIB y los puestos de apoyo permanente financiados íntegramente por la ISP.

Introducir un periodo de preaviso más largo para todos los contratos de duración determinada (3 meses).

Mejorar el acceso del personal de CT a las oportunidades de perfeccionamiento profesional y el conocimiento de las mismas, estudiando las modalidades de financiación.

Revisar el sistema de premios: Introducir primas por méritos (los detalles se discutirán más adelante) aplicables a todo el personal en lugar de incrementos por méritos y revisar las promociones personales.

Derogar las normas de las sucursales y armonizarlas con el Estatuto de los funcionarios aplicable a todo el personal.

Revisar las condiciones para la contratación no local de personal ST (Regla 2.2 de las Reglas que rigen el empleo de funcionarios de corta duración).

El Sindicato del Personal también ha supervisado la aplicación de las medidas acordadas para garantizar su cumplimiento, planteando sus preocupaciones cuando ha sido necesario a la Administración sobre los cuellos de botella y cuestiones específicas, y debatiendo medidas correctoras.

Con el fin de garantizar que se tienen en cuenta los derechos e intereses de todos los miembros del personal, el equipo negociador del Sindicato se ha reunido semanalmente a nivel interno. Se han celebrado negociaciones con la Administración, con dos semanas intensivas en las que se han examinado las medidas de la vía 1, en enero, y de la vía 2, en agosto, seguidas de reuniones específicas a lo largo del año.

El Sindicato ha informado sobre los progresos realizados a través de sesiones informativas con los representantes sobre el terreno, el informe y las preguntas y respuestas de la primera Asamblea General Anual, las emisiones mensuales y las reuniones del Comité con el Director General.

III – Un desarrollo profesional para todo el personal

A – Promociones personales y reclasificación

Objetivos:

- Garantizar que el mecanismo de promoción personal sea inclusivo, transparente y equitativo.
- Garantizar que se ejecuta el ejercicio global de reclasificación sobre el terreno, y que se establecen y activan Grupos de Revisión Independientes en todas las regiones para el examen de los recursos de revisión del grado de los puestos.

Medios de acción

- Participar en el comité paritario sobre promociones personales, y emprender acciones legales cuando proceda;
- Garantizar que la aplicación del ejercicio de reclasificación sobre el terreno ofrezca igualdad de oportunidades para todos;
- Asistir a la Comisión Mixta de Ascensos cuando sea necesario;
- Negociar la aplicación de los acuerdos de principio alcanzados en el retiro de negociación de octubre de 2023 en materia de recompensas y reconocimiento.

Coordinadora: Séverine Deboos

Miembro: Carlos Carrión Crespo

Como puede verse en los objetivos definidos, la promoción personal abarca varios ámbitos.

El grupo conjunto sobre ascensos personales ha finalizado el ejercicio 2023 para todo el personal. El Sindicato ha prestado apoyo a los colegas que han solicitado la revisión del ejercicio de reclasificación, tanto en la sede como sobre el terreno.

La armonización del proceso de contratación y selección también es una cuestión importante para garantizar la equidad y la transparencia, y se ha incluido en la lista de prioridades principales del Comité Mixto de Negociación. El Sindicato del Personal y la Administración han llegado a un acuerdo sobre la revisión de las descripciones de puestos (JD) de los funcionarios técnicos y de evaluación de la sede, y actualmente están revisando las JD del personal G de la sede. Posteriormente se revisarán otras familias de puestos. Las nuevas JD sustituirán al antiguo sistema de doble descripción, y permitirán al personal debatir con sus jefes las áreas específicas de especialización. Las tareas adicionales deberán discutirse entre la Administración y el Sindicato de Personal, para evitar imposiciones unilaterales por parte de los directivos.

El ejercicio de titularización de todo el personal está al día.

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 mediante una revisión de los procedimientos del Comité de Informes;
- Promover el desarrollo profesional por medio de la política de formación.
- Garantizar que la aplicación de las nuevas descripciones de puestos sobre el terreno sea equitativa para todo el personal;
- Garantizar que la revisión y aplicación de las descripciones de puestos en la sede sea equitativa para todo el personal.
- Garantizar que el ejercicio de mapeo de competencias no afecte al marco de gestión del desempeño y promueva un uso adecuado de los fondos de desarrollo del personal.

Medios de acción

Política de formación

- Definir las prioridades que deben aplicarse a la política de formación en consonancia con las necesidades del personal a todos los niveles y categorías de una manera equitativa, apoyar la movilidad y el desarrollo profesional, en el contexto de la Comisión Paritaria de Negociación.
- Búsqueda de la reactivación del 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, especialmente en un contexto de movilidad.

Gestión del desempeño

- Tener en cuenta 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.

Copresidenta del Comité Paritario de Formación: Séverine Deboos
Miembro del Comité Paritario de Formación: Carlos Carrión Crespo

Política de formación: Tras varios años de paréntesis, el Consejo Paritario de Formación (CPF) debatió en 2021 la propuesta de estrategia de aprendizaje de la OIT. Sin embargo, la Administración no la ha vuelto a someter a debate mientras se lleva a cabo el ejercicio de cartografía de las competencias. En el CCF, el Sindicato debería tener voz en el uso de los Fondos de Desarrollo del Personal, el impacto del gasto en formación y la evaluación de cómo los programas de formación propuestos satisfacen las necesidades y peticiones de los miembros del personal. El Sindicato aprovechará esta oportunidad para asegurarse de que toda formación indicada en los informes de evaluación se lleva a cabo y, en caso contrario, los gestores deberán justificar su ausencia.

Gestión del rendimiento: Los incrementos por méritos están vinculados a los informes de rendimiento y se han publicado los correspondientes a los últimos cinco años. Esto ha aumentado la transparencia del proceso, y ahora es posible señalar sus defectos y sugerir mejoras. El Sindicato ha subrayado su objetivo de preservar el interés del personal en este ejercicio para garantizar que el marco de gestión del rendimiento constituya una verdadera herramienta de ayuda a los colegas en el desarrollo de su carrera.

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

Objetivo: Ahora que un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio fundamental y un derecho en el trabajo, la OIT debe garantizar que el sistema de gestión de la SST funcione plenamente en la organización. La OIT no debe limitarse a hablar, sino que debe hacer lo que hace.

Sí pues, el Sindicato seguirá colaborando con la Oficina para garantizar la puesta en marcha de un sistema eficaz de gestión de la SST en Ginebra y en todos los lugares de destino, en el que los comités de SST formen parte de este sistema de gestión, 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 actual política, la directiva y el procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SST) (IGDS 48, IGDS 286, IGDS 385²) a través de la participación activa en el CSST en la sede, promoviendo el cumplimiento de las medidas y requisitos de la IGDS 385.
- En relación con lo anterior, los representantes del Sindicato en el CSST seguirán participando en el grupo de trabajo del CSST sobre la revisión de las IGDS 48, 286 y 385 con la administración actual y seguirán abogando por la mejora del sistema de gestión de la SST en la OIT;
- Además, el Sindicato seguirá contribuyendo al grupo de trabajo CSST sobre salud mental y bienestar en el trabajo; en concreto, abogando por la implementación de un componente sobre la gestión de los factores de riesgo psicosocial en el sistema de gestión de la SST, como parte del Plan de Acción de la OIT sobre Salud Mental y Bienestar en el Trabajo;
- Los miembros del Sindicato en el CSST seguirán solicitando que los datos sobre accidentes laborales y (presuntas) enfermedades profesionales se notifiquen periódicamente al CSST con arreglo al actual IGDS 385, lo que permitirá disponer de datos sobre los problemas que afectan a los miembros del personal y priorizar las medidas de control para reducir el riesgo;

² Puede consultarse en el sitio web del COSH: https://www.ilo.org/dyn/osh/intranet.home?p_lang=en

- 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 ocupacional 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
- 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 en el Trabajo (CSST)

Miembros titulares: Ana Catalina Ramirez, Andrew Christian

Miembro suplente: Thierry Kouame

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

Coordinadora: Ana Catalina Ramirez

Miembro: Andrew Christian

Consejera técnica: Vacant

El Sindicato participó activamente en las reuniones del CSST manteniendo y continuando su papel activo para plantear a la Administración cualquier preocupación o limitación percibida que impida el funcionamiento de este órgano bipartito y del sistema interno de gestión de la SST. A este respecto, el Sindicato sigue participando en la revisión de las IGDS 48, 286 y 385 sobre seguridad y salud en el trabajo en la Oficina. La nueva Administración no aceptó la propuesta de revisión enviada al director general a mediados de julio de 2022 y propuso la reconstitución del grupo de trabajo del CSST para volver a revisar estas IGDS. Lamentablemente, a 11 de septiembre de 2024, este proceso sigue en curso para decepción de sus representantes en materia de seguridad y salud. El grupo de trabajo tiene previsto celebrar nuevas reuniones en septiembre, cuando se espera avanzar para poder presentar una versión revisada al CSST para que formule recomendaciones.

Como parte de la representación en el CSST, el Sindicato sigue participando en los debates sobre el Plan de Acción de la Oficina sobre Salud Mental y Bienestar. En las anteriores reuniones del CSST, los representantes del Sindicato plantearon la necesidad de realizar consultas para aplicar este Plan de Acción e instaron a la Administración a avanzar en el proceso de evaluación de riesgos con la participación de los representantes de seguridad y salud. El sindicato está a la espera de conocer los plazos del proceso de evaluación de riesgos y su participación.

En cuanto a la comunicación y el asesoramiento a las afiliadas, seguimos respondiendo a las peticiones de los representantes del personal en las oficinas nacionales sobre cuestiones de SST y facilitamos la comunicación y el intercambio de información con el Coordinador de SST de la OIT y el Servicio Médico de la OIT.

Además, en 2024, la SU llevó a cabo sesiones informativas en todas las regiones para mejorar los conocimientos de los representantes del Sindicato sobre los IGDS relacionados con la SST, el proceso de gestión de riesgos y la salud mental y el bienestar en el trabajo. El 29 de abril, la SU conmemoró el

Día Mundial de la Seguridad y la Salud celebrando un webinar sobre la realización de un entorno de trabajo seguro y saludable en la OIT. El webinar contó con la participación del [subdirector general, Servicios Corporativos \(CS\)](#), encargado del sistema de gestión de la SST en la Oficina, MEDSERV y representantes del Sindicato de las oficinas exteriores y de la sede.

Desafíos pendientes

A pesar de los repetidos llamamientos del Sindicato sobre la importancia de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo plenamente funcional, sigue siendo difícil avanzar en este sentido. Mientras tanto, la plena aplicación de las IDGS existentes en materia de SST contribuirá a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos. Para lograrlo, es necesario actuar sobre algunas lagunas clave, a saber, la constitución de comités o mecanismos de seguridad y salud en materia de SST plenamente operativos en las oficinas sobre el terreno, la garantía de la consulta y participación oportunas de los representantes de las SU y la aceleración de la aplicación del Plan de Acción sobre Salud Mental y Bienestar.

Nos gustaría reiterar que la creación de una cultura de seguridad y salud es un reto a largo plazo que requiere la concienciación y la acción de todos en su trabajo diario, así como el compromiso de la Administración con la aplicación activa de la política de SST de la OIT. En su nombre, el Sindicato del Personal se mantendrá alerta para garantizar que todos, la Administración y el personal, cumplimos con nuestra responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos.

V – Una protección social completa

Objetivo: Garantizar que los fondos de pensión y de seguro de salud sean adecuados, eficaces y duraderos.

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.
- Participar en la reflexión sobre cómo evitar gastos administrativos innecesarios.
- Recordar a cada cotizante la necesidad de estar bien informado sobre la gestión del dinero que confía a los organismos de protección de la salud y de las pensiones. Los últimos intercambios relativos a la gestión de los ahorros de jubilación del personal de la OIT en la Caja de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas son un paso en esta dirección.
- 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. Las últimas conversaciones con el SHIF sobre el desarrollo de servicios y financiación son un paso en esta dirección.
- 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 las Naciones Unidas. A este respecto, hay que subrayar la legitimidad de las preguntas formuladas por los representantes del personal.

- Redactar periódicamente textos explicativos para el blog del sindicato, 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

Coordinadores: Guillaume Filhon, Ana Catalina Ramirez

Miembros: Andrew Christian, Thierry Kouame

Consejeros técnicos: François Kientzler, Cherry Thompson-Senior (Sección de Antiguos Funcionarios)

Caja del Seguro de Protección de la Salud (CAPS)

El Sindicato se mostró activo y mantuvo estrechos vínculos con la CAPS y los representantes de los asegurados, que históricamente han sido cercanos al Sindicato. El «SHIF online», sistema electrónico que permite a los asegurados presentar sus solicitudes de reembolso en línea, ha alcanzado una velocidad de crucero con un índice de satisfacción positivo en la sede central y en las oficinas regionales, pero los colegas sobre el terreno siguen quejándose de la lentitud de los reembolsos y del acceso a la asistencia, a veces dificultado por la falta de pago por terceros. A este respecto, en algunos países se ha puesto en marcha un experimento en colaboración con una aseguradora privada, que se encargará del pago por terceros antes de ser reembolsada por el CAPS. Basándose en un estudio actuarial realizado durante el ejercicio anterior, los representantes de los afiliados a la Caja hicieron todo lo posible por tomar las mejores decisiones para garantizar su continuidad dentro de un marco progresivo negociado con el sindicato. Los miembros representantes de los asegurados también participaron en grupos de trabajo internos para mejorar la gobernanza y la viabilidad de la Caja. Por último, cabe señalar que el sindicato participa regularmente en el seguimiento de situaciones personales delicadas, actuando como intermediario y facilitador en el seguimiento de reembolsos urgentes o bloqueos administrativos siempre posibles.

Fondo de pensiones

Por lo que respecta a la Caja de Pensiones, los representantes de los afiliados estuvieron presentes en la reunión anual. Como de costumbre, defendieron los intereses del personal de la OIT. El año pasado, un punto del orden del día amenazó el futuro de la representación de la OIT en el Consejo de Administración de la Caja de Pensiones, pero nuestros representantes limitaron los daños. Las elecciones para la renovación/sustitución de los representantes del personal tendrán lugar en los próximos días: ¡recuerden votar! La situación financiera de la Caja de Pensiones es sólida, y la externalización de una parte de su cartera a subcontratistas privados que se había previsto en su día se ha limitado a unas pocas operaciones muy técnicas. Para obtener información más detallada sobre la Caja, el Sindicato anima a sus afiliados a consultar directamente su sitio web(<https://www.unispf.org/newsroom/the-69th-session-of-the-un-pension-board-concludes-confirming-excellent-performance-of-the-un-pension-fund/>).

En la primavera de 2022, a raíz de un telediario de CCISUA (nuestra federación), el Sindicato del Personal había planteado, en efecto, importantes cuestiones y preocupaciones a los afiliados cuando la Oficina de Gestión de Inversiones (OMI) de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) se planteó externalizar parte de la Caja y se temió que tal medida comprometiera la seguridad de la Caja de Pensiones al exponerla aún más a carteras de riesgo volátiles. Tras pedir aclaraciones sobre las ventajas de esta medida, el Mecanismo [aceptó aplazarla tres meses](#) y se comprometió a organizar nuevas sesiones informativas para aclararla. Hasta la fecha, y salvo error por nuestra parte, no se han previsto nuevas medidas de externalización.

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.

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 Sindicato aspira a crear un entorno de trabajo en el que se respeten y aprovechen la diversidad, la igualdad, la equidad, la inclusión y el equilibrio entre la vida laboral y personal para mejorar el rendimiento de la organización y el bienestar de los funcionarios de la OIT.

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:

- Garantizar que todas las negociaciones -realizadas en el marco del CNP - se celebren a través de un prisma de la igualdad de género, no discriminatorio y transversal. Esto incluirá negociaciones sobre:
 - Política contractual y movilidad
 - Revisión de la política contra el acoso, incluido el acoso sexual
 - Política de inclusión de los discapacitados
 - Y otros temas pertinentes que decida el CNP.
- Apoyar activamente la promoción del respeto en el lugar de trabajo, incluido un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación en la sede y sobre el terreno y en colaboración con el DRRHH y otros (Responsable de Bienestar, MEDSERV, Responsable de Ética, el Mediador y otros).
- Apoyar la promoción de la diversidad y la inclusión, especialmente la aplicación de la Política de Inclusión de la Discapacidad en la OIT, en particular en los ámbitos del empleo y la no discriminación.
- En colaboración con los coordinadores de UNGLOBE en la OIT, apoyar los esfuerzos de sensibilización, concienciación y promoción para una mejor inclusión de los colegas LGBTIQ+ en la OIT, así como las políticas de la ONU, los eventos y las actividades de creación de redes para los colegas interesados.
- Organizar 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, en colaboración, cuando proceda, con GEDI, FUNDAMENTALS, UN-GLOBE, el Grupo de recursos para empleados (ERG) y el DRRHH.

³ *Unas condiciones de empleo justas, iguales y equitativas para todo el personal, sin discriminación, entre otras cosas, por motivo de edad, raza, identidad de género, expresión de género, características sexuales, orientación sexual, idioma, religión, origen étnico, color, ascendencia nacional, 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.*

Coordinadora: Clara Van Panhuys

Miembros: Manuel Cespedes Ocampo, Andrew Christian, Séverine Deboos, Yuka Okumura

Consejera técnica: Lou Tessier

El grupo de trabajo siguió participando en las actividades pertinentes siempre que fue posible para alcanzar el objetivo de mejorar el 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 búsqueda de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal en un lugar de trabajo libre de violencia y acoso.

Promover la inclusión de la diversidad y la igualdad de género

Todas las acciones del Sindicato tienen en cuenta la inclusión de la diversidad y la igualdad de género, incluso en todas las consultas y negociaciones con el DRRHH y la dirección. El Sindicato del Personal apoya el Plan de Acción de la OIT para la Igualdad de Género (2022-25), y abogó por términos de referencia más inclusivos para los Puntos Focales de Género y Coordinadores de la OIT para una participación más amplia del personal de campo, colegas independientemente de su fuente de financiación, o grados, reflejando así mejor el personal de la OIT. El Sindicato del Personal reiteró la importancia de garantizar la igualdad de género entre el personal de la OIT, en particular para el personal P5 y superior, donde la igualdad está lejos de alcanzarse.

Este año, para celebrar el Día Internacional de la Mujer, su Sindicato organizó un debate virtual el 7 de marzo para ofrecer una plataforma en la que todos los colegas de la OIT pudieran compartir sus puntos de vista y debatir los temas planteados, entre ellos «¿Qué hay detrás de las cifras de diciembre de 2023 sobre la diversidad de género?». «¿Qué aspecto tiene la discriminación de género en la OIT? « y «¿Qué debería hacer su Sindicato para que la OIT alcance realmente la paridad de género?». La información recopilada se utilizó para alimentar las negociaciones y acciones en curso del Sindicato. Los miembros del Comité del Sindicato también compartieron, a través de los medios de comunicación, quiénes eran las mujeres inspiradoras en sus vidas.

El Sindicato, junto con el DRRHH, apoyó a UNGLOBE@ILO en la conmemoración del Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia (IDAHOBIT) el 16 de mayo (ya que el día en sí cayó en viernes). La mesa redonda «Que nadie se quede atrás: Apoyar la inclusión del personal LGBTIQ+ en el lugar de trabajo», que contó con ponentes de ILGA, OIM y Transparents. Asistieron participantes de más de 20 organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones. Para facilitar la participación de los colegas sobre el terreno, la mesa redonda se celebró en formato híbrido y se ofreció interpretación en tres idiomas. Tras el debate hubo una actuación coral y una recepción en Les Gobelins. Este año, el Sindicato del Personal siguió comunicando su apoyo a través de un artículo en el blog del Sindicato del Personal y de diversas emisiones, incluido el Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia (IDAHOBIT) para los colegas LGBTI, y continuó su colaboración y apoyo a UN GLOBE a través de diversas emisiones, acciones de promoción y aspectos logísticos.

Inclusión de la discapacidad

El Sindicato del Personal siguió colaborando con la Red de Defensores de los Discapacitados y el Grupo de Recursos de los Empleados (ERG) sobre Inclusión de los Discapacitados en los asuntos pertinentes. El Sindicato aportó sus comentarios y observaciones sobre el proyecto de Informe de progreso de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (UNDIS), incluidas las descripciones de los indicadores, que cubren las actividades realizadas en 2023. El Sindicato contribuyó a la revisión del proyecto de «Informe bienal sobre la aplicación de la Política y Estrategia de Inclusión de la Discapacidad de la OIT (2020- 2023)» y solicitó ser consultado, según proceda, para la aplicación de los componentes pertinentes.

Acuerdos de trabajo flexible

La SU participó en la revisión de la política y los procedimientos relacionados con [los acuerdos de trabajo flexible y permaneció disponible para todas las solicitudes individuales de asesoramiento de los miembros sobre su uso y aplicación.](#)

Nuevo convenio colectivo sobre protección de la maternidad y permiso parental

Su Sindicato negoció una nueva política de permiso parental más sensible al género, progresiva e inclusiva para la OIT en forma de un artículo 8.7 revisado del Estatuto del Personal, el permiso parental, procedimiento de la Oficina, IGDS nº 629, y el Convenio Colectivo sobre Protección de la Maternidad y Permiso Parental en la OIT. Este último fue el último en finalizarse y firmarse en noviembre de 2023. Durante 2024, el Sindicato apoyó su aplicación mediante el desarrollo de las directrices internas sobre la sustitución del permiso parental y respondió a las solicitudes individuales de apoyo y aclaraciones de los miembros.

En virtud de la nueva política, los padres biológicos disponen ahora de 26 semanas de permiso parental y los no biológicos de 16 semanas. Además, el Sindicato ha defendido y negociado con éxito otras mejoras, como las siguientes

- La financiación sustitutoria, incluso para el personal financiado con cargo a la Cooperación Técnica, con cargo al presupuesto de la Oficina, convirtiendo así el permiso parental en un derecho real y reduciendo la discriminación en el empleo de los futuros padres en proyectos cortos.
- Una ampliación de la edad de adopción, para que el personal pueda disfrutar del permiso parental cuando adopte a un niño de hasta 18 años,
- un periodo ampliado de permiso compasivo en caso de fallecimiento, mortinato u otro acontecimiento triste,
- mejora de los servicios de enfermería, y más para el bienestar del bebé o niño y de los padres, independientemente del grado, sexo, fuente de financiación, ubicación y para promover la igualdad de género en la retención y el acceso a las oportunidades de carrera.

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.
- Participar en los actos organizados por las distintas federaciones sindicales (ISP, CGAS, etc.) para representar los intereses del Sindicato del Personal de la OIT.
- Reforzar la comunicación interna para informar a los miembros de el Sindicato sobre los objetivos y las posiciones adoptadas por las distintas federaciones sindicales, así como sobre los obstáculos encontrados.

Coordinador: Carlos Carrión Crespo

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Manuel Céspedes Ocampo, Zoltán Gegeny, Sophie Guerre Chaillet, Simon Hills, Pelin Sekerler Richiardi

Este año, el Comité del Sindicato ha seguido trabajando por la protección del personal dentro de la federación a la que pertenece, el CCISUA. Damos las gracias a nuestro compañero Carlos Carrión Crespo por haber desempeñado el cargo de Vicepresidente del CCISUA hasta mayo de este año y por haber representado al CCISUA en la reunión de la CAPI de marzo de 2024. Seguimos participando con la actual Mesa del CCISUA en cuestiones de interés común. Esta participación significa que el Sindicato del Personal de la OIT tiene visibilidad de las cuestiones en juego dentro del sistema común de las Naciones Unidas y puede supervisar la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), situando sus objetivos (establecer un auténtico sistema de negociación dentro de las Naciones Unidas) en primer plano.

Para que el Sindicato avance en este ámbito se necesitan muchas más reuniones y compromiso. Los beneficios de esta presencia siguen haciéndose sentir, sobre todo en los grupos de trabajo creados para revisar las metodologías de fijación de salarios y en los debates fundamentales sobre el futuro del trabajo en las Naciones Unidas.

Además, hemos participado activamente en la adquisición de formación sobre metodologías de Encuesta Salarial Local (LSS), que se refiere a la remuneración del personal contratado localmente. Nueve colegas han recibido esta formación, que ofrece la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA): cuatro en África, dos en Ginebra y tres en La Haya. También hemos prestado apoyo al personal local que se ha enfrentado a dificultades con el impacto de la metodología LSS en Turquía, Laos, Beirut, Camboya y otros países.

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.
- 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.
- 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 Ludovic Caprini, Carlos Carrión Crespo, Séverine Deboos, Yvan Poulin

El equipo de comunicación se reunía prácticamente todas las semanas para preparar los titulares semanales, las emisiones y la información necesaria para su difusión. El equipo también añadía boletines mensuales para informar al personal de lo que había hecho el Comité en un mes. Los miembros del equipo se mantenían en estrecho contacto entre sí para que el Sindicato y el personal pudieran ponerse en contacto muy rápidamente en caso de emergencia. Esta capacidad de respuesta rápida ha resultado crucial y ha garantizado que el personal esté informado a tiempo de la evolución de la situación.

El Sindicato se comunica principalmente mediante titulares, boletines y emisiones, y el equipo de comunicación ha ayudado proporcionando el diseño y el material para los carteles y las publicaciones en las pantallas de bienvenida de la sede, el sitio web y otras plataformas de medios sociales.

El nuevo Blog del Sindicato, que ya ha sustituido a la revista UNION, ha tenido mucho éxito con artículos muy interesantes, de ahí que este año haya tenido más lectores. Las contribuciones de los miembros del personal que tienen algo que decir siguen siendo muy bienvenidas, y solo podemos animarles a visitar nuestro sitio en <https://ilostaffunion.org/en/union-magazine>.

El Sindicato tiene previsto seguir trabajando duro y hacer todo lo posible para mejorar la comunicación con el personal. Para ello, utilizará todos los medios a su alcance y toda la experiencia de los miembros del equipo.

B – Adhesiones, representación y formación

Objetivos:

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

Medios de acción

- Reforzar la unidad entre los representantes sindicales sobre el terreno y en la sede central.
- Aclarar la estructura y las funciones a través de distintos medios.
- Contactar e informar los compañeros recién contratados para animarlos a afiliarse al Sindicato.
- En coordinación con el grupo de trabajo sobre Comunicación y tecnología, elaborar un kit de bienvenida.
- Orientarse hacia una representación sindical en todos los servicios y lugares de destino en el marco de las elecciones de los representantes sindicales sobre el terreno y en la sede central.
- Prever sesiones híbridas de información y de formación bianual para todos los representantes sindicales.
- Movilización en actos sindicales como asambleas generales, el Primero de Mayo, etc.
- Organizar en 2024, al menos dos (2) sesiones de información-desayuno en presencia de al menos un delegado sindical, para recabar apoyo para el 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.
- Implicar y movilizar a la Sección de Pasantes para que represente mejor los intereses de los pasantes (mediante formación, intercambio de información).
- Kit de bienvenida para becarios
- Creación de procedimientos operativos normalizados para organizar cafés con croissants
- Aclarar todas las situaciones de los becarios de la OIT con el DRRHH.

Coordinadores: Leillah Abdallah, Ludovic Caprini, asistido por Sophie Guerre Chaillet, Clara Van Panhuys

Apoyo a los representantes sindicales

A lo largo del pasado año, el Comité del Sindicato ha apoyado decididamente a su red de representantes sindicales en la sede, donde se les ha mantenido informados de la evolución de la situación y han podido compartir sus necesidades y novedades.

Se organizaron reuniones mensuales para garantizar que la comunicación fuera lo más eficaz posible y asegurar que las voces de todos nuestros miembros se escucharan de la mejor manera posible. Se ha desarrollado una verdadera sinergia entre el Comité y los delegados sindicales, lo que ha permitido tener en cuenta las preocupaciones e intereses de todos con mayor rapidez y eficacia.

Además, las reuniones periódicas en MS Teams han contribuido a reforzar el sentimiento de pertenencia a una red. Todos se han beneficiado de las experiencias de los demás, y el espíritu de colaboración entre los representantes sindicales ha cobrado un nuevo impulso.

A estas alturas del año, en octubre, el Sindicato dio la bienvenida a 173 nuevos miembros: 142 en las oficinas exteriores y 31 en la sede.

Desde principios de 2024, el Sindicato del Personal de la OIT se esfuerza por mejorar continuamente su oferta para responder a las necesidades de formación e intercambio de información temática de los representantes sindicales a escala mundial. En términos de formación:

- En febrero se ofreció a los representantes sindicales de la sede una formación presencial de medio día sobre movilización y organización;
- En febrero se ofreció a los representantes de la sede central y a los titulares regionales una formación presencial de un día completo sobre igualdad de los discapacitados;
- 2,5 horas de formación en línea de bienvenida para los Representantes Sindicales ofrecida a los Representantes de las Américas recién nombrados en abril, y a los Representantes de África recién nombrados en mayo.
- 2x2 horas de formación en línea para la participación de los Representantes Sindicales en los procesos de contratación sobre el terreno (la primera parte facilitada por el DRRHH) para los Representantes de Europa y los Estados Árabes en abril, y para los Representantes de África en junio.
- Además, se ofrecieron mensualmente sesiones informativas temáticas en línea a los Representantes Sindicales de las 5 regiones, de una hora y media de duración cada una.

Las sesiones versaron hasta ahora sobre

- Nuevo Convenio Colectivo sobre un procedimiento de contratación y selección - abril de 2024;
- SST (incluida la salud mental) - mayo de 2024;
- resultados de la encuesta sobre ética (junto con el Responsable de Ética de la OIT) - junio de 2024-.

El grupo de trabajo también organizó reuniones informales con varios expertos internos en resolución de conflictos.

Sincronizamos el título de delegados sindicales a representantes sindicales para unificar y mostrar solidaridad en todas las oficinas de la OIT.

Se validó la idea de un «Kit de bienvenida» y se redactó con el objetivo de «Funciones y límites de los Union Reps».

Debido a la reforma que tuvo lugar en toda la Organización, el grupo de trabajo revisará las jurisdicciones con miras a las elecciones de representantes sindicales de 2025 en la Sede.

Apoyo a los Pasantes de la OIT

En 2024, el Grupo de Trabajo de Pasantes del Sindicato mantuvo su compromiso activo con los pasantes.

Las actividades con los pasantes incluyen principalmente la inducción bimensual para los nuevos pasantes, donde el Sindicato presenta a los nuevos pasantes lo que es el Sindicato y lo que está

trabajando. Durante esta inducción, ayudamos mejor a los nuevos pasantes a comprender los valores de la OIT, la negociación colectiva y la justicia social para todos.

Durante este año, el sindicato ayudó a asesorar a los becarios sobre el documento que presentaron a la administración con respecto a la negociación de un aumento del estipendio.

El sindicato también participó activamente en las conversaciones interactivas entre el Director General y los pasantes el 17 de junio de 2024.

En la actualidad, el Sindicato está haciendo todo lo posible para llegar a los becarios de las oficinas exteriores de la OIT. Se trata de averiguar más sobre los programas de pasantías en el terreno, la demografía de los pasantes en las diferentes ubicaciones en el terreno y la mejor manera en que el sindicato puede ser de utilidad para estos pasantes en función de diversas necesidades.

El grupo de trabajo mantiene su compromiso de ayudar a los becarios durante el próximo año.

Parte 3 – Acciones periódicas y regulares

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

El Comité del Sindicato, a través de la fuerte movilización de sus representantes regionales y en estrecho contacto con los representantes nacionales, actúa como portavoz ante la Administración de las preocupaciones e intereses de los colegas sobre el terreno y vela por que se salvaguarden y mejoren las condiciones de trabajo y empleo del personal de campo.

Los objetivos del Sindicato en relación con el personal de campo incluirán las siguientes cuestiones:

- la protección y la seguridad de todas las categorías de personal sobre el terreno, previniendo y haciendo frente a la violencia y el acoso en el trabajo, al tiempo que se garantiza su salud y su seguridad física
- Abordar las diferencias de trato entre el personal internacional y el local en términos de políticas de seguridad, seguridad contractual y evacuación, en particular en lo que respecta a los derechos del personal que trabaja en lugares de destino de alto riesgo;
- en el ámbito de la protección social, permitir un mejor acceso a la información, garantizar la transparencia y la consulta para un trato más justo;
- Promover la creación de comités de SST en cada lugar de destino, velando por que haya una representación bien formada en dichos comités;
- Armonizar los procedimientos de contratación y selección en todos los lugares de destino;
- armonizar el Grupo de Revisión Independiente (IRG) a escala mundial
- la promoción de las oportunidades de carrera en el marco de la política de movilidad, teniendo en cuenta las características de cada categoría de puestos, en particular los puestos CT, NO, NC y G.
- Garantizar una mayor atención a las condiciones intrínsecas de los contratos de trabajo del personal, entre otras cosas realizando encuestas periódicas sobre las condiciones de empleo.
- Responder a las preocupaciones del personal sobre las encuestas salariales locales.
- Responder a las preocupaciones del personal sobre la gestión del cambio.

Medios de acción

- Promover el Convenio nº 190 de la OIT en las oficinas sobre el terreno para evitar la violencia y el acoso, y reforzar el mecanismo de denuncia para garantizar un resultado justo y equitativo para los denunciantes.
- Revisar las políticas de seguridad y evacuación para garantizar la igualdad de trato del personal que trabaja en lugares de destino de alto riesgo.

- Reforzar el papel y las funciones del CSST en todos los lugares de destino mediante el intercambio de información, la celebración de reuniones más periódicas y el aumento de la formación.
- Apoyar la aplicación a las oficinas sobre el terreno del Convenio Colectivo firmado en 2014 en relación con el papel del Sindicato del Personal en la Contratación y Selección, con el fin de garantizar la participación efectiva del Sindicato, a nivel mundial, en todo el proceso de R&S y mejorar su transparencia y rendición de cuentas.
- Promover en la práctica una política de movilidad que garantice la movilidad de los funcionarios que lleven mucho tiempo trabajando en un mismo lugar de destino cuando soliciten vacantes. La política explícita de movilidad también debería incorporarse al Estatuto de los funcionarios.
- Exigir que se tenga en cuenta la realidad sobre el terreno al negociar la política de contratos con la administración.
- Ayudar a los miembros del personal de todos los lugares de trabajo a hacer valer sus derechos ante la administración mediante el diálogo con las partes interesadas y con el apoyo, en su caso, del asesor jurídico del Sindicato.
- Seguir celebrando debates mensuales regulares con todos los representantes regionales a través de videoconferencia como medio eficaz para facilitar el intercambio de información y experiencias sobre la aplicación práctica de las prioridades mencionadas (actualmente hay programadas reuniones trimestrales).
- Organizar la formación sobre los mecanismos de fijación de encuestas salariales, reunir y compilar información sobre el nuevo mecanismo de encuesta salarial de la CAPI y compartirla con el CCISUA para la adopción de medidas ulteriores.
- Coordinar con la administración para mitigar los riesgos asociados al cambio, garantizar el deber de diligencia de la administración de la OIT hacia su personal y proporcionar orientación y apoyo oportunos y proactivos sobre la gestión del cambio, según sea necesario.
- Abogar por un mejor acceso del personal sobre el terreno a los servicios médicos y de emergencia.
- Organizar dos reuniones regionales en África y las Américas

Coordinador: Harvey Addo-Yobo, asistido por Leillah Abdallah, Ludovic Caprini, Laurence Dubois, Sophie Guerre Chaillet, Yousra Hamed, Yuka Okumura, Ana Catalina Ramirez

- El Convenio n.º 190 de la OIT se promueve continuamente en las oficinas sobre el terreno para evitar la violencia y el acoso y reforzar el mecanismo de tramitación de quejas para que los demandantes reciban una sentencia justa y equitativa. Esto se ha hecho a través de la sensibilización y el desarrollo de capacidades durante las regionales. Los titulares regionales y los representantes pertinentes también han apoyado a los miembros cuando ha sido pertinente y también se han transmitido algunos casos a través de los canales pertinentes.
- El Comité del Sindicato ha seguido muy de cerca las acciones y el apoyo a las oficinas en situación difícil y vela por que se tenga en cuenta la seguridad de todos los colegas.
- Se está debatiendo con la Administración la armonización de los procedimientos de contratación y selección mediante la puesta en marcha del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC). Mientras tanto, en varias oficinas exteriores se ha avanzado en la promoción de procesos transparentes y justos y en el fomento de una política de movilidad que garantice la movilidad del personal con muchos años de servicio en un lugar de destino.
- Se ha prestado gran atención a garantizar que la realidad sobre el terreno se tenga en cuenta en todos los debates y negociaciones. En particular, a través de los Titulares Regionales, se han recabado opiniones y contribuciones que han servido de base a las aportaciones de las negociaciones del Comité con la Administración.

- Mensualmente se celebran debates regulares con todos los representantes regionales por videoconferencia, como medio eficaz de facilitar el intercambio de información y experiencias en la aplicación práctica de las prioridades indicadas.
- Las reuniones regionales para África y las Américas se organizaron con éxito en persona, pero con presentaciones en línea del tesorero y algunas sesiones con el resto del Comité.

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: Thierry Kouame

El nivel de contribuciones se mantuvo elevado durante el año. El importe de las cotizaciones aumentó con respecto a 2022. El número de nuevos afiliados sigue creciendo. El número de personal sindicado está aumentando en general.

En las regiones, varias oficinas exteriores tienen dificultades para abrir una cuenta bancaria local debido a la restrictiva legislación nacional. En algunos casos se han propuesto medidas provisionales. Próximamente se celebrarán debates con vistas a adoptar soluciones definitivas a este problema para los próximos ejercicios.

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 y resolución 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 Teams.
- Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.

Coordinadores: Christine Bader, Carlos Carrión Crespo; asistido por el Consejo Jurídica, Natalia Delgado

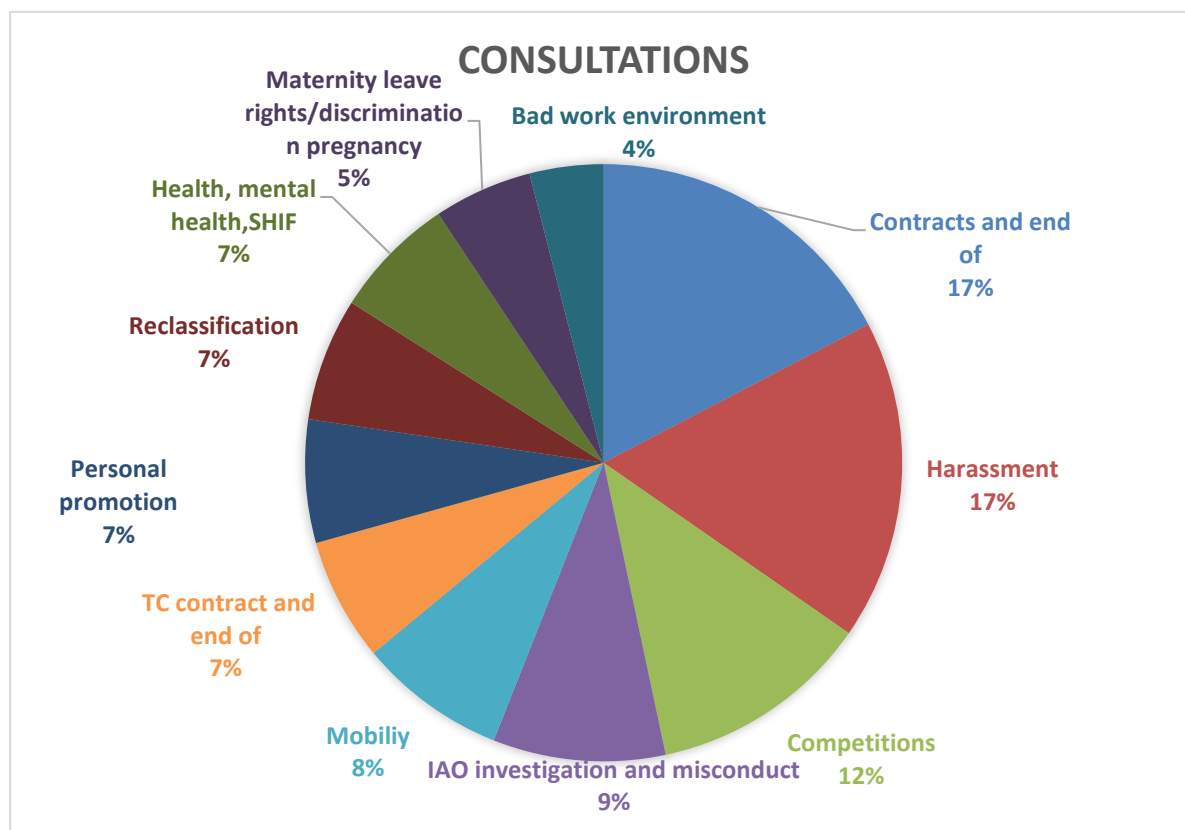
Miembros: Séverine Deboos, Guillaume Filhon, Carlos De Magalhaes Tome, Clara Van Panhuys

En cuanto a los casos individuales, el Sindicato del Personal ha registrado varias denuncias formales de acoso presentadas a el DRRHH, varias de ellas en oficinas exteriores. Una vez más, el considerable retraso en el proceso de clasificación de puestos y la demora en las investigaciones de faltas de conducta por parte de la IAO crearon ansiedad y estrés entre el personal. Tanto el Asesor Jurídico de la Oficina como el Auditor Interno Jefe se jubilaron este año, y su sustitución se ha retrasado. El grupo de trabajo está ultimando las directrices para el asesoramiento y apoyo jurídico, con el fin de satisfacer la creciente demanda de nuestros miembros.

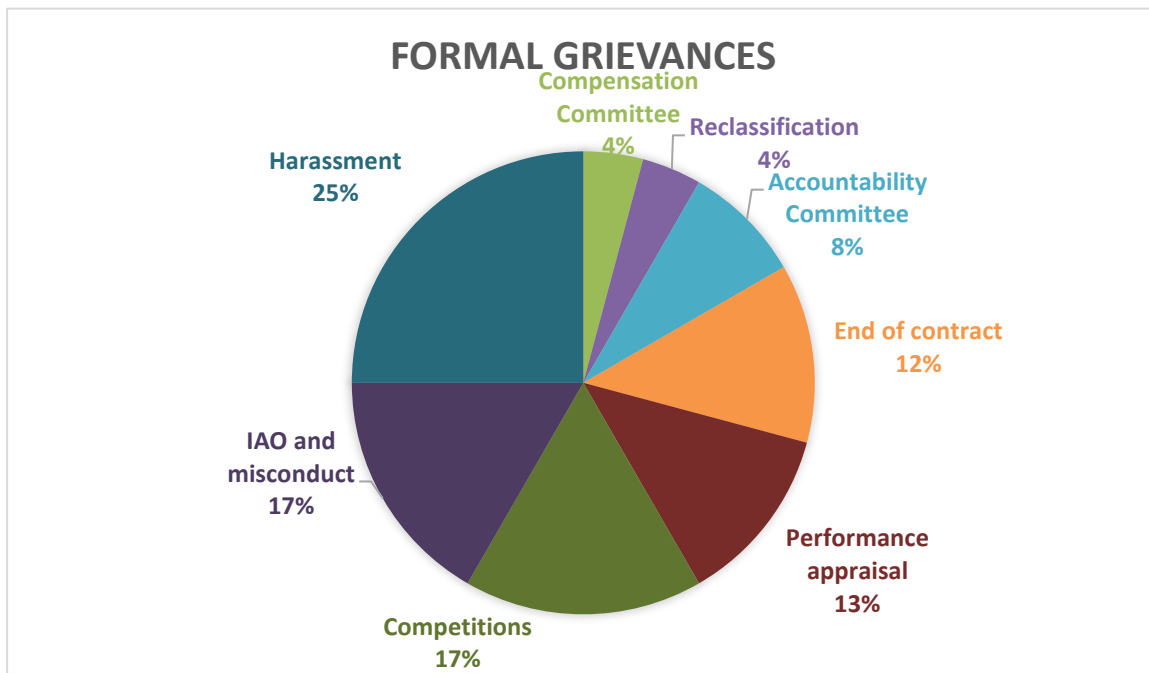
En lo que respecta a los intereses colectivos, hemos negociado con la Administración en diferentes ámbitos. Poco después de la última AGM, el Sindicato y la Administración firmaron un Convenio Colectivo sobre «Protección de la Maternidad y Permiso Parental en la OIT», en noviembre de 2023. Además, firmamos un Convenio Colectivo sobre un «Procedimiento de contratación y selección», el 23 de febrero de 2024, que dio lugar a modificaciones del Estatuto del Personal que fueron ratificadas por el Consejo de Administración en marzo. Además, el grupo ha prestado asesoramiento al Comité para apoyar las negociaciones sobre las modalidades contractuales y la movilidad en el marco del Memorando de Entendimiento firmado en octubre de 2023, que se tratan en otra parte de este informe. Nuestra posición ha sido insistir en un trato equitativo para todo el personal, independientemente de su fuente de financiación, basado en los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Desde el 1 de agosto de 2023 hasta finales de agosto de 2024, la Asesora Jurídica recibió aproximadamente 180 consultas de colegas de la sede y de la región. También prestó apoyo jurídico a las consultas del CIF de la OIT, Turín.

Las consultas más representativas que dieron lugar a intervenciones de todo tipo por parte del Sindicato se refirieron a los siguientes temas:



Con respecto a las 23 quejas formales presentadas ante el DRH, la JAAB, el TAOIT y otros procedimientos internos, como el Comité de Informes, se han documentado los siguientes casos durante el mismo periodo, de agosto de 2023 a agosto de 2024:



II. ACTIVIDADES EN LAS REGIONES

África

Miembro titular: Remy Bertrand Kama Kama

Miembro suplente: Leillah Abdallah

Este informe ofrece una visión general de las actividades sindicales regionales en la región de África durante 2024. Destaca las principales preocupaciones planteadas en la 8ª Reunión Regional Africana celebrada en Hurgada, Egipto, en septiembre de 2022, y detalla las acciones emprendidas para promover los derechos e intereses de los miembros del personal, en colaboración con la administración de la OIT. El informe pretende demostrar el compromiso constante del sindicato con la defensa de los intereses de los trabajadores, al tiempo que establece una visión de futuro.

PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA REGIÓN DE ÁFRICA

En la 8ª Reunión Regional Africana se plantearon una serie de preocupaciones:

1. **Puesta en marcha de un sistema global en línea para las solicitudes de reclasificación:**
Hemos solicitado a la administración de la OIT que desarrolle un sistema global en línea que permita a los trabajadores presentar y hacer un seguimiento de sus solicitudes de reclasificación de acuerdo con unos plazos predeterminados. El objetivo es garantizar una mayor transparencia y eficacia en la tramitación de estas solicitudes, asegurando al mismo tiempo una mejor trazabilidad y accesibilidad para todos los empleados.
2. **Revisión del convenio colectivo de 2014 sobre contratación y selección:**
Es crucial que este acuerdo, celebrado entre el sindicato y la administración de la OIT, se revise para incluir una mayor participación de las oficinas exteriores en todas las etapas del proceso de contratación y selección. Esta revisión pretende reforzar la inclusión y garantizar una representación justa en las decisiones de contratación, alineando las prácticas con los principios de transparencia y diversidad.

PREOCUPACIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL DE ABIDJAN EN CAPS

En cuanto a las preocupaciones del personal de Abiyán en CAPS, actualmente se está llevando a cabo un proyecto piloto en una decena de países para probar la viabilidad del pago por terceros (pago directo) para la atención ambulatoria dentro de la red de proveedores adquirida en 2020.

- Avance del proyecto piloto: El Comité de Dirección aprobó esta iniciativa el 19 de septiembre de 2023. El proyecto se ultimó con el socio ejecutor a finales de 2023, y en febrero de 2024 se obtuvo el acuerdo del departamento de compras para la renuncia. Ahora estamos en proceso de firmar el contrato con el socio, y el lanzamiento está previsto para septiembre de 2024. El Comité de Dirección subrayó la importancia de una comunicación cuidadosa en este proyecto, y estamos haciendo todo lo posible para cumplir este requisito.

ALGUNOS LOGROS CLAVE EN 2024

1. **Renovación del Grupo Regional de Revisión de la Clasificación de Puestos (GRI):**
El mandato de los miembros del GCI se ha renovado hasta el 31 de diciembre de 2024, de acuerdo con el Director Regional y los Directores de las Oficinas de País. Esta renovación forma parte de nuestro compromiso de mantener un proceso de reclasificación justo y riguroso. El mandato del grupo es revisar los casos de reclasificación y hacer recomendaciones razonadas al Director General. Seguimos presionando para que se amplíen sus competencias a todos los recursos de reclasificación de los grados G y NO, garantizando así que los recursos se tramiten en su totalidad.
2. **Desarrollo de las capacidades de los comités locales:**
Las sesiones de formación sobre encuestas salariales, organizadas por la FICSA en Brazzaville (Congo), permitieron a los miembros de nuestros comités locales reforzar sus capacidades de negociación y reivindicación salarial. Estas sesiones de formación, de las que se beneficiaron nuestros representantes sindicales, reforzaron su capacidad para defender los intereses del

personal, mejorando así la eficacia del diálogo con la dirección y promoviendo unas condiciones de trabajo justas.

3. Organización de la 9ª reunión regional africana en Dar-Es-Salaam:

Esta reunión se celebró en Dar-Es-Salaam y congregó a representantes sindicales de toda la región para hacer balance de los progresos realizados y los retos encontrados. El objetivo era reformular y priorizar las nuevas preocupaciones que deben dirigirse a la administración de la OIT, tanto a escala mundial como regional. La reunión también brindó la oportunidad de evaluar la eficacia de las acciones emprendidas y ajustar nuestra estrategia para responder mejor a las expectativas de los miembros. La reunión estuvo marcada por talleres interactivos y sesiones de feedback para maximizar la implicación de los participantes.

4. Diálogo permanente con la Dirección Regional:

Hemos establecido un marco de diálogo regular con la Directora Regional y su equipo, con sesiones mensuales programadas para debatir las preocupaciones acuciantes del personal. Este diálogo permanente ha reforzado la comunicación y la colaboración entre el sindicato y la dirección, facilitando la resolución proactiva de los problemas y la mejora de las condiciones de trabajo. Los intercambios han permitido abordar eficazmente cuestiones como la mejora de las condiciones de seguridad y el bienestar de los compañeros.

5. Elaboración de un convenio colectivo sobre contratación y selección de personal local (G y NO):

En respuesta a la necesidad de un marco claro para la contratación y selección de personal local, se elaboró un convenio colectivo centrado en los principios fundamentales de transparencia, equidad y no discriminación. Este acuerdo sienta las bases de un proceso inclusivo y justo, y los detalles concretos se debatirán en próximas sesiones con la oficina regional. Este esfuerzo pretende mejorar la equidad en el proceso de contratación, con especial atención a la promoción interna y al desarrollo del talento local.

6. Renovación de los comités locales del sindicato:

Con el fin de garantizar la continuidad y la eficacia de las acciones sindicales, todos los comités locales cuyos mandatos llegaban a su fin fueron renovados hasta el 31 de marzo de 2026. Esta renovación garantiza la continuidad de la representación de nuestros compañeros y nos permite proseguir la labor iniciada para mejorar las condiciones de trabajo en toda la región. Esta renovación también incluye iniciativas para integrar a nuevos miembros y diversificar los comités en términos de género y experiencia profesional.

PERSPECTIVAS

Las actividades realizadas en 2024 demuestran el compromiso del sindicato con la defensa de los intereses del personal y la promoción de unas condiciones de trabajo justas y equitativas en la región de África. Seguimos comprometidos a continuar el diálogo con la dirección y a desarrollar la capacidad de nuestros miembros para hacer frente a los retos actuales y futuros. En 2025, nuestro objetivo será consolidar los logros alcanzados y seguir respondiendo a las preocupaciones de los empleados con la misma determinación. Los logros de este año sientan unas bases sólidas para la acción futura, y seguiremos trabajando para garantizar que las preocupaciones de los empleados sean escuchadas y atendidas con la diligencia que merecen.

También tenemos previsto ampliar nuestras iniciativas de formación, mejorar nuestras comunicaciones internas e intensificar nuestros esfuerzos para garantizar una representación equitativa en todos los procesos de toma de decisiones. Nuestro compromiso con nuestros afiliados sigue siendo nuestra prioridad, y estamos decididos a continuar por este camino en 2025 y más allá.

Américas

Miembro titular: María Elena López-Torres

Miembro suplente: Ana Catalina Ramírez

IX Reunión Regional del Sindicato de América Latina y el Caribe

(1 al 5 de julio de 2024, San José Costa Rica)

La reunión regional contó con la participación de ocho (8) representantes del Sindicato de la región. A dicha reunión asistieron la Presidenta del Sindicato de Personal de la OIT y las Delegadas Regionales Titular y Suplente.

Durante esos cinco días de reunión, los presidentes del Sindicato de Personal de las oficinas de la región participaron, debatieron, revisaron, intercambiaron y discutieron los siguientes temas:

- Clima laboral y gestión de conflictos
- Reclutamiento y selección
- Movilidad
- Desarrollo profesional
- CAPS/SHIF
- Capacitación
- Otros

Además, profundizaron en el rol que desempeñan como representantes sindicales.

Clima laboral y gestión de conflictos

Observamos que en nuestras oficinas ha habido un incremento de conflictos laborales que está creando un clima laboral adverso al bienestar del personal.

Solicitamos mecanismos de comunicación efectiva al interior de las oficinas y una cultura de trabajo respetuosa y colaborativa donde los encargados de gestión intervengan oportuna y eficazmente en la solución del conflicto.

Los comités sindicales y el titular regional han apoyado al personal de las oficinas donde han surgido problemas.

Modalidades de trabajo flexible

Reconocemos la importancia de las modalidades de trabajo flexible, incluyendo el teletrabajo en el contexto de un mundo laboral cambiante.

Solicitamos la participación de los representantes de los sindicatos locales en los procesos de evaluación de la política de teletrabajo que se llevará a cabo al cumplirse los 18 meses de implementación, ya que consideramos que su aporte puede ser valioso.

Desarrollo de Carrera

Acceder a oportunidades para el desarrollo profesional es una prioridad para el personal de nuestra región.

Contar con oportunidades de asignaciones temporales, tales como, cubrir vacantes por licencia y dar soporte en eventos regionales son algunas de las iniciativas que propone el Sindicato Regional.

Evaluación del Desempeño

El personal percibe que la evaluación de desempeño no está cumpliendo con los objetivos para la cual fue diseñada. En ese sentido, para mejorar la eficiencia de la evaluación de desempeño consideramos lo siguiente:

- Revisar el rating de calificación para evitar la percepción de bajo rendimiento por parte del personal calificado/a. Esto también limitaría la discrecionalidad en su aplicación por parte de las y los supervisores;
- Optimizar su utilización como mecanismos de reconocimiento de logros alcanzados para todo el personal (RB y TC).
- Reforzar la formación de las y los supervisores para que apliquen de manera correcta el proceso.

Solicitamos a los colegas de HR Regional a realizar el monitoreo para asegurar que todas las etapas, especialmente las entrevistas de comienzo y final de ciclo se ejecuten en tiempo y forma.

Proceso de selección y reclutamiento

Reconocemos la importancia de contar con un proceso de reclutamiento y selección desde el año 2010, el cual ha sido negociado y acordado entre el Sindicato y la Administración. La última versión fue aprobada en el 2023.

Observamos que su aplicación tiene diferencias en las distintas oficinas debido a las diversas interpretaciones del proceso. Asimismo, considerando las limitaciones de nuestras oficinas en el número de personal RB que pueda integrar el Comité de reclutamiento, destacamos nuevamente la importancia de incluir personal de CT en dicho comité, bajo condiciones acordadas con el sindicato.

Como fue solicitado a la coordinadora regional de el DRRHH durante la reunión regional de julio pasado, reiteramos la necesidad de llevar a cabo una capacitación regional conjunta, entre el personal de HR y los miembros de los comités de reclutamiento locales.

SHIF

Hemos observado una notable mejora en lo que respecta al tiempo de tramitación de los reembolsos. El personal está satisfecho con ello y encomiamos los esfuerzos realizados. Sin embargo, es necesario que exista una opción para algunas oficinas donde se depositen los reembolsos a una cuenta de UNFCU, debido a la situación inflacionaria irregular en algunos países de la región.

Encuestas salariales

Expresamos nuestra profunda preocupación por la lentitud de las encuestas salariales en algunos países de la región, y nos preocupa que los CIASLS (comités salariales interinstitucionales) no estén actuando más activamente, ya que en varios países no han tenido lugar aumentos salariales desde hace algún tiempo.

Solicitamos capacitaciones sobre la nueva metodología para las y los representantes que participan en los Comités locales de Salarios.

Nuevos nombramientos en la región de América Latina

La Delegación Regional da la más cordial bienvenida a nuestra colega Ana Virginia Moreira, quien asumió como Directora Regional en la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en enero de 2024. Le deseamos muchos éxitos en su gestión.

También le damos la bienvenida a nuestro colega Eliel Hasson quien asumió como Director de la Oficina de San José en setiembre de 2024, deseándole muchos éxitos en su gestión.

Como representantes del Sindicato del Personal de todos los funcionarios locales y contratados internacionalmente en América Latina y el Caribe, reafirmamos nuestro compromiso de trabajar intensamente por un Sindicato más fuerte que proteja las condiciones de trabajo y entorno laboral seguro.

Asia y el Pacífico

Miembro titular: Gwendolyn Fabros

Miembro suplente: Yuka Okumura

El informe de este año se basa en las áreas prioritarias identificadas durante la 9ª Reunión Regional del Sindicato del Personal para Asia y el Pacífico y en diversas actividades y debates apoyados por el SU en la región.

Clima de diálogo social en la región

Este año se ha establecido y puesto en práctica una cultura de diálogo formal y estructurado entre el Sindicato y la Dirección Regional. Se ha acordado y aplicado la periodicidad de las reuniones con la Dirección Regional, así como sus términos de compromiso. Para promover la inclusividad, la primera parte de estas reuniones periódicas se organizó con la participación de todos los representantes

sindicales locales del personal de la región. La segunda parte consiste en negociaciones y debates centrados en retos acuciantes, así como en un intercambio de notas positivas sobre los logros derivados de las colaboraciones conjuntas.

La relación entre las Direcciones Regionales es cordial y franca. La relación entre los Directores Nacionales y los Representantes/Comités Locales del Sindicato del Personal era del mismo nivel en casi todas las oficinas nacionales. El debido reconocimiento de la importancia y el valor del diálogo social, la libertad de asociación y la sindicación, dentro de nuestra organización, fue muy apreciado durante el periodo que abarca el informe.

Sin embargo, es importante señalar y reconocer que en unas pocas oficinas de país, los incidentes y retos comunicados al Sindicato a nivel regional y de la sede central son continuos o, si no, van en aumento. Se mantiene un estrecho seguimiento de la situación y una mayor necesidad de diálogo con la Dirección, tanto a nivel regional del SU como en la sede central.

Un entorno de trabajo seguro y respetuoso

La Representación Regional de SU pudo subrayar la importancia de fomentar una cultura de respeto a todos los niveles en la Organización. La representación regional señaló la necesidad de mantener siempre una forma de comunicación abierta pero respetuosa a todos los niveles, como una de sus principales aportaciones a la puesta en marcha de un programa global conjunto de la dirección y la UB sobre un entorno de trabajo respetuoso. Durante el periodo que abarca el informe, se llevaron a cabo tres intervenciones específicas de capacitación en la región, a saber: i) una misión y actividad conjuntas de la Dirección y la Secretaría para la Oficina en Dhaka; ii) una actividad dirigida por la sede de DRH para la Oficina en Islamabad, con el apoyo del Comité local; iii) una actividad dirigida por la sede de DRH para la Oficina de Gestión de Proyectos en Phnom-Penh, con el apoyo del Comité local; y iv) una actividad organizada localmente para la Oficina en Colombo, con el apoyo del Comité local.

Sin embargo, cabe señalar que un pequeño número de incidentes específicos de múltiples formas de acoso se han presentado a los representantes del Sindicato en la región para la facilitación de casos, que incluye el asesoramiento, la remisión y la coordinación a SU Global, la facilitación de apoyo y el seguimiento continuo. Un pequeño número de incidentes también fueron remitidos al Asesor Jurídico del Sindicato y a la Oficina de SU en la sede central para la tramitación de casos y apoyo adicional.

También se realizó un estrecho seguimiento y se prestó apoyo a los representantes del Sindicato y a los compañeros afectados de las oficinas nacionales, donde los retos eran más evidentes y de mayor envergadura. La difícil situación y las condiciones en las oficinas nacionales identificadas se han puesto en conocimiento de Comité Global para un mayor apoyo.

Los miembros también señalaron la necesidad de contar con un manual operativo estándar para conocer el proceso a seguir cuando seamos testigos de acoso o violencia o recibamos información al respecto.

Contratación y selección

Basándose en el nuevo [Convenio Colectivo sobre el Procedimiento de Contratación y Selección entre la Oficina y el Sindicato, firmado el 23 de febrero de 2024](#) con efecto a partir del 1 de abril de 2024, la representación regional del Sindicato, con el apoyo de los representantes locales del Sindicato Unificado y Comité Global, continuó presionando y negociando para lograr una mayor y significativa participación del Sindicato en los diversos procesos pertinentes que abarcan el procedimiento general de contratación y selección.

Durante la reunión con la Dirección Regional de este año, el Sindicato hizo una presentación sistemática de la situación de la participación de todo el Comité en cada proceso de contratación identificado. La presentación puso de manifiesto una gran heterogeneidad entre las catorce (12) oficinas nacionales (1) oficina de gestión de proyectos y (1) sucursal de la región. También se destacó que la encuesta permitió identificar tres oficinas (Dhaka, Phnom Penh y Tokio) que no tienen ninguna participación significativa en ninguno de los procesos de contratación identificados y presentados.

Se acordó que la Dirección Regional y el Sindicato volverían a la mesa de negociación antes de finales de este año para avanzar en el debate. La Representación Regional ante la Dirección subrayó que el Sindicato tiene la intención de ayudar y garantizar los controles y equilibrios que aseguren la transparencia y la equidad que, a su vez, contribuyan a la prevención de conflictos relacionados con el proceso de contratación y selección.

Medidas de seguridad en el empleo para el personal de CT y mayor apoyo a la trayectoria de desarrollo profesional

Durante una reunión con la dirección regional, la mayoría de los representantes sindicales del personal local de la región señalaron y solicitaron a la dirección un mayor apoyo a las medidas de seguridad laboral para el personal financiado por la XBDC. Aunque son conscientes de la naturaleza de los contratos financiados por la XBDC, que dependen totalmente de la disponibilidad de fondos limitados, solicitaron que se buscaran otras medidas atenuantes para aliviar esta situación de inseguridad laboral que afecta a muchos miembros del personal local en proyectos financiados por la XBDC. Esto incluye una política mejorada que apoye una transición más fluida del personal financiado por la XBDC de un proyecto a otro; una transición más fluida de un proyecto financiado por la XBDC a puestos RB y; un proceso mejorado y claro para el reconocimiento formal y la apreciación de sus experiencias laborales anteriores y de las habilidades adquiridas dentro de la organización cuando se examinan para los concursos de contratación.

También cabe destacar el firme apoyo de la sede central de la UB a la equiparación de las condiciones de trabajo del personal que trabaja en las sucursales. Esto se aplica a nuestra oficina de Tokio.

Política de ascensos mejorada e inclusiva

Se remitió una solicitud a la sede central del Comité para negociar el debido reconocimiento del número de años de servicio del personal del CIF-OIT de Turín. La región también apoya las medidas recomendadas para una mejor inclusión del personal del CCI en nuestra política de ascensos y reconocimiento.

Implementación de acuerdos de trabajo flexibles

El Sindicato del Personal desempeñó un papel crucial en la supervisión de la aplicación del FWA IGDS en toda la región. Aunque funcionó sin problemas en varias oficinas en los países, en algunas oficinas en los países se produjeron algunos contratiempos específicos. Entre ellos se incluyen (i) la resistencia de los gestores de proyectos en cuanto a la disponibilidad y las aprobaciones en las oficinas de campo de proyectos remotos, en las que el principal objetivo es la ejecución de proyectos y el trabajo de campo; (ii) comentarios desagradables de la dirección en lugar de plantear los retos encontrados en un contexto de diálogo respetuoso; (iii) diferentes puntos de vista entre la dirección y el personal sobre la disponibilidad durante el periodo de cierre de proyectos en los que el trabajo es masivo; la necesidad de ajustarse a una aprobación previa de 24 horas en caso de dificultades como tifones, inundaciones y otras limitaciones válidas sin precedentes para la presentación física en la oficina.

Mejoras del SHIF y otras peticiones

El Sindicato del Personal agradece a la Secretaría del SHIF y a su Comité de Gestión que hayan aprobado la petición, fuertemente atendida desde el terreno, de apoyo adicional a las necesidades médicas en régimen ambulatorio. Ha sido casi un año de duro trabajo para la Secretaría en la realización de los trabajos preparatorios, la investigación y el establecimiento de todo el proceso y la asociación necesaria con un seguro global de tercera parte. En el momento de redactar este informe, se han identificado los 11 países a nivel mundial para la implementación piloto, basándose en los criterios que la SHIF estableció antes de su proceso de selección. No se ha hecho ningún anuncio formal a nivel mundial. Los procedimientos y procesos finales están siendo ultimados por la Secretaría de la SHIF y la puesta en marcha efectiva está prevista para antes de finales de este año.

Se está buscando apoyo adicional para la «Salud de la Mujer» durante el periodo peri y postmenopáusico. Muchos de los medicamentos destinados a mejorar la salud de las mujeres durante estas etapas están siendo rechazados, por lo que es necesario revisarlos e incluirlos en las normas y directrices administrativas de la SHIF.

Se promueve el diálogo continuo para encontrar soluciones duraderas al malestar de muchos afiliados por la facilidad de las pólizas para las personas dependientes voluntarias, por ejemplo, los padres.

Los afiliados jubilados que trabajan sobre el terreno buscan apoyo adicional para la cobertura de los «cuidadores» a domicilio pero profesionales que necesitan los jubilados de edad avanzada. Se trata de jubilados de edad avanzada con necesidades de apoyo médico diario que han optado por quedarse en

casa en lugar de acudir a centros de asistencia, por ejemplo, los que padecen la enfermedad de Parkinson.

Los colegas del proyecto sobre el terreno expresaron también su necesidad de que el SHIF establezca asociaciones con hospitales de renombre dentro de su lugar de destino. Aunque se trata principalmente de miembros del personal financiados por la XBDC, lo más probable es que permanezcan en la zona de destino durante dos o más años, cubriendo el periodo de ejecución del proyecto. El proceso debería ser automático como parte del apoyo al personal financiado por la XBDC destinado en zonas de proyecto alejadas y como parte de la diligencia debida al establecer nuevas oficinas sobre el terreno.

Desafíos en la Encuesta Salarial Local

La participación del Sindicato del Personal de la OIT en el respectivo Comité Local de Encuesta Salarial es muy valiosa y a menudo apreciada por la agencia coordinadora principal, UNRC. En este sentido, los representantes del Sindicato en estos Comités deben tener un alto conocimiento de la metodología. La Representación Regional ya ha señalado a la Oficina Regional de DRH y SU en la Sede que ayude a identificar oportunidades para la participación de SU en cursos de formación sobre metodología de encuestas salariales locales organizados por diversas asociaciones mundiales como CCSICUA y FICSA. Se informó a la Representación Regional sobre problemas específicos y, hasta la fecha, se están buscando soluciones:

- (Nepal) - se ha detectado un error en la última encuesta salarial exhaustiva que ha dado lugar a la revisión y reducción de la tasa salarial actual para el personal local en los próximos meses;
- (Camboya) - se cree que el cambio de la categoría de lugar de destino determinada por la CAPI del Nivel 3 al Nivel 2 ha provocado un enorme resultado negativo en la reciente encuesta salarial local de -16 puntos para el personal GS. Esto se atribuye a la falta de un buen número de comparadores, como se requiere en la categoría 3 de lugares de destino.
- (Laos) - la enorme devaluación de su moneda dio lugar a la solicitud de una medida provisional de cambio de la moneda del salario del personal local al dólar estadounidense.

Capacitación y desarrollo de capacidades de los representantes del Sindicato del Personal y de los Comités Locales del Sindicato del Personal

Como uno de los principales objetivos identificados en la última^{9a} Reunión Regional del Sindicato, se finalizó una lista de necesidades de formación para los representantes electos del Sindicato, con el firme apoyo de 14 representantes de las UB de la región y del Comité de Formación de las UB en la sede central.

En el periodo cubierto por el informe, se organizaron las siguientes sesiones de formación e información para la región:

- *Sesión informativa sobre el nuevo Convenio Colectivo relativo a un procedimiento de contratación y selección, ofrecido en abril de 2024.*
- *SST (incluida la salud mental), ofrecida en mayo de 2024.*
- *Sesión informativa sobre los resultados de la encuesta de ética (junto con el Responsable de Ética de la OIT), ofrecida en junio.*
- *Introducción a la organización, preparación para reunirse con el personal y resolución de problemas en el lugar de trabajo, ofrecido en septiembre de 2024*

A mediados de año, se decidió incluir a los demás miembros electos del Comité del Sindicato del Personal, además de los Representantes del Sindicato del Personal, para lograr una mayor inclusión y un mayor alcance en términos de desarrollo de capacidades para el Sindicato del Personal en la región.

Seguridad y salud en el trabajo

En una reunión compartida con 14 Representantes del Sindicato, se compartió la opinión de que la financiación de las iniciativas de SST en las oficinas nacionales era muy limitada y que el proceso de solicitud de aprobación para financiar las medidas de SST identificadas conjuntamente por el Comité Mixto CSST no está claro. Por otra parte, en varias oficinas en los países, el Comité mixto CSST-Unión Europea-Gerencia solo funciona de forma ad hoc, en función de las necesidades, y carece de consultas y reuniones periódicas.

Durante la construcción de la Oficina de la UNESCAP en Bangkok, el Sindicato del Personal señaló y coordinó la necesidad de garantizar la SST de todo el personal, especialmente porque se identificó amianto que debía retirarse como parte del proceso. El asunto se ha elevado al Comité del Sindicato a nivel mundial y se ha garantizado la coordinación y colaboración con la administración para garantizar que la administración y los contratistas siguen protocolos de seguridad y comunicación claros antes y después del proceso de retirada del amianto.

El Sindicato ha seguido de cerca la situación en CO-Yangon y ha apoyado al Comité local durante esta crisis. Se reconoce debidamente la vulnerable y difícil situación del personal en Yangon y se señalan y discuten los retos con la dirección regional.

Europa y los Estados árabes

Miembro titular: Éva Mihlic

Miembro suplente: Ludovic Caprini

Cuando no se mencionan lugares específicos, los comentarios pueden considerarse aplicables a ambas regiones. El informe se centra en los siguientes aspectos del trabajo en la OIT: seguridad del personal, seguridad del empleo, salarios, SHIF y entorno de trabajo/clima organizativo.

Seguridad del personal

El conflicto armado en Gaza y su propagación al Líbano está afectando gravemente a la oficina de la OIT en Beirut. El personal internacional no crítico está abandonando el país en el momento de preparar el presente informe, y se está vigilando de cerca la rápida evolución de la situación de seguridad.

La guerra en Ucrania sigue su curso, y el bienestar de nuestro personal en la creciente oficina de Kiev es primordial. La oficina de Kiev participó en un retiro para fomentar el espíritu de equipo, cofinanciado por el Sindicato del Personal, que aumentó la cohesión del equipo y contribuyó al bienestar psicosocial de los colegas. La oficina sigue funcionando plenamente a pesar de la guerra, el equipo es resistente, pertinente y está en estrecho contacto con los electores. La movilización del personal masculino sigue siendo una preocupación importante, las agencias de la ONU continúan las negociaciones con las autoridades ucranianas para eximir del servicio militar a todos los hombres empleados por la ONU. Se aprobaron días de permiso adicionales para el personal de Ucrania debido a los intensos bombardeos y a la necesidad de un amplio tiempo de descanso.

La guerra también afecta a los colegas destinados en Moscú. Se ofreció al personal internacional la opción de trasladarse a Budapest por un periodo inicial de un año, que se prorrogó indefinidamente en 2024 y dio lugar a que todo el personal internacional menos uno se trasladara a Hungría. La división del equipo sigue creando ansiedad entre el personal de Moscú y cuestiona el futuro de toda la oficina.

Seguridad en el empleo

Casi todo el personal de Türkiye trabaja en proyectos de CT. En este momento, es importante redactar nuevas propuestas de proyectos para la buena gestión de las relaciones con los donantes, la búsqueda de nuevos fondos y la creación de nuevos programas de acuerdo con el mandato de la OIT. El hecho de que la Oficina no redacte propuestas en ámbitos como la declaración de las EMN, la transformación ecológica y digital, la ampliación y el apoyo a la protección social (especialmente en los ámbitos de los servicios asistenciales y los seguros familiares), que son importantes áreas de trabajo para la OIT y Türkiye, pone en peligro la prórroga de muchos contratos. El riesgo de que muchos de los proyectos en curso ya no puedan continuar (debido a las relaciones con los donantes y las normas de financiación) y la falta de transparencia y diálogo de la administración al respecto, provocan inseguridad laboral y niveles de estrés muy elevados.

A raíz del nuevo convenio colectivo firmado por el Sindicato y la administración, los Comités locales están trabajando en acuerdos para participar o aumentar la participación en el proceso de contratación y selección. Con ello no solo se conseguirá una mayor transparencia, sino que también se espera que aumente la seguridad en el empleo del personal de los CD que obtenga buenos resultados. El personal acogió con satisfacción el requisito de establecer contratos de dos años para el personal de los CD si se garantiza la financiación, y el Comité está trabajando y asesorando caso por caso en situaciones en las que este acuerdo se cuestiona desde el punto de vista administrativo.

Salarios

El Sindicato del Personal financió la participación en una formación sobre encuestas salariales locales (LSS) para dos colegas de la Sede y el Titular para Europa y los Estados Árabes. Durante la COVID, se interrumpieron todas las sesiones de formación sobre el tema organizadas por la CAPI y no se han vuelto a impartir desde entonces, los planes incluyen únicamente el desarrollo de un conjunto de herramientas en línea. Los colegas contratados localmente a nivel mundial no tienen recursos a los que recurrir cuando se trata de convertirse en un miembro proactivo y bien informado de sus respectivos comités LSS. Para hacer frente a esta necesidad, el Sindicato también cofinanció la participación de dos colegas de la oficina de Moscú y un miembro del Comité LSS de la OIT en Ankara en una nueva sesión de esta formación impartida por FICSA.

Uno de los problemas salariales señalados tanto en Turquía como en Rusia es que los indicadores económicos oficiales no reflejan la situación real de la economía. Los indicadores sesgados no permiten al personal de la ONU solicitar primas no pensionables u otros ajustes salariales. Además, las regiones informan de dificultades para acceder a buenos comparadores que estén dispuestos a participar en el EBL, además de comparadores que abandonan el mercado laboral debido a las sanciones en Rusia. Recibir salarios en dólares estadounidenses en Türkiye fue un logro importante. Sin embargo, debido a los retos económicos mencionados anteriormente, el poder adquisitivo del personal de la ONU ha disminuido drásticamente incluso con el tipo de cambio USD-TRY aumentado.

Además del deterioro de las condiciones económicas, los cambios personales han dificultado aún más el funcionamiento del Comité LSS de Beirut.

Budapest fue uno de los primeros lugares de destino en realizar una encuesta salarial exhaustiva conforme a la recién adoptada metodología piloto de la CAPI, que incluía la adquisición de datos. Tras la encuesta, se entrevistó al Presidente del Comité LSS sobre el proceso y no se informó de ningún problema.

SHIF

El reembolso de las solicitudes presentadas se ha considerado lento en ambas regiones. Sin embargo, desde principios de 2024, la contratación de dos procesadores de reclamaciones adicionales ha reducido visiblemente los tiempos de reembolso.

Entorno de trabajo y clima organizativo

Se han nombrado nuevos directores en las oficinas de Moscú, Ankara y Budapest, y en julio se nombró un coordinador nacional en Jordania. En Kiev se creó oficialmente una oficina nacional y se contrató a un nuevo director; los cambios anteriores se unieron al nombramiento de un nuevo Director Regional para Europa a mediados de este año. Fueron cambios casi simultáneos y significativos que provocaron incertidumbre y retrasos en algunos procesos estratégicos, pero también administrativos.

El Sindicato del Personal realizó entrevistas de salida a compañeros que abandonaban varias oficinas diferentes, y algunos de los principales problemas señalados son las relaciones tóxicas y la falta de seguridad psicológica en las oficinas, la ausencia de procesos transparentes de contratación y selección, la incertidumbre en las prórrogas de los contratos, la falta de comunicación por parte de la dirección, el temor a represalias, el riesgo para la reputación de la OIT causado por la falta de claridad de los nuevos procesos internos y la comunicación inadecuada con los donantes.

Miembros del Comité de Beirut visitaron la oficina de Ammán en febrero y mantuvieron consultas con el personal con el apoyo en línea del Comité mundial de Ginebra. Las cuestiones planteadas abarcaron una amplia variedad de temas, desde la estructura interna de la SU hasta los mecanismos de reclamación a disposición de nuestro personal. En Beirut también se plantearon varias cuestiones individuales relativas a las modalidades de trabajo flexible y al teletrabajo fuera del lugar de destino, siendo el principal problema la insuficiente justificación proporcionada por los respectivos gestores en caso de denegación de las solicitudes.

Algunos de estos problemas pueden ser un residuo no deseado del aislamiento de COVID, el aumento del número de miembros del personal del proyecto, el cambio en la gestión, la falta de procesos de iniciación y formación adecuados. Las investigaciones internas y las solicitudes de mediación han asolado varias oficinas de las regiones.

La reunión regional de la SU se celebró en Budapest en septiembre de 2024. Muchas de las solicitudes de formación (contratación, uso de fondos, mecanismos de fijación de salarios, SST) se abordaron mediante sesiones de formación organizadas por el Sindicato o mediante la asistencia de miembros locales del Comité a las sesiones de formación.

Debido a los cambios de personal, la oficina de Ankara eligió un nuevo Comité en abril. Desde entonces, se han realizado intensos esfuerzos en muchas áreas, incluyendo el fortalecimiento del diálogo social y el aumento de la voz y la visibilidad del Sindicato Unificado en la oficina.

Las cuestiones prioritarias que debe abordar el Sindicato Unificado son la creación de procesos para la participación del Sindicato Unificado en la contratación y la selección, y la colaboración con la dirección para establecer lugares de trabajo libres de acoso y un entorno laboral respetuoso. Esto se lleva a cabo mediante visitas a las oficinas (Ankara, Ammán), sesiones de apoyo y formación en línea, coordinación con la Oficina del Mediador y el DRH, y asistencia individual caso por caso.

Turín

Miembro titular: Cristina Pierini

Miembro suplente: Yousra Hamed

El Comité del Sindicato del Personal y la dirección del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) se comprometen a iniciar un proceso de negociación colectiva para establecer un nuevo Convenio Colectivo para el bienio 2024-2025.

Este acuerdo tiene como objetivo fomentar un entorno positivo para el progreso y la mejora de las condiciones de trabajo en el CIF-OIT a través del diálogo constructivo, el respeto mutuo y el deseo compartido de lograr resultados que beneficien a todo el personal.

El renovado compromiso conjunto con el Diálogo Social debe adherirse a los principios de respeto mutuo y objetivos compartidos, fomentando un entorno propicio para avanzar y mejorar las condiciones de trabajo.

El Comité ha colaborado estrechamente con el personal para preparar propuestas detalladas de desarrollo profesional y movilidad dentro del CIF-OIT, y estas propuestas se han compartido con la dirección del CIF-OIT.

Además, el Comité ha presentado una propuesta para mejorar los procesos de concurso con el objetivo de ofrecer al personal del CIF-OIT mayores oportunidades de desarrollo profesional.

Nuestro compromiso de defender los derechos y el bienestar de todos los miembros del personal sigue siendo nuestra prioridad, y nuestros esfuerzos colectivos en pro de un lugar de trabajo justo, solidario y progresista para todos continuarán.

III. OTROS ÓRGANOS

Sección de Antiguos Funcionarios

Secretario Ejecutivo: François Kientzler

El regreso a la OIT y el final de la pandemia permitieron a la Sección de Antiguos Funcionarios organizar las elecciones previstas en el Anexo IV de los Estatutos del Sindicato. Dos colegas jubilados se incorporaron a la Sección, que desde entonces se ha beneficiado de sus respectivas competencias.

Trabajo administrativo

La Oficina de Antiguos Funcionarios responde a las solicitudes personales de los jubilados, ya sea por correo postal, correo electrónico o teléfono. Mantenemos actualizada nuestra lista de miembros de la Sección y la modificamos en cuanto recibimos nueva información. Añadimos a los jóvenes jubilados que se incorporan a la Sección y efectuamos los cambios comunicados por los miembros, así como los que nos envía la Administración de la OIT. Entre ellos figura la lista de jubilados fallecidos. Esta lista confidencial se publica una vez al año.

Comunicación e información

Nuestra principal herramienta de comunicación es nuestra página web, que gestionamos de forma independiente. Nuestro webmaster es muy receptivo. Un grupo ad hoc ha estado trabajando en la actualización del sitio, que debería estar en funcionamiento en breve. Nuestra cuenta de Facebook cuenta con varios cientos de miembros que se comunican entre sí. Por último, nuestra revista *Mensaje* se publica una vez al año, y es esperada con impaciencia por los jubilados, tanto los que utilizan internet como los que no. Sigue siendo un medio concreto y físico -y no virtual- de poner en contacto a los jubilados.

Reunión con los delegados regionales del Sindicato

La reunión tuvo lugar el 16 de febrero, con ocasión de la primera Asamblea General del Sindicato. En el centro de los debates estuvieron las cuestiones del acceso de los jubilados a las oficinas de la OIT en las diferentes regiones del mundo. Las situaciones son muy diversas, dado que las oficinas están situadas en estructuras autónomas o en estructuras conjuntas con otras organizaciones internacionales.

Reunión con el Director de Recursos Humanos

Esta reunión, que tuvo lugar en la primavera de 2024, permitió entablar un diálogo. Se plantearon las cuestiones del acceso a la OIT de los cónyuges y jubilados de otras organizaciones. La delegación de la Mesa pidió que se volviera a la situación anterior a COVID, lo que fue confirmado por una carta del INTSERV a la Sección. Esta reunión fue el punto de partida del acto intergeneracional del 1 de octubre y de la puesta en marcha de la exposición del Círculo de las Artes de la OIT, apoyada por la Sección de Antiguos Funcionarios.

Día Internacional de las Personas de Edad y acto intergeneracional de la Sección de Antiguos Funcionarios: 1^{de} octubre de 2024

La Oficina de la Sección preparó este acto intergeneracional en colaboración con el DRRHH, DCOMM y el Sindicato. Frente a la cafetería de la R2 se instalaron puestos recreativos que tuvieron un gran éxito. Una mesa redonda sobre el tema «Trabajar en la OIT: ayer, hoy y mañana» centró la jornada. En ella participaron tres ponentes: un trabajador joven, un trabajador mayor y un trabajador jubilado. Se dio un primer paso en la cooperación intergeneracional.

Presencia de jubilados en las estructuras de los CAPS y en las interasociaciones de jubilados

Algunos jubilados forman parte del Comité de Gestión de la Caja del Seguro de Enfermedad, lo que nos permite seguir de cerca todas las evoluciones. Mantenemos buenas relaciones con la secretaría de la CAPS. Por lo que respecta a la Caja de Pensiones, varios miembros de nuestro Consejo forman parte del Comité de la AAFI-AFICS (Asociación de Antiguos Funcionarios Internacionales) de Ginebra, y uno de nuestros miembros es actualmente uno de los vicepresidentes de la FAFICS (Federación de Asociaciones de Antiguos Funcionarios Internacionales), que agrupa a todas las asociaciones de jubilados del régimen común. En estos organismos se debaten cuestiones relacionadas con nuestro fondo de pensiones. Tenemos presencia allí y podemos utilizarla para defender nuestros intereses como pensionistas.

Asociación Mutua de Funcionarios Públicos Internacionales (MEC/AMFI)

Representante del Sindicato del Personal: Sylvain Delaprisson

El año 2023 fue testigo de una mejora en la distribución de intereses de la cuenta de depósito en CHF. Pasó del 1,35% al 1,40%, lo que supone un tipo de interés del 0,50% y una bonificación excepcional del 0,90%. Esta distribución ha sido posible gracias al aumento del valor de las inversiones. Además, gracias a un mercado de obligaciones más favorable y a tipos de interés estables en 2023, ya se ha recuperado la suma de 3.049.000 CHF, correspondiente a más del 35% de las sumas deducidas de las reservas para la distribución de los intereses de la cuenta de depósito CHF en 2022.

La Asociación registrará un beneficio de 4.706.000 CHF en el ejercicio 2023.

A finales de 2023, las reservas de la Mutua ascendían a 81,4 millones de CHF.

La demanda de préstamos se mantuvo fuerte en 2023. Los préstamos a la vivienda ascendieron a 38.330.000 CHF, lo que supone un aumento del 15,95% con respecto a 2022.

La demanda de préstamos ordinarios fue ligeramente inferior a la de 2022 (-1,26%), pero los préstamos pendientes a finales de año aumentaron un 1,99%. Cabe señalar que el actual nivel elevado de los precios está frenando el gasto de los consumidores e incitando a los prestatarios a ser más prudentes en la gestión de sus presupuestos, sobre todo porque actualmente no vemos el final del periodo inflacionista. El Consejo de Administración considera actualmente que la tendencia al alza de los tipos de interés suizos no requiere actualmente ningún ajuste de los tipos propuestos por La Mutuelle, por lo que no se espera ningún cambio a medio plazo. Por lo tanto, es probable que la demanda de préstamos siga siendo fuerte en 2024, dado que la Asociación ofrece mejores tipos que los bancos privados (especialmente en los préstamos hipotecarios). No obstante, habrá que seguir vigilando para evitar el sobreendeudamiento de los miembros.

En cuanto a GPAFI, en 2023 se registró un aumento de las suscripciones de seguros, principalmente de seguros complementarios de enfermedad, lo que generó un incremento de las comisiones percibidas de las aseguradoras de alrededor del 5%. En cambio, como era de esperar, los demás ingresos disminuyeron tras la supresión temporal de la cotización de 1 CHF por contrato de seguro y mes. Todo ello se tradujo en una reducción del 6% de los ingresos totales del ejercicio. El aumento del 33% de los gastos se debe a la pérdida no realizada vinculada a la valoración en CHF del fondo fiduciario expresado en USD. El beneficio de GPAFI para el ejercicio 2023 asciende a 567.000 CHF. El superávit del ejercicio disminuye un 40%, lo que se ajusta a las expectativas del Consejo de Administración. Teniendo en cuenta que la cuota de afiliación de 1 CHF también se congelará en 2024, esta tendencia debería mantenerse en 2024. A finales de 2023, las reservas del GPAFI se situaban en 9,1 millones de CHF.

El análisis de riesgos actualizado de la Asociación y las dos auditorías realizadas por PricewaterhouseCoopers SA no dieron lugar a más observaciones que las ya conocidas sobre el sistema informático. Cabe señalar que el mandato de los Auditores expiró durante el año y que PricewaterhouseCoopers SA obtuvo el contrato tras una licitación. De acuerdo con los deseos del Consejo de Administración, si una empresa de auditoría que finaliza su mandato volviera a ser nombrada tras una nueva licitación, el equipo de auditores tendría que ser sustituido en su totalidad, como así fue.

El cambio del sistema informático ya ha comenzado y debería completarse durante el año 2026. Su desarrollo permitirá ofrecer un producto único adaptado a las necesidades de los miembros y de la Asociación. El coste de este proyecto, estimado en 3.500.000 CHF, correrá a cargo de las reservas extraordinarias de La Mutuelle y de GPAFI, de ahí la importancia de mantenerlas a niveles suficientemente elevados, teniendo en cuenta que sin duda habrá imprevistos.

Se mantendrá informado a los miembros de la Asociación a medida que avancen los trabajos.

Por último, el Consejo de Administración reitera su compromiso indefectible con la gestión prudente de la Asociación, con el objetivo de seguir salvaguardando los intereses de todos los miembros en relación con la Mutualidad y GPAFI.