



28 de enero de 2025

**ASAMBLEA GENERAL ANUAL
SEGUNDA SESIÓN**

17 de octubre de 2024

Acta de las decisiones

La Presidenta del Comité del Sindicato declara abierta la segunda sesión de la Asamblea General Anual y da la bienvenida a los participantes a una sesión híbrida presencial y virtual.

Los documentos relativos a la Asamblea General se publicaron en el sitio intranet del Sindicato una semana antes de la reunión.

Se dispuso de interpretación en las tres lenguas de trabajo de la OIT: inglés, francés y español.

La Asamblea General es un momento clave para el Sindicato que nos permite informar a los miembros sobre nuestras actividades en 2024.

1. Elección del Presidente de la Asamblea General Anual

El Presidente de la Asamblea General Anual es elegido para las dos sesiones. Habiendo sido elegido el Sr. Dan Cork para la primera sesión, la Presidenta del Sindicato le pide que suba al estrado y le cede la palabra.

2. Aprobación del orden del día (doc. [SU/AGM/2024/2/D.1](#))

El Presidente de la Reunión presenta el documento SU/AGM/2024/2/D.1 y pregunta si hay otros puntos que añadir al orden del día, tal y como se han comunicado, que la Reunión también desee debatir.

No se añade ningún punto.

La Asamblea General aprueba el orden del día.

El Presidente de la Asamblea General cede la palabra a la Presidenta del Comité del Sindicato para que presente el informe.

El objetivo primordial del Sindicato es poner a disposición de nuestros afiliados y de todos nuestros colegas de la OIT la información que los miembros del Comité consideren esencial para una correcta comprensión de sus derechos. Para ello, la Presidenta del Sindicato presentó los vídeos recientemente grabados, «Tus derechos de un vistazo», que tratan de la movilización y de los temas clave sobre los que trabajan los miembros del Comité. Pidió a los miembros de la Asamblea que votaran los temas sobre los que desearían que la Unión les informara mediante un formulario en línea, cuyo enlace se compartió con todos los participantes. A continuación, se identificarán los cinco temas más votados y, a partir de ellos, los miembros votarán los tres temas de los que se ocupará el Sindicato en un futuro próximo.

El Presidente abre la votación, que dura hasta el final de la presentación del informe.

3. Presentación del proyecto de Programa y Estrategia del Sindicato para 2024 (doc. SU/AGM/2024/1/D.2)

La Presidenta del Comité del Sindicato anuncia la presentación del informe de actividades para 2024, que forma parte de la estrategia quinquenal del Sindicato, así como las lecciones aprendidas y los progresos realizados en los últimos años.

La Presidenta del Comité del Sindicato presenta el informe, que está disponible en el sitio intranet de la Asociación. Durante esta Asamblea se desarrollarán dos grandes temas:

- Las condiciones de la negociación colectiva y la marcha de las negociaciones en curso, presentados por la Presidenta.
- ¿Cómo sirve el Sindicato a sus miembros? ¿Cómo se organiza internamente? Temas presentados por el Vicepresidente y la Secretaria General.

Tras las negociaciones, se firmaron dos acuerdos en 2023, y el Sindicato debe velar por su correcta aplicación en la sede y sobre el terreno:

- La política de ordenación del tiempo de trabajo, que entró en vigor en julio de 2023 con una fase de prueba de 18 meses. La Administración y el Sindicato recopilarán los datos necesarios a partir de finales de 2024 y debatirán cómo mejorar su aplicación. El Comité sigue de cerca esta cuestión, tanto en la sede como sobre el terreno.
- La política de permisos parentales, un convenio colectivo firmado también en 2023, que pretende ser más inclusivo, ampliando el periodo de permiso parental y garantizando la sustitución de los compañeros.

El año pasado, 2023, también estuvo marcado por:

- La puesta en marcha de un proceso para acordar nuevas descripciones genéricas de los puestos de trabajo en la sede para los colegas de Servicios Generales y para el personal orgánico

en todo el mundo, un proceso que aún está en curso. Este proceso implica una revisión de todas las familias de puestos y la actualización de las familias genéricas.

- La negociación de las enmiendas al capítulo 12 del Estatuto, relativo a las medidas disciplinarias. El Sindicato planteó la necesidad de medidas disciplinarias más progresivas y proporcionadas. El Comité del Sindicato acordó la creación de un comité disciplinario para asesorar al director general sobre las medidas que debían adoptarse tras determinadas investigaciones o mecanismos formales de reclamación.

El plan de trabajo para 2024 consistía en revisar el anexo del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento -un convenio colectivo entre el Sindicato y la Administración- que proporciona el marco para la negociación colectiva y el diálogo social en el seno de la OIT.

La revisión de la política de salud y seguridad en el trabajo -en curso desde hace algún tiempo- avanza y el Sindicato espera disponer de un texto y un acuerdo definitivos a finales de 2024.

La nueva política sobre el empleo de personas discapacitadas y sobre el personal con personas discapacitadas a su cargo también lleva más de un año debatiéndose, y el Sindicato confía en una rápida conclusión.

El último tema es la revisión de los procedimientos del Comité de indemnización - órgano paritario de la Dirección y el Sindicato-, que está examinando la forma en que la Organización reconoce su papel en la aparición de determinadas afecciones médicas.

Las tres cuestiones siguientes son prioritarias para el Sindicato, pero los avances siguen siendo insuficientes:

- Revisión de la política contra el acoso,
- Estrategia de formación,
- Alineación de la movilidad entre el personal con contratos financiados por CT y por PR.

La política contractual sigue siendo una prioridad en las negociaciones con la Administración.

En octubre de 2023, el Sindicato y la Administración firmaron un Memorando de Entendimiento sobre el programa de trabajo basado en dos fases.

La fase 1 ha progresado bien, y los colegas que han acumulado cinco años de servicio en la OIT están siendo considerados como candidatos internos en los procedimientos de concurso del CRAM. El Sindicato también se está centrando en la movilidad geográfica y ha incluido una entrevista con el candidato y la consideración de los informes de rendimiento en la fase 2 de contratación para el personal profesional con contratos de presupuesto ordinario.

Aunque la Unión y la Administración se han puesto de acuerdo al respecto, la Unión está tratando de garantizar, de conformidad con los acuerdos negociados, que los colegas contratados con un contrato financiado por la cooperación técnica tengan un contrato de dos años. La aplicación resulta a veces difícil.

El último punto de la fase 1 sigue siendo la recontractación de los colegas al final de su proyecto.

El siguiente punto, sobre el que la Unión y la Administración han llegado a un acuerdo, es revisar las modalidades del centro de evaluación con vistas a hacerlo más accesible, también para los colegas con contrato financiado por la cooperación técnica. El debate también se centró en la interrupción entre contratos y el impacto en la antigüedad.

Las negociaciones en curso están ultimando acuerdos sobre movilidad y oportunidades de desarrollo profesional para todos los colegas, independientemente de la fuente de financiación de sus contratos.

Todas estas medidas requieren cambios, a varios niveles, en el Estatuto, pero este enfoque se basa en intereses comunes, manteniendo el espíritu de diálogo social y el deseo de avanzar y encontrar soluciones en el marco de los respectivos mandatos.

¿Cómo sirve el Sindicato a sus afiliados?

- A través de la negociación colectiva entre el Sindicato y la Administración.
- Trabajando para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- Mediante el apoyo jurídico ofrecido al personal por el asesor jurídico del Sindicato.
- Fomentando un sentimiento de comunidad, solidaridad y apoyo mutuo entre el personal.

Los objetivos del Sindicato son fortalecer al personal para que pueda desempeñar un papel activo en la mejora de las condiciones de trabajo.

El Sindicato y su distribución geográfica.

El Sindicato está representado en todas las regiones del mundo, y todas las oficinas de la Organización cuentan con un Comité Local.

- Distribución proporcional en las diferentes regiones
- Los miembros del Sindicato se distribuyen proporcionalmente al personal activo en las diferentes regiones (30% en la sede, 26% en Asia, 26% en África, 12% en América y 6% en Europa y los países árabes).
- La Unión está representada desde la sede hasta las oficinas de proyectos. El Comité Global en la sede está compuesto por 16 miembros elegidos por los miembros de todas las regiones. Los titulares de las oficinas regionales son elegidos para representar a su región, con su suplente en la sede para garantizar una mejor comunicación, y cada oficina elige también su Comité Local, que puede estar compuesto por miembros de la oficina nacional o de las oficinas de proyectos. En la sede central, cada departamento elige también a un representante sindical para representar a sus colegas.

Esta distribución garantiza que todos los funcionarios, estén donde estén, puedan verse representados por su Sindicato.

- Una red para ayudar a todos los afiliados: ¡todos debemos tener los mismos derechos!
- Esta red permite al Sindicato ayudar a todo el personal y garantizar que todos puedan reivindicar los mismos derechos.
- Un Sindicato mejor equipado que se reinventa constantemente para estar más cerca de todos sus afiliados.

El Sindicato trabaja para equiparse mejor y se reinventa constantemente en función de las necesidades.

- Información y formación periódicas para los representantes sindicales de todo el mundo. El Sindicato ha reforzado los conocimientos de sus representantes, tanto en la sede como en todo el mundo, organizando sesiones mensuales de formación sobre su papel como representantes sindicales, sobre las cuestiones específicas que el Sindicato defiende y negocia, y sesiones informativas -incluyendo este año, formación para los representantes recién elegidos, R&S, salud y seguridad en el trabajo, permiso parental, movilidad y ética. Estas sesiones están destinadas a todos los representantes sindicales del mundo, para garantizar que todos tengan el mismo nivel de conocimientos e información.
- Comunicar los logros del sindicato a todo el personal. Para comunicarse lo más estrechamente posible con todo el personal, se dispone de una serie de recursos: una emisión mensual presenta las actividades del Sindicato durante el mes anterior; las comunicaciones por correo electrónico proporcionan la información y las explicaciones necesarias para entender ciertas decisiones administrativas (investigaciones, salarios, pensiones, etc.); los artículos del blog pueden tocar todos los temas y, por supuesto, se organizan eventos para celebrar ciertos días importantes y acercarse al personal.

➤ Importancia de la afiliación para las nuevas generaciones

El Sindicato existe desde hace más de 100 años y ha visto pasar por sus filas a muchas generaciones de funcionarios, y esta renovación debe continuar.

- Para tomar el relevo
- Para plantear nuevas cuestiones

Insistimos en que la generación más joven, los nuevos funcionarios de la OIT, se afilien al Sindicato para tomar el relevo progresivamente y dar su voz a las cuestiones emergentes de las nuevas normas de trabajo.

La afiliación del personal al Sindicato le da fuerza y le da más peso para negociar nuestros derechos con la Administración. El mundo laboral está cambiando, nuestras conquistas se ven constantemente cuestionadas y surgen nuevas batallas para defender nuestros derechos laborales.

Por todos nosotros, el Sindicato no puede permitirse perderlas.

El Presidente de la Asamblea da la palabra a los representantes regionales para que resuman los puntos tratados en el informe para sus respectivas regiones.

Se dio la palabra a Bertrand Remy Kama Kama para África, quien informó a la reunión de que el 100% de los comités locales del Sindicato habían sido renovados para los próximos dos años. Esto incluye también su propia reelección como miembro titular, y la de la Sra. Abdallah como miembro suplente, por un nuevo mandato de dos años. Aseguró a los miembros su compromiso de seguir haciendo todo lo posible por defender los intereses de cada uno de ellos.

El mes anterior, la región africana celebró su 9ª reunión regional del Sindicato en Dar es Salaam. Las conclusiones de esta reunión se remitirán al Director General, con copia al Director Regional para África, en los días siguientes a la Asamblea. En este informe se destaca una resolución adoptada por unanimidad por todos los representantes sindicales para África relativa al proceso de contratación y selección del personal local, independientemente de las fuentes de financiación. La aplicación de esta resolución está prevista a partir del 1 de enero de 2025, a menos que se adopten medidas paliativas. Los detalles se darán a conocer en cuanto se haga público el informe.

El Sr. Kama Kama dio las gracias a la Caja de seguro para la protección de la salud del personal (CSSP) por anunciar el lanzamiento inminente del proyecto piloto sobre el principio de pago por terceros, un avance significativo que beneficiará a todos.

El Presidente dio la palabra a María Elena López Torres, miembro titular por la región de las Américas.

La reunión regional se celebró el pasado mes de julio y contó con la participación de ocho representantes sindicales de la región. Asistieron a la reunión la Presidenta del Sindicato del Personal de la OIT y los delegados regionales titular y suplente. Durante esta reunión de cinco días, los Presidentes del Sindicato del Personal de las oficinas de la región participaron, debatieron, revisaron, intercambiaron y discutieron sobre los siguientes temas

- Clima laboral y gestión de conflictos
- Reclutamiento y selección
- Movilidad, etc.

Uno de los temas más preocupantes en la región es el clima laboral y la gestión de conflictos. Los representantes sindicales han constatado un aumento de los conflictos profesionales, lo que crea un clima laboral desfavorable para el bienestar del personal. El Sindicato desea que la Administración ponga en marcha mecanismos de comunicación eficaces dentro de las oficinas y una cultura de trabajo respetuosa y colaborativa en la que los gestores intervengan a tiempo y con eficacia para resolver los conflictos. Los comités sindicales locales y el titular regional han apoyado al personal de las oficinas en las que han surgido problemas.

La delegación regional dio una calurosa bienvenida a la colega Ana Virginia Moreira, que asumió su cargo en enero de 2024 como Directora de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, deseándole mucho éxito en su nueva función. La delegación regional también dio la bienvenida al Sr. Eliel Hasson, que asumió sus funciones en septiembre de 2024 como Director de la Oficina de San José, y le deseó mucho éxito en su nuevo cargo.

A continuación, el Presidente dio la palabra a Gwendolyn Fabros, titular de la región de Asia.

La Sra. Fabros agradeció al Comité y a la Secretaría de la CSSP su apoyo, su aprobación y la próxima puesta en marcha del proyecto piloto de pagos directos por atención médica ambulatoria.

En consulta con catorce representantes del Sindicato de la región, los colegas de los proyectos de cooperación técnica en los países y las oficinas locales están aún lejos de haber obtenido las concesiones necesarias en materia de seguridad laboral.

Subrayó que la región reconoce plenamente la naturaleza y las limitaciones de los contratos de trabajo en los proyectos de cooperación técnica, pero que podrían adoptarse varias medidas para promover la seguridad en el empleo de los colegas, en particular (i) el reconocimiento efectivo del personal de proyectos de cooperación técnica con muchos años de servicio durante el proceso de contratación y selección (ii) la firme determinación de dar prioridad al personal interno -cuando haya suficientes candidatos internos- que lucha por conservar su empleo en la OIT y que trata de desarrollar su carrera dentro de la Organización.

Valora positivamente el reciente convenio colectivo que reconoce como «candidatos internos» a los colegas de cooperación técnica que llevan cinco años al servicio de la OIT.

Pero, ¿qué significa ser un «candidato interno» sobre el terreno, en particular en la región de Asia y el Pacífico, durante el proceso de contratación y selección? ¿Reciben puntos adicionales en los criterios de selección? ¿O simplemente se les considera candidatos ordinarios? ¿Seguirán jugándose la vida dentro de la OIT, igual que un candidato externo? ¿Continuarán satisfaciendo desmesuradamente a la dirección para garantizar su supervivencia dentro de la Organización?

En consonancia con su primer punto, el Sindicato de la región está negociando una mayor participación del Sindicato en varias fases del proceso de contratación.

Subraya que la intención del Sindicato de Personal de participar en los procesos de contratación y selección es ayudar y garantizar controles y equilibrios que promuevan la transparencia y la equidad dentro de la Organización, lo que a su vez ayuda a prevenir conflictos relacionados con el proceso de contratación y selección.

Se pregunta por la enorme discrepancia entre las cuatro regiones de la OIT en lo que respecta a la autorización de la participación del Sindicato en el proceso de reclutamiento y selección.

¿Acaso el diálogo social no forma parte del ADN de los funcionarios de la OIT? ¿No es el apoyo a la negociación colectiva y al sindicalismo principios fundamentales de la OIT? Espera que la dirección regional siga abierta al sindicalismo dentro de la OIT y garantice que la importancia del diálogo y la negociación se reconozca en todas las oficinas de la región.

Expresó su agradecimiento por el programa global en curso para un entorno de trabajo seguro y respetuoso. La región de Asia desearía ver más intervenciones y un seguimiento continuo de sus progresos y pedir a la dirección que profundice en este programa para identificar y abordar las causas profundas de la visible erosión de la cultura del respeto en varias oficinas nacionales.

Consciente de que este problema no se resolverá de la noche a la mañana, pidió un seguimiento más estrecho de la situación hasta que se restablezca la cultura del «respeto» y la «seguridad».

El Presidente dio la palabra a Eva Mihlic, miembro por las regiones de Europa y los Estados Árabes.

El conflicto armado en Gaza y su propagación al Líbano están afectando gravemente no sólo al personal de la OIT, sino también a más de 200 colegas de la ONU que ya han perdido la vida en la región.

La guerra en Ucrania continúa y el bienestar de nuestro personal en la creciente oficina de Kiev es primordial.

El Sindicato del Personal desea, una vez más, dar las gracias a nuestros colegas del departamento de Seguridad, que están prestando un apoyo inestimable en estas trágicas circunstancias.

La guerra también está pasando factura al equipo de Moscú, que está dividido entre Moscú y Budapest. Esta solución de traslado temporal se ha prolongado indefinidamente, pero el apoyo del equipo a la subregión sigue siendo impecable. La seguridad laboral de los colegas afectados es crucial.

Entre los problemas señalados por otras oficinas, la Sra. Mihlic cita las relaciones tóxicas y la falta de seguridad psicológica en el lugar de trabajo, la falta de transparencia en los procesos de contratación y selección, los contratos precarios y la falta de comunicación por parte de la dirección.

El Sindicato está colaborando con la dirección para mitigar y resolver constructivamente estas situaciones, pero en lugares como Ankara, donde la dirección no está abierta al diálogo, las circunstancias siguen siendo difíciles para el personal. No obstante, el Sindicato seguirá buscando formas de cooperar y apoyar a los compañeros de todas las maneras posibles.

El Presidente dio la palabra a Cristina Pierini, miembro titular del Centro Internacional de Formación de Turín.

El Comité del Sindicato de Turín y la dirección del Centro Internacional de Formación de la OIT han decidido iniciar un auténtico proceso de negociación colectiva para establecer un nuevo convenio colectivo para el bienio 2024-25.

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

El compromiso renovado del Comité Mixto con el diálogo social debe adherirse a los principios de respeto mutuo y objetivos compartidos, fomentando un entorno propicio para el progreso y la mejora de las condiciones de trabajo. El Sindicato del CIF-OIT ha trabajado en estrecha colaboración con el personal para preparar una propuesta detallada.

Estas propuestas fueron compartidas con la dirección del CIF-OIT. El Comité del Sindicato ha presentado una propuesta para mejorar el proceso de concursos con el fin de ofrecer al personal del CCI mejores oportunidades de desarrollo profesional. El compromiso del Sindicato con la defensa de los derechos y el bienestar de todo el personal es su prioridad fundamental. Espera que continúen todos los esfuerzos colectivos en favor de un lugar de trabajo justo, solidario y progresista.

El Presidente cede la palabra a François Kientzler, Secretario General de la Mesa de la Sección de Antiguos Funcionarios.

La Sección de Antiguos Funcionarios atravesó un periodo difícil durante el COVID, cuando los antiguos funcionarios no tenían acceso a la OIT ni físicamente ni a través de Internet. Ahora que la situación ha mejorado, la sección ha podido celebrar elecciones -las elecciones se celebran cada dos años- y ha podido reanudar un ritmo de actividades más normal. El Sr. Kientzler dio las gracias a la Presidenta del Sindicato, que asiste a las reuniones de la mesa de la antigua sección de funcionarios, lo que permite a ambas partes mantenerse mutuamente informadas.

En cuanto a las actividades de la sección de antiguos funcionarios, se ha avanzado mucho en la comunicación con los miembros jubilados -alrededor de 900- a través de la nueva página web, Facebook y la revista en papel que publica la sección. A principios de año, el Consejo se reunió con los titulares de las oficinas regionales para debatir el acceso, a veces difícil, a la oficina en algunas regiones, así como con el Director de Recursos Humanos de la sede central para garantizar que se restablezca el acceso a la sede central para los jubilados de otras organizaciones y los cónyuges. El Sr. Kientzler señala, no obstante, que la decisión no parece haber sido comunicada a la seguridad. También se habló del lanzamiento de actividades intergeneracionales y de la reanudación del círculo de arte apoyado por la sección de Antiguos Alumnos.

El Sr. Kientzler cede la palabra a Catherine Comte-Tiberghien para que informe a los asistentes sobre los vínculos que mantiene la Sección con las asociaciones de jubilados de otras organizaciones internacionales, principalmente en materia de salud y fondos de pensiones. La Sra. Comte-Tiberghien informó sobre la jornada intergeneracional organizada por iniciativa de la Sección para tender puentes entre las generaciones. Numerosos trabajadores participaron en la jornada y, aunque la mesa redonda fue un poco corta, supuso un primer paso. Un primer paso que pareció interesar al Departamento de Recursos Humanos. Por ello, la Sección de Antiguos Funcionarios está a la espera de propuestas para otras iniciativas.

La Sra. Comte Tiberghien recuerda que la Sección de Antiguos Funcionarios es parte integral del Sindicato -lo que constituye su fuerza- y que cuenta con representantes en la Asociación Mundial de Antiguos Funcionarios Internacionales, donde se debaten cuestiones relativas al seguro de enfermedad y a los fondos de pensiones.

El Presidente cede la palabra a la representante de la Sección de Pasantes, Moa Lindgren.

Moa Lindgren está acompañada por el Sr. Wood, uno de los dos copresidentes de la Sección. La segunda copresidenta, Manal Al-Jalal, se excusó por no poder asistir.

Moa Lindgren da las gracias a la Asamblea por haber invitado a participar a la Sección de Pasantes y por haberle dado la oportunidad de dirigirse al personal en esta sesión. La Junta se enorgullece de representar los intereses de los colegas en prácticas y agradece la confianza que depositan en ella.

Moa Lindgren dio las gracias al Sindicato por el trabajo que realiza, en particular cuando se trata de representar a los becarios y sus derechos en la OIT. Sus esfuerzos por ofrecer una voz unificada a los becarios garantizan que la experiencia de las prácticas siga mejorando. En este

contexto, Moa Lindgren quiere dar las gracias al Sindicato por facilitar la reunión con el Director General Hougbo en junio, que fue un acontecimiento muy apreciado y fructífero.

Este año, el trabajo de la Sección de Pasantes se centra en dos áreas principales. En primer lugar, reconocer la importancia de enriquecer los intercambios con los colegas en prácticas de las oficinas de todo el mundo. La Sección ha iniciado un diálogo con las oficinas regionales como primer paso para garantizar que todos los becarios del mundo se beneficien de las mismas experiencias y oportunidades, pero también para compartir los conocimientos de las distintas regiones. Por ello, Moa Lindgren quiere aprovechar esta oportunidad para invitar a todos los becarios que asistan virtualmente a esta reunión desde las oficinas regionales, nacionales y de proyectos a que se pongan en contacto con la Sección de Pasantes.

En segundo lugar, la Sección elaboró en mayo una propuesta de aumento del estipendio, con la esperanza de que la próxima reforma de la fijación de normas en la Secretaría de las Naciones Unidas dé impulso a esta propuesta. Es importante que el programa de prácticas de la OIT conserve su primer puesto en el Índice de Calidad de las Prácticas de la ONU, y el Comité cuenta con el apoyo del sindicato del personal para sacar adelante esta propuesta.

La Junta desea profundizar su colaboración con el Sindicato y cree que estas áreas ofrecen excelentes oportunidades para hacerlo. Da las gracias al Sindicato por apreciar la capacidad y la ambición de los becarios de la OIT y espera aprender del Sindicato a medida que trabajemos juntos.

Concluida la presentación del informe de actividades de la Unión, el Presidente abrió un turno de preguntas y respuestas con la Asamblea.

Se formuló una pregunta sobre la apertura de los subsidios de educación al personal local (NO y GS).

La asignación por escolaridad forma parte del régimen retributivo concedido al personal de las categorías profesional y superior (P y D), régimen que está siendo revisado actualmente por la CAPI - las asociaciones de las Naciones Unidas forman parte de las consultas y negociaciones. Mantener los subsidios de educación ya sería un éxito. Este componente está siendo examinado de cerca y podría ser sustituido por otra forma de compensación. La Presidenta recuerda a los miembros que deben participar en las investigaciones que la CSI iniciará con toda seguridad sobre estas cuestiones, para garantizar el respeto de los derechos del personal.

Se señaló que estas cuestiones eran tratadas en primer lugar por el CCISUA (la federación a la que pertenece nuestro Sindicato) y que nunca se había previsto que esta indemnización pudiera aplicarse al personal local debido a la naturaleza de la misma.

Un miembro dijo que era una cuestión de justicia social, que este derecho debería ser igual y aplicarse a todos los miembros del personal y que el hecho de que no existiera en ninguna otra organización no era razón suficiente. La OIT podría ser la precursora. Pide al Sindicato que abogue por esta causa.

La Sra. Comte-Tiberghien, antigua Presidenta del Sindicato, dice que el problema existe desde hace años, pero que el Sindicato no está en condiciones de librar una batalla de este tipo, que con toda seguridad estaría condenada al fracaso. Esta asignación por escolaridad se creó para permitir a

los hijos del personal internacional -que viaja de un lugar de destino a otro- tener una continuidad en sus estudios y en su idioma, a diferencia del personal local, que puede enviar a sus hijos a las escuelas locales, ya que no están destinados a otros lugares de destino. Este es el principio Fleming para calcular los emolumentos del personal internacional. Aunque se trata de una gran fuente de frustración, es la estructura misma de las Naciones Unidas.

El Presidente vuelve a tomar la palabra y dice que estas preguntas no están relacionadas con los puntos tratados en el informe. No obstante, pregunta si existe una petición formal de la Asamblea al Sindicato para que este punto se incluya entre las prioridades del Sindicato.

Sugiere que se vuelva a debatir el punto «asignación por escolaridad de los agentes locales». La Presidenta del Sindicato propone que se incluya en el programa de actividades para 2025, teniendo en cuenta los comentarios que se han mencionado y las explicaciones que se han dado sobre la limitación, basándose en los principios por los que se calculan y cubren los salarios de los funcionarios.

En respuesta a una pregunta sobre seguridad, el Presidente de la Asamblea explicó que el programa permanente de salud y seguridad en el trabajo tiene en cuenta el bienestar y la seguridad de los colegas y sus familias. El año pasado, colegas de Sudán habían sido evacuados a El Cairo con el apoyo de la Administración, muy atenta a la situación en los Estados árabes y Ucrania.

Sin otros comentarios, propuestas u objeciones, el informe de actividades del Sindicato para 2024 fue aprobado por consenso.

4 Aprobación del presupuesto para el ejercicio 2024 (SU/AGM/2024/2/D.3) y del informe de los auditores para el ejercicio 2023 (SU/AGM/2024/2/D.3/Add)

El Tesorero presentó detalladamente el presupuesto para el ejercicio 2024. Dado que los gastos previstos son equivalentes a los ingresos previstos, el presupuesto debería estar equilibrado.

El Presidente abre el debate.

Un miembro señala que ha observado un aumento de los ingresos por suscripciones en las cuentas y pregunta si ello se debe a un aumento del número de miembros, a un cambio en los lugares de trabajo o a otros factores. Sugirió que se vigilaran estos indicadores, como la movilidad y los cambios de contrato.

El Tesorero lo confirma. El aumento se debe al incremento del número de afiliados, pero también a los intereses bancarios.

Se señaló que el número absoluto de miembros había aumentado, pero que la proporción se había mantenido estable (el número de funcionarios de la OIT había aumentado).

El presupuesto para el ejercicio 2024 y el informe de auditoría para el ejercicio 2023 fueron aprobados por consenso.

5. Nombramiento de auditores ([SU/AGM/2024/2/D.4](#))

Se nombra a las siguientes personas para el ejercicio 2024:

- Olivier Chaillet
- Sylvain Delaprisson
- Stéphane Guyot

Queda aprobado el documento SU/AGM/2024/2/D.4.

6. Informe sobre el Fondo de Ayuda Mutua de la SUAF ([SU/AGM/2024/2/D.5](#))

El Presidente presenta el documento SU/AGM/2024/2/D.5 y cede la palabra a Daniel Rojas, miembro del Comité del SUAF.

El Sr. Rojas presentó el SUAF, que es independiente del Sindicato pero que, sin embargo, está estrechamente vinculado a éste. La función del SUAF es prestar ayuda financiera a los compañeros en dificultades -ya sean jubilados o afiliados en activo- y se basa en el principio de solidaridad. Existen ciertas condiciones para poder beneficiarse de esta ayuda financiera.

La Comisión SUAF está compuesta por 5 personas que examinan y discuten todas las solicitudes. La mayoría de los miembros debe estar de acuerdo para que se conceda la solicitud. El fondo existe desde hace muchos años y ya se han concedido 1.200 préstamos, por un total de 650.000 francos suizos.

La actividad en 2024 ha seguido la misma tendencia que en años anteriores, habiéndose concedido este año 3 préstamos y una asignación única, por un total de 28.800 CHF.

Los activos del fondo a finales de 2024 ascendían a 498.333 CHF, divididos en 3 cuentas diferentes: en UBS para permitir las transferencias, una cuenta H en el BIT para permitir las deducciones salariales para reembolsos, y una última parte colocada en el MEC para recibir intereses.

A la vista de los resultados, el fondo goza actualmente de buena salud financiera.

El Presidente da las gracias al Sr. Rojas y a los miembros del Comité y anima a los miembros a hacer donaciones al SUAF.

Un miembro de la reunión pide la palabra y pregunta sobre los medios disponibles para dar mayor visibilidad al fondo. Esta visibilidad es vital para las personas en situación de extrema precariedad.

El Sr. Rojas responde que este tema ya ha sido debatido por el Comité con el fin de introducir un cambio en términos de marketing y comunicación, sin dar la impresión -dada la importancia del fondo- de poder responder a todas las solicitudes. Esta es la condición para que este fondo sea sostenible.

Se aprueba el documento SU/AGM/2024/2/D.5.

El Presidente toma de nuevo la palabra y anuncia los cinco temas elegidos para los próximos vídeos «Tus derechos de un vistazo» producidos por el Sindicato.

Los temas son los siguientes

- La movilidad
- Acoso en el lugar de trabajo
- Contratación y selección
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Salud y seguridad en el trabajo, incluida la salud mental.

El Presidente pide a los participantes que elijan los tres temas que serán objeto de futuros vídeos. Abre la votación.

7. Disposiciones para las elecciones al Comité del Sindicato y nombramiento de los escrutadores y de la Comisión Electoral (SU/AGM/2024/2/D6)

Se cierran las candidaturas para la elección de la mitad del Comité.

Se aprueba el calendario electoral.

El Presidente da las gracias a los escrutadores nombrados en la última Asamblea General:

- Samir Koufane
- Jessika Muñoz
- Rima Moussaoui

Los tres continuarán ejerciendo sus funciones durante el próximo año, con un mandato comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Los miembros de la Comisión Electoral desean continuar su mandato para el año 2025:

Miembros titulares: Gabriel Brun, Karen Curtis, Martine Humblet, Julia Lee, Anne Sullivan.
Miembros suplentes: Cristina Campayo, Sylvain Delaprisson, Céline Moiret, Angelika Muller.

Se aprueba el documento SU/AGM/2023/2/D.6.

El documento [SU/AGM/204/2/D.6.Add](#) se presenta a título informativo.

En este documento se presentan los candidatos a la elección.

Algunos miembros del Comité han decidido no presentarse a la reelección: Ambra Migliore, Carlos de Magalhaes, Zoltan Gegeny y Carlos Carrión Crespo. La Presidenta les agradece su compromiso.

Las elecciones estuvieron abiertas desde el 14 de octubre hasta el 14 de noviembre de 2024.

Los resultados se anunciarán el 15 de noviembre de 2024.

Se ha planteado una pregunta en la Cámara sobre la encuesta del personal realizada recientemente por Recursos Humanos de la OIT, creada por McKinsey, relativa, por una parte, a la visión del Sindicato y, por otra, al análisis de los resultados y sus consecuencias.

Este tipo de encuesta ya se ha realizado en la OIT tres o cuatro veces, más o menos al mismo tiempo que se introdujo la BPR, con el fin de recoger el sentir del personal. Puede ser un objetivo loable, siempre que los resultados se analicen y comprendan adecuadamente, y que se tengan en cuenta las necesidades y opiniones del personal.

En el pasado, se ha consultado al Sindicato del Personal sobre el lanzamiento de la encuesta, así como sobre determinadas preguntas. En esta encuesta, en colaboración con Recursos Humanos, el Sindicato preparó las preguntas relativas a la organización del tiempo de trabajo; lamentablemente, no todas las preguntas quedaron reflejadas en la encuesta.

Ser consultado sobre la encuesta no significa organizarla.

Al Sindicato le preocupa el carácter anónimo de esta encuesta y su confidencialidad. Es consciente de que algunas de las preguntas formuladas permitirán fácilmente identificar a los funcionarios.

Durante la reunión, se plantearon una serie de puntos relativos al bienestar del personal en términos de asignación por escolaridad y seguridad, y el Sindicato escuchó el llamamiento del personal.

Estos puntos se propondrán a los grupos de trabajo que asumirán sus funciones en cuanto se nombre el nuevo Comité, es decir, el 1 de diciembre de 2024, dentro de los límites del tiempo y los recursos de que dispone el Sindicato y, por supuesto, dentro de los límites de lo que puede negociar.

Los objetivos de trabajo del Sindicato para 2025 se someterán a votación en la Asamblea General que se celebrará en febrero de 2025.

Se levanta la sesión a las 15:58
