

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

[Enlace](#)

SU/AGM/2025/2/D.2

9 de octubre de 2025

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **SEGUNDA SESIÓN**

9 de octubre de 2025

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT
para el año 2025



Informe anual del Comité del Sindicato del Personal de la OIT para el año 2025

Introducción

El Comité del Sindicato del Personal se complace en presentarles un resumen de todas sus actividades para el año 2025, un año de retos, trastornos e incertidumbre para la OIT, las Naciones Unidas y el mundo del trabajo en general, que exigió a su Sindicato movilizarse, demostrar su fuerza, basar sus acciones en el mandato otorgado por sus miembros y expresar la opinión de todo el personal de la OIT.

Mientras debatimos este informe, el Sindicato del Personal se acerca al final de su Quinta Reunión Mundial, una oportunidad única para reunirnos con representantes de todos los grupos constituyentes y reflexionar sobre nuestros éxitos y retos, adoptar nuevos estatutos que preparen a nuestro Sindicato para los años venideros y reflexionar sobre la visión y la misión que nos hemos fijado para los próximos cinco años.

En este informe encontrarán un resumen sobre:

- Las actividades del Sindicato del Personal en relación con las relaciones laborales, y verán lo dispares que son los resultados. Todavía nos queda mucho por hacer para estar a la altura de las expectativas de nuestros colegas, garantizar que la OIT realmente «predique con el ejemplo» en lo que respecta a las condiciones de trabajo de su personal y asegurar que la OIT sea garante de los principios y valores de la función pública internacional.
- Las actividades relacionadas con el fortalecimiento de nuestro sindicato en todos los grupos constituyentes. Debemos seguir desarrollando nuestra capacidad para cumplir nuestro mandato y defender nuestros valores, a través de nuestra red de representantes, mejorando nuestra comunicación. El referéndum y la reunión mundial son hitos clave en este proceso.

El año 2025 ha sido difícil. Para hacer frente a estos retos, hemos podido contar con un sindicato aún más fuerte. Esta fortaleza es el resultado de nuestra larga y rica historia como sindicato del personal; es el resultado de nuestros valores de diálogo y representatividad, y de solidaridad.

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 y cómo esperaríamos que los hubiéramos afrontado de otra manera.

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) porque 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, controlando los 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, revisiones de la descripción del puesto, SST), revisar la aplicación de la política de trabajo flexible (FWA), supervisar las políticas en curso y garantizar su validez.
- 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-secretario: Laurence Dubois

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Andrew Christian, Guillaume Filhon, Eva Mihlic

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

Los resultados que se deben comunicar en este apartado son dispares y el Sindicato del Personal se ha enfrentado a una serie de retos a lo largo del año para alcanzar sus objetivos en la negociación colectiva, tal y como se estableció en nuestra Asamblea General Anual de febrero de 2025, así como los acordados a principios de año en la Comisión Paritaria de Negociación.

Los retos se derivaron de una serie de acontecimientos que han sacudido el entorno internacional y multilateral en el que la OIT cumple sus mandatos y han generado incertidumbre y un replanteamiento de las prioridades en el funcionamiento de la OIT. Los retos también se derivaron de la respuesta y el enfoque específicos de la dirección de la OIT ante estos retos, que han puesto en tela de juicio el diálogo social de buena fe.

El Sindicato del Personal ha accedido a las solicitudes de la Administración de revisar sus prioridades para las negociaciones a lo largo del año, añadiendo puntos que inicialmente no figuraban en el programa de trabajo de la Comisión Paritaria de Negociación, como el espacio de oficinas, la política de viajes, las medidas de recursos humanos incluidas en el IGDS 700 publicado en mayo de 2025, y participar en consultas informales sobre la revisión de la eficacia y la eficiencia de la OIT. En cuanto a este último punto, el Sindicato del Personal esperaba, sin embargo, entablar negociaciones para hacer frente a los retos relacionados con las restricciones e incluso limitaciones de financiación. Esto ha sido motivo de decepción y ha llevado al Sindicato del Personal a cuestionar la intención de la Administración de respetar nuestro marco de negociación colectiva, alejándose de las negociaciones constructivas y fructíferas de los últimos años.

En el momento de la elaboración del presente informe, el Sindicato del Personal puede informar los siguientes logros obtenidos a través de las negociaciones, con más detalles en la sección del presente informe correspondiente a cada tema:

- Las dos nuevas IGDS sobre movilidad y desarrollo profesional se publicaron en marzo de 2025.
- La nueva IGDS sobre el procedimiento del Comité de Compensación se adoptó en marzo de 2025 y debería publicarse en octubre de 2025.
- La nueva IGDS sobre la política de la Oficina en materia de empleo inclusivo para personas con discapacidad y adaptaciones razonables debería publicarse en octubre de 2025.
- La nueva IGDS sobre salud y seguridad en el trabajo debería estar finalizada en octubre de 2025.
- El proceso de actualización de las descripciones genéricas de los puestos de trabajo va por buen camino.
- En marzo se acordaron medidas excepcionales para apoyar a los colegas cuyos contratos fueron rescindidos debido al fin inesperado de la financiación voluntaria de los Estados Unidos.
- Está a punto de finalizarse una nueva IGDS sobre el espacio de la Oficina.

Aún continúan las negociaciones sobre la política de viajes, con una revisión del convenio colectivo y la IGDS correspondiente, la armonización de la contratación y la selección en las regiones, y deberían iniciarse las negociaciones pertinentes sobre las medidas que deben adoptarse en el marco de la revisión de la OIT.

El Sindicato del Personal ha solicitado a la Administración que publique el nuevo sistema de méritos y reconocimiento negociado en 2024 y que continúen las negociaciones sobre la armonización de las condiciones de empleo para todos los contratos, de conformidad con sus compromisos de 2023 y tal y como se ha identificado como prioridad clave para el Sindicato del Personal.

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 garantizados tanto en la sede como fuera de la sede.**

Medios de acción

- La revisión por parte del Comité del Sindicato de las ofertas de empleo tiene como objetivo garantizar que **las descripciones de los puestos de trabajo sean objetivas**, estén en consonancia con los DGP negociados y ofrezcan una posibilidad real de desarrollo de la carrera de los funcionarios ya empleados por la OIT, incluidos los de las oficinas locales.
- Continuar con la aplicación, mediante negociaciones, de los acuerdos alcanzados en principio en el retiro de la CNP de octubre de 2023.
- Dentro del marco de desarrollo de la carrera profesional, el Comité del Sindicato de Personal controlará específicamente la adecuada aplicación de la próxima política acordada para la mejora de la actual política/práctica de movilidad dentro de la OIT, con vistas a lograr una mayor igualdad de trato para todos los colegas con una antigüedad equivalente, cualquiera que sea la fuente de financiación de su contrato.
- El Sindicato del Personal controlará la aplicación justa y adecuada de la segunda fase (movilidad geográfica en el mismo grado para los candidatos internos, incluido el personal TC+5 y los cambios en las modalidades de selección en la fase 2) del convenio colectivo sobre contratación y selección, firmado en febrero de 2024.
- El Comité está convencido de la importancia que tiene para la Organización un sistema de contratación que busque **una diversidad más amplia y auténtica** del personal, respetando al mismo tiempo el artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y el Estatuto del Personal. Sobre esta base, el Comité está participando, junto con HRD, en la revisión y actualización de las actuales descripciones genéricas de puestos de trabajo para las familias de

puestos de trabajo del Cuadro Orgánico (en toda la OIT) y del Cuadro de Servicios Generales en la sede.

- El Comité del Sindicato cuenta con la ayuda de dos de sus representantes en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (**CCAM**). 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 CT+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** sin penalizar por ello a los candidatos cuya lengua materna no sea el inglés, el francés ni el español y, por tanto, los intereses de la verdadera **naturaleza multicultural y diversa** 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 y el uso abusivo de la selección directa.
- El Sindicato del Personal revisa los procedimientos de selección y contratación fuera de la sede con el fin de negociar un acuerdo coherente y justo.
- El Comité continúa y refuerza su apoyo a los representantes sindicales regionales y locales del personal en su negociación colectiva sobre prácticas y mecanismos de contratación y selección justos y coherentes fuera de la sede, en particular tras la firma del convenio colectivo sobre un procedimiento de contratación y selección (el 23 de febrero de 2024) que establece «Con el fin de garantizar una mayor coherencia entre las regiones en la contratación y selección del personal no cubierto por el Anexo I del Estatuto de los funcionarios, las partes se comprometen a establecer procedimientos acordados conjuntamente en los casos en que aún no existan» (En el artículo 2).
- 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 (CCAM): Manuel Céspedes Ocampo

Consejero Técnico: Pelin Sekerler Richiardi

Miembro suplente: Séverine Deboos

Coordinador del grupo de trabajo sobre contratación y selección: Manuel Céspedes Ocampo, Pelin Sekerler Richiardi

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Christine Bader, Patrick Daru, Séverine Deboos, Laurence Dubois, Yuka Okumura, Ana Catalina Ramirez

- 2025 ha sido un año lleno de acontecimientos. Tras las negociaciones con la Administración sobre movilidad, con el objetivo de mejorar la política y la práctica, en marzo de 2025 se completaron las IGDS 688 y 689 sobre movilidad y oportunidades de desarrollo profesional (incluidas las asignaciones temporales y los traslados a proyectos o programas de Cooperación Técnica, CT).
- El Comité del Sindicato está realizando un seguimiento con el Departamento de Recursos Humanos (HRD) sobre una sesión de formación para los nuevos **miembros independientes de los paneles técnicos (IPM)**. El Comité del Sindicato también ofrece asesoramiento práctico para el cumplimiento de sus responsabilidades.

- En 2025, el Comité del Sindicato siguió desempeñando un papel importante en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (CCAM). El CCAM se reunió nueve veces en relación con los concursos de Servicios Generales (GS) y Orgánicos (P). En las reuniones del CCAM, los representantes del Comité del Sindicato hacen todo lo posible por alcanzar un consenso basándose en las opiniones del Comité del Sindicato. Cuando no es posible alcanzar un consenso, el Comité del Sindicato formula una recomendación separada. Esto último es fundamental cuando los colegas deciden presentar un recurso, ya que la Junta Consultiva Mixta de Apelación (JCMA) podrá conocer la posición del sindicato del personal con respecto a un concurso.
- El Sindicato participa activamente en el proceso de contratación, comenzando por la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo (DPs) para los concursos RAPS y GS. Hasta ahora, el sindicato del personal ha revisado más de 50 DPs. El Comité del Sindicato tiene como objetivo garantizar que los puestos vacantes sean verdaderas oportunidades profesionales para los colegas cualificados.
- Los representantes del sindicato del personal están muy atentos a la revisión de las DPs, así como a cada una de las tres (3) etapas del procedimiento de cobertura de las vacantes (véase también el anexo I del Estatuto del Personal): selección directa por obligaciones humanitarias/legales (etapa 1), traslados por movilidad geográfica (etapa 2) y concurso (etapa 3).
- Debido a la situación de financiación de los Estados Unidos, la administración introdujo medidas (al menos hasta finales de 2025) para facilitar la reasignación de los funcionarios mediante solicitudes a puestos que se ajusten a sus perfiles. Se da prioridad a todo el personal en activo que cumpla los requisitos mínimos. El Comité del Sindicato presta especial atención a la aplicación de las medidas.
- Este año, la Comité del Sindicato sigue participando, junto con la HRD, en la revisión y actualización de las descripciones genéricas de puestos (DGP) actuales para las familias de puestos en los servicios orgánicos (en toda la OIT) y GS en la sede. Las GJD para especialistas en programas y especialistas en evaluación regional se han completado este año. Las GJD para estadísticos deberían estar terminadas antes de que finalice el año.

Retos futuros: La Comité del Sindicato se toma muy en serio las quejas de los colegas que no han sido seleccionados para los puestos cubiertos en las tres etapas del proceso de contratación. Garantizando la confidencialidad, la Comité del Sindicato ha compartido las preocupaciones del personal con el Departamento de Recursos Humanos y otros miembros del CCAM.

El Director General se desvía ocasionalmente de las recomendaciones del CCAM sin justificación, y el CCAM ha solicitado explicaciones por escrito para proteger el derecho de los miembros del personal a apelar.

El Sindicato ha observado una vez más la confirmación de la tendencia a la disminución y la rebaja de los puestos de servicios generales y profesionales que se anuncian. El desarrollo profesional de los colegas de la OIT sigue siendo un reto.

El Sindicato sigue luchando contra el problema recurrente del sesgo lingüístico en favor del inglés en muchas descripciones de puestos, con una tendencia a excluir a muchos candidatos potenciales mejor cualificados en beneficio de los candidatos angloparlantes, lo que, en opinión del Comité del Sindicato, es inaceptable en una organización multilingüe.

El Sindicato participa en la revisión por parte del Departamento de Recursos Humanos de las descripciones genéricas de los puestos (GJD) para el personal del cuadro 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 colegas.

El asesoramiento del Sindicato del Personal al participar en la revisión de los procedimientos de contratación y selección fuera de la sede es fundamental 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: Guardar 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 independientemente de la fuente de financiación o la ubicación (RB o CT, P o G, o en la sede u oficinas externas).

Promover la igualdad de trato entre el personal con contratos sufragados por cooperación técnica (personal CT) ("Cooperación para el Desarrollo" en la terminología de la administración) -incluidos los de Ingreso por apoyo a proyectos (IAP)- y el personal pagado con cargo al presupuesto ordinario (RB) en todas las negociaciones actuales o futuras con la administración, con el fin de hacer realidad la visión de "Una sola 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 de CT.

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: 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 sobre CT se fusionará con el grupo de trabajo sobre 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

¹ En aras de una mayor eficacia y para facilitar las negociaciones con la Administración, 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.

se completará en 2025. 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.
- Reforzar la comunicación y la información al personal sobre sus derechos y garantías, con el fin de sensibilizarlo sobre los retos y desigualdades, a menudo no reconocidos, a los que se enfrentan sus colegas, en particular mediante la finalización y amplia distribución de folletos que presenten la acción del Sindicato para el personal de CT.
- 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 si es necesario litigar, sobre la base de la igualdad de trato y la ausencia de discriminación entre miembros del personal con el mismo perfil y la misma antigüedad.

Coordinadores: Laurence Dubois, Guillaume Filhon

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Christine Bader, Andrew Christian, Séverine Deboos, Simon Hills, Yuka Okumura, Dora Sari

A lo largo de 2025, el Sindicato del Personal continuó con su misión de defender los derechos e intereses de todos los colegas, independientemente de su categoría, lugar de destino o fuente de financiación de su puesto.

Este año se caracterizó por una crisis sin precedentes, con la retirada repentina de la financiación del gobierno de los Estados Unidos para los proyectos de cooperación técnica. Esta decisión provocó la terminación inmediata de numerosos proyectos y la pérdida de casi el 8 % del personal de la OIT, más de 200 colegas en todo el mundo. Ante esta situación, el Sindicato del Personal movilizó todas sus fuerzas para apoyar a los colegas afectados, defender la solidaridad y preservar los valores fundamentales que nos unen:

- Adopción de la Resolución 108 en la primera sesión de la Asamblea General del Sindicato del Personal (20 de febrero de 2025), que otorga al Comité del Sindicato del Personal el mandato de negociar y tomar todas las medidas necesarias.
- Paquete de medidas negociadas con el Departamento de Recursos Humanos: condiciones de finalización del contrato, mecanismos de apoyo, reasignación cuando sea posible y medidas de transición hacia el mercado laboral.
- Apoyo jurídico: activación de un equipo jurídico para proporcionar asesoramiento individual a los compañeros.
- Foros abiertos del Departamento de Recursos Humanos/Comité del Sindicato del Personal: sesiones de diálogo periódicas para abordar las preocupaciones urgentes de los compañeros.
- Acciones de solidaridad a través del Fondo de Ayuda del Sindicato del Personal (FASP): recaudación de donaciones voluntarias para cubrir necesidades vitales (contribuciones a la CSSP, atención materna, subsidios para niños con discapacidades).

El Sindicato del Personal hizo un llamamiento a la generosidad de todos para apoyar a nuestros compañeros más vulnerables. Ya se han recibido muchas contribuciones, lo que demuestra la fuerza de nuestra solidaridad, porque, ahora más que nunca, el valor humano debe prevalecer sobre la lógica presupuestaria.

Desde marzo de 2025, casi 150 compañeros de más de 30 países (desde México hasta Malasia, desde Kenia hasta Perú, desde la República Democrática del Congo hasta Nepal) han sido despedidos. Estos compañeros trabajaban en proyectos esenciales: la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil, la lucha contra la trata de personas, el fortalecimiento de la libertad de asociación y la promoción de la aplicación de los convenios de la OIT. De repente, se encontraron sin trabajo, sin redes de seguridad social ni prestaciones por desempleo, a veces sin permiso de residencia, en un contexto en el que el mercado laboral de la cooperación internacional se está derrumbando.

Basándose en el Memorando de Entendimiento de 2023, el Sindicato del Personal ha continuado las negociaciones con la Administración para armonizar las condiciones contractuales más allá de la fuente de financiación. Aunque ralentizadas por la administración debido a las circunstancias mencionadas, las discusiones se han centrado en:

- la definición de candidatos internos,
- los mecanismos de reasignación,
- el reconocimiento de la antigüedad tras las pausas entre contratos,
- la titularización y las cuotas de contratos sin límite de tiempo,
- la duración de los contratos y los plazos de preaviso,
- la revisión de las normas de movilidad (sede central - terreno, GS - NO - P),
- la mejora del acceso a la formación para el personal financiado por CT,
- la revisión del sistema de recompensas (hacia una bonificación por méritos transparente e inclusiva).

El sindicato del personal garantiza que ningún acuerdo suponga una reducción de los derechos adquiridos, sino una mejora colectiva de las condiciones de trabajo.

A lo largo del año, el grupo de trabajo contribuyó a:

- reuniones con la Administración en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación,
- reuniones semanales del equipo negociador,
- información a los compañeros a través de asambleas generales, foros abiertos, sesiones de preguntas y respuestas y emisiones mensuales,
- transmisión de las preocupaciones del terreno durante las reuniones periódicas con el Director General.

El año 2025 será recordado como uno de los más difíciles en la historia reciente de nuestra organización. Pero también ha demostrado la fortaleza de nuestro sindicato. En los momentos más difíciles, hemos sido capaces de movilizarnos juntos, con energía y convicción.

El Sindicato del Personal seguirá defendiendo los contratos, la seguridad en el empleo, la igualdad de trato y la dignidad de todos los colegas, al tiempo que garantiza que la OIT cumpla con sus propios principios.

III – Un desarrollo profesional para todo el personal

A – Promociones personales y reclasificación

Objetivo:

- Garantizar que los mecanismos de promoción personal se basen en logros documentados, que sean inclusivos, transparentes y equitativos, y que los mecanismos de reclasificación ofrecen igualdad de oportunidades para todos, en la sede y fuera de la sede, en función de los méritos.

Medios de acción

- Supervisar todas las solicitudes de reclasificación.
- Garantizar que los Grupos de Revisión Independientes estén activos en todas las regiones para el examen de los recursos de revisión de las categorías profesionales.
- Participar en el comité paritario sobre promociones personales, y emprender acciones legales cuando proceda.
- Asistir a la Comisión Mixta de Ascensos cuando sea necesario.

Grupo de trabajo del CNP sobre las titularizaciones

Miembros titulares: Séverine Deboos, Laurence Dubois

Miembro suplente: Harvey Addo-Yobo

Grupo de trabajo del CNP sobre los ascensos personales

Miembros: Andrew Christian, Séverine Deboos (Profesionales), Leillah Abdallah, Harvey Addo-Yobo, (Servicios generales)

En el momento de elaborar el informe, ni el grupo conjunto sobre ascensos personales ni el grupo sobre titularización habían finalizado aún el ejercicio de 2024 para el personal elegible, pero se estaba trabajando en ello. El Sindicato del Personal había estado negociando nuevas normas sobre méritos y reconocimiento durante el año 2024 y había previsto finalizarlas para el año siguiente. En el momento de la elaboración del informe, la Administración no había confirmado su acuerdo con un nuevo sistema que garantizara un acceso más equitativo al mérito y el reconocimiento para todo el personal de la OIT.

El Sindicato del Personal ha prestado apoyo a los colegas que han solicitado la revisión del ejercicio de reclasificación, tanto en la sede como fuera de la sede.

B – Política de formación y gestión del desempeño

Objetivos:

- Garantizar que las políticas de formación y gestión del rendimiento se aplican de forma justa y transparente y tienen en cuenta las necesidades del personal de todos los niveles y categorías, para apoyar la movilidad y el desarrollo profesional.
- Garantizar la mejora del sistema de gestión del rendimiento, documentando el rendimiento real de manera justa, de modo que contribuya a la progresión profesional y la movilidad de todo el personal.
- Garantizar que la formación del personal refleje las prioridades de éste en cuanto al desarrollo de su carrera, así como las prioridades de la Oficina, en consonancia con el IGDS 672 sobre desarrollo de la carrera (versión 1.1), y que el mapeo de competencias no se utilice para la gestión del rendimiento individual del personal.
- Garantizar que la aplicación de las nuevas descripciones de puestos fuera de la sede se lleve a cabo de forma fluida, no discriminatoria y justa para todo el personal.

Medios de acción

- Revisar la aplicación del Marco de Gestión del Rendimiento, así como los procedimientos del Comité de Informes, y negociar mejoras, con el fin de mejorar la fiabilidad del sistema de gestión del rendimiento para la progresión profesional y las medidas de atribución de méritos.
- Buscar la reactivación del Consejo Paritario de Formación para que el Sindicato tenga voz en el uso de los Fondos de Desarrollo del Personal, en la documentación del impacto del gasto en formación, también en términos de su alineación con las necesidades y peticiones de los miembros del personal, para apoyar tanto funcional como geográficamente.
- Abogar por la participación del Sindicato a nivel regional o departamental en las decisiones sobre el uso del fondo y en la documentación del impacto de los fondos destinados a financiar el desarrollo del personal.
- Abordar las posibles reclamaciones relacionadas con el uso del fondo de desarrollo del personal y la gestión injusta del rendimiento.

Copresidenta del Comité Paritario de Formación: Séverine Deboos

Miembro del Comité Paritario de Formación: Patrick Daru

Se diseñó un paquete de apoyo para los compañeros despedidos tras el recorte de los proyectos financiados por Estados Unidos. Este incluía: (a) formación en técnicas de búsqueda de empleo; (b) acceso al Club de Búsqueda de Empleo para recibir apoyo de compañeros; (c) apoyo específico a través de agencias de

contratación privadas para algunas oficinas nacionales. El paquete tardó en completarse y, cuando se puso en marcha, la acogida fue mínima.

La administración llevó a cabo un mapeo de habilidades e identificó las prioridades de capacitación para cada grupo, con expertos cuidadosamente seleccionados en lugar del sindicato del personal. Sin embargo, la intención ahora es reactivar el Consejo Conjunto de Capacitación (inactivo en 2025) para decidir las prioridades del Fondo de Desarrollo del Personal y supervisar la puesta en marcha de las capacitaciones específicas previstas.

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

Objetivos: La OIT debe garantizar que el sistema de gestión de la SST funcione plenamente en la organización, promover y hacer realidad el principio fundamental y el derecho en el trabajo de un entorno laboral seguro y saludable. La OIT no debe limitarse a hablar, sino que debe hacer lo que dice, sobre todo teniendo en cuenta que más del 40% de su cartera se ejecuta actualmente en contextos frágiles, y que muchos miembros de su personal trabajan en un entorno de crisis múltiples.

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 el sede 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 y en los Comités de SST fuera de 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.
- Contribuir al grupo de trabajo CSST sobre salud mental y bienestar en el trabajo; en concreto, abogando por la aplicación del [Plan de Acción de la OIT sobre Salud Mental y Bienestar en el Trabajo](#), especialmente para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales antes del 31/12/2025.
- Apoyar la aplicación del Convenio Colectivo contra el acoso, hacia un enfoque de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, sensibilizando a los compañeros sobre todos los aspectos de esta política, facilitando la recogida de información y la señalización de casos, proponiendo soluciones concretas para trabajar en la prevención de la violencia y el acoso y en el acceso y apoyo para garantizar la seguridad de las víctimas.
- A través del CSST los miembros del Sindicato seguirán solicitando que los datos sobre accidentes laborales y (presuntas) enfermedades profesionales se notifiquen periódicamente al CSST con arreglo al actual IGDS 385, a fin de elaborar los análisis necesarios, 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.
- El Sindicato seguirá abogando por que los accidentes de trabajo y las sospechas de enfermedades profesionales se investiguen de manera coherente con las [Directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo OIT-OSH 2001](#) Sección 3.12.

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

- Contactar 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.
- Garantizar que las evaluaciones de seguridad de las instalaciones de las oficinas que realizan el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas y otros organismos se consulten con los representantes del sindicato del personal y que los planes de acción correspondientes para introducir mejoras se presupuesten, apliquen y supervisen adecuadamente, en consulta con el sindicato del personal.
- 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, incluida la participación en el Comité de Sostenibilidad Medioambiental.
- 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.

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

Coordinadora: Ana Catalina Ramirez

Miembros: Andrew Christian, Patrick Daru, Séverine Deboos, Laurence Dubois

El Sindicato del Personal participó activamente en las reuniones del CSST, manteniendo su función de plantear a la Administración cualquier preocupación o limitación que obstaculice el funcionamiento eficaz de este órgano bipartito y del sistema interno de gestión de la SST. A este respecto, el Sindicato del Personal contribuyó a la elaboración de un nuevo IGDS, *La política de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo*, que consolida y revisa los IGDS 48, 286 y 385. La nueva IGDS fue aprobada por el Comité del Sindicato del Personal y presentada al JNC para su aprobación en octubre de 2025.

El Sindicato del Personal también solicitó a la Administración que publicara procedimientos operativos estándar (SOP) sobre la investigación de accidentes y enfermedades junto con la nueva IGDS para garantizar su aplicación efectiva. El CSST solicitó además que el grupo de trabajo técnico bipartito sobre la IGDS preparara dicho protocolo, lo cual está en curso.

Como parte de su representación en el CSST, el Sindicato del Personal ha seguido participando en los debates sobre el Plan de Acción de la Oficina sobre Salud Mental y Bienestar (2024-2026), abogando enérgicamente por una evaluación de los riesgos psicosociales, tal y como prevé el Plan. El Sindicato del Personal ha participado activamente en el grupo técnico del CSST sobre salud mental, al que se le encomendó la tarea de recomendar un enfoque para la evaluación de riesgos. En junio de 2025, el CSST adoptó la recomendación de utilizar la herramienta de gestión de riesgos psicosociales (PSRM) de las Naciones Unidas y la presentó al ADG/CS para su aprobación. Aún se espera una respuesta formal de la Administración, pero el Sindicato del Personal ha seguido apoyando al grupo técnico del CSST en la preparación del proceso de evaluación de riesgos.

En cuanto a la comunicación y el apoyo a los afiliados, el Sindicato del Personal ha seguido respondiendo a las solicitudes de los representantes del personal de las oficinas en los países sobre cuestiones de SST y ha facilitado el intercambio de información con el coordinador de SST de la OIT y el Servicio Médico de la OIT.

Retos futuros

A pesar de los repetidos llamamientos del Sindicato del Personal para que se establezca un sistema de gestión de la SST plenamente funcional, los progresos siguen siendo lentos. Si bien el IGDS revisado introduce importantes mejoras en cuanto a las funciones y responsabilidades, su aplicación efectiva depende de que todas las oficinas cuenten con comités o mecanismos de SST plenamente operativos y de la adopción de procedimientos operativos estándar para la investigación de accidentes y enfermedades profesionales. Estos comités o mecanismos de SST son esenciales para la consulta oportuna con los representantes del Sindicato del Personal y para la aplicación participativa del Plan de Acción sobre Salud Mental y Bienestar.

El Sindicato del Personal reitera que la creación de una cultura de seguridad y salud es una tarea a largo plazo que requiere la sensibilización y la acción diarias de todo el personal, así como un firme compromiso por parte de la Administración para aplicar activamente la política de SST de la OIT. En nombre de ustedes, el Sindicato del Personal seguirá alzando la voz y manteniéndose vigilante para garantizar que tanto la Administración como el personal cumplan con su responsabilidad compartida 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 fuera de la sede, en lugares de destino alejados y en proyectos de cooperación técnica. Las últimas conversaciones con la CSSP 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 (al menos dos al año, una sobre el fondo de pensiones y otra sobre la CSSP), fomentar y organizar reuniones de información (al menos dos al año, una sobre el fondo de pensiones y otra sobre la CSSP), asambleas generales y referéndums, con el fin de que toda propuesta de cambio en relación con la estructura, el programa, las prestaciones o la tasa de cotización se el programa,

explique clara e íntegramente a los asegurados y los participantes, y de que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas exhaustivas.

Coordinador: Guillaume Filhon

Miembro: Clara Van Panhuys

Consejero técnico: François Kientzler (Sección de Antiguos Funcionarios)

Durante el ejercicio financiero anterior, se publicó un artículo en el blog de la Unión sobre el tema de la protección social común a todos los funcionarios de la OIT, con el fin de garantizar la igualdad de trato y de derechos para todos.

Su objetivo era explicar, en un estilo pastiche que hacía referencia a la comunidad del anillo de la famosa novela fantástica medieval de J.R.R. Tolkien, cómo funciona la protección social básica (enfermedad y salud) y cómo calcular las cotizaciones necesarias para financiarla.

Además, el sindicato está ahora representado en la reunión bimestral de seguimiento del Comité de Pensiones de la OIT, lo que le permite defender los intereses de los compañeros en relación con las pensiones y plantear cuestiones sobre la estabilidad del sistema en tiempos de turbulencias en lo que respecta al número de contribuyentes, como es el caso actualmente.

Por último, el comité, a través de su grupo de trabajo, ha prestado apoyo a solicitudes individuales relacionadas con el ejercicio de los derechos de salud (disputas sobre la falta de cobertura, retrasos en los pagos, solicitudes de cobertura de familiares, etc.) o los derechos de pensión (importes inferiores a los previstos en la fórmula de cálculo, reconocimiento incorrecto de los períodos de cotización efectiva o impago en determinadas regiones del mundo debido a sanciones entre Estados miembros).

Además de las cuestiones de gestión y seguimiento, el Comité se encarga de supervisar e investigar la viabilidad actuarial de la aplicación del seguro de desempleo o equivalente para el personal de la OIT, en el contexto de las incertidumbres actuales.

VI – Un lugar de trabajo diverso, inclusivo, igual y equitativo³

Objetivos: 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.

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.*

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 hará lo siguiente:

- 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 de Acuerdos de Trabajo Flexible (FWA)
 - Contratación y selección
 - 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 fuera de la sede y en colaboración con HRD y otros (responsable de Bienestar, MEDSERV, Responsable de Ética, la Mediadora y otros) también a través de la campaña sobre el lugar de trabajo respetuoso que se lanzará en 2025.
- Llevar a cabo consultas sobre la aplicación de la política de trabajo flexible para identificar áreas clave de mejora y representar al Sindicato del Personal en la negociación del CNP sobre esta política.
- En consulta con GEDI y HRD, apoyar la promoción de la diversidad y la inclusión, en particular, pero no limitado a, las áreas de empleo y no discriminación, especialmente la aplicación de la Política de Inclusión de la Discapacidad de la OIT, así como el Plan de Acción de la OIT para la Igualdad de Género 2022-25.
- 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 y actividades de sensibilización e información en los Días Internacionales para intercambiar opiniones y preocupaciones y compartir información, conocimientos y buenas prácticas e intercambiar con el personal de la OIT y los miembros del sindicato, tanto en la sede central como sobre el terreno, en colaboración, cuando proceda, con GEDI, FUNDAMENTALS, UN-GLOBE, el Grupo de recursos para empleados (ERG) y HRD.

Coordinadoras: Séverine Deboos, Clara Van Panhuys

Miembros: Leillah Abdallah, Manuel Céspedes Ocampo, Andrew Christian, Simon Hills, Kabeza Kalumiya, Yuka Okumura

Consejera técnica: Maria Prieto

El grupo de trabajo siguió participando en actividades pertinentes siempre que fue posible para alcanzar el objetivo de mejorar el entorno laboral de todos los funcionarios de la OIT, combatiendo cualquier forma de discriminación y promoviendo la inclusión, la igualdad y la diversidad, al tiempo que facilitaba la búsqueda de un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida privada en un lugar de trabajo libre de violencia y acoso.

A lo largo del año, el grupo se aseguró de que todas las consultas y negociaciones con el Departamento de Recursos Humanos y la dirección tuvieran en cuenta la diversidad, la inclusión y la igualdad de género.

El Sindicato del Personal apoya el Plan de Acción de la OIT para la Igualdad de Género (2022-25) y abogó por unos términos de referencia más inclusivos para los puntos focales y coordinadores de género de la

OIT, con el fin de lograr una participación más amplia del personal externo a la sede y de los colegas, independientemente de su fuente de financiación o su grado, reflejando así mejor al personal de la OIT. El Sindicato del Personal reiteró la importancia de garantizar la igualdad de género entre el personal de la OIT.

Se impartieron sesiones de capacitación a los representantes sindicales de todas las regiones y de la sede central sobre diversidad, igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar en la OIT. Se mantuvieron debates fructíferos sobre lo que esto significa, los retos a los que nos enfrentamos y lo que se puede hacer o reforzar en términos de inclusión de género, inclusión de la discapacidad y cómo eliminar las barreras y actitudes discriminatorias, incluso con respecto a los colegas LGBTI+.

También se impartieron sesiones informativas a los representantes sindicales de todas las regiones y de la sede sobre violencia y acoso, en las que se explicaron las normas y reglamentos y la mejor manera de apoyar a los colegas a través de procesos de reclamación informales y formales.

El Comité del Sindicato del Personal nominó a varios de sus miembros y representantes sindicales para participar en una formación de formadores sobre «lugar de trabajo respetuoso» durante la semana del 7 de abril, impartida por consultores externos. Los módulos tienen por objeto facilitar el diálogo a nivel de oficina para identificar qué significa el respeto a nivel local, cómo se manifiesta el respeto o la falta de respeto en el lugar de trabajo y cómo los colegas pueden trabajar juntos para mejorar su entorno de oficina. La metodología prevé la participación de todos los compañeros, independientemente de su grado, tipo de contrato o antigüedad en la oficina, y el resultado final de la formación será una Carta de Respeto para la oficina redactada por los propios compañeros. A continuación, el sindicato del personal proporcionó comentarios para perfeccionar los módulos. Se pretende que, con el tiempo, esta formación de formadores se extienda para dotar a la oficina de un gran número de formadores, garantizando así la impartición de los módulos en toda la oficina de manera eficiente y rentable, atendiendo a las especificidades regionales.

La formación formaba parte de la campaña RESPECTS de la OIT, que también contó con el apoyo de una campaña paralela independiente para denunciar todas las formas de violencia y acoso dentro de la OIT, garantizando que el personal sea consciente de lo que constituye un comportamiento inaceptable y esté capacitado para abordarlo a través de los medios informales o formales adecuados cuando se produzca. Estas iniciativas se desarrollaron en colaboración entre la Administración y el Sindicato del Personal, con el apoyo del Oficial de Ética, la Mediadora, la Oficial de Bienestar del Personal y los colegas de MEDSERV.

Este año, para celebrar el Día Internacional de la Mujer, el 6 de marzo se organizó una acción conjunta del Sindicato del Personal, el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Comunicación y Sensibilización, que consistió en un fotomatón con una ruleta giratoria para proporcionar una plataforma en la que todos los colegas de la OIT pudieran compartir una foto polaroid o virtual en la pared y responder a una de las siguientes preguntas: «Mi modelo a seguir en materia de igualdad de género es...» y «Podemos reforzar la igualdad de género mediante...». Véase: <https://my.walls.io/OnellO>. Los miembros del Comité del Sindicato del Personal también repartieron los tradicionales cupones de café.

El Sindicato del Personal colaboró con UNGLOBE@ILO a lo largo de todo el año. UNGLOBE@ILO compartió sus opiniones y su posición para apoyar las negociaciones colectivas en curso, en particular en el contexto del proceso de revisión y la movilidad de la OIT, así como en casos y cuestiones individuales. El Sindicato del Personal también se comprometió a explorar formas de desarrollar un lenguaje inclusivo no binario en las versiones francesa y española, con el apoyo de UNGLOBE@ILO. UNGLOBE@ILO también participó en las acciones del Sindicato del Personal, en el Día de la Mujer y durante la CIT, para apoyar el mensaje del Sindicato del Personal sobre la necesidad del diálogo social. Para la conmemoración del Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia (IDAHOBIT), el Sindicato del Personal apoyó conjuntamente el evento virtual organizado por UNGLOBE@ILO el 21 de mayo sobre «El poder de la comunidad». El evento contó con la participación de cinco miembros del personal LGBTIQ+ de todo el sistema de las Naciones Unidas. Cada ponente reflexionó sobre su experiencia a la hora de encontrar y construir una comunidad dentro de nuestros diversos lugares de trabajo. El 20 de noviembre de 2024, el Sindicato del Personal también apoyó el evento organizado por UN-GLOBE@ILO para conmemorar el Día de la Memoria Transgénero. Su presidente, un representante de RR. HH. y un colega de GEDI colaboraron con los colegas

de UNGLOBE en la OIT sobre este tema por primera vez y debatieron cómo la OIT es un lugar de trabajo inclusivo.

Se consultó al Sindicato del Personal sobre la elaboración de los términos de referencia de los coordinadores de la Prevención del Abuso y la Explotación Sexuales (PSEA) y se abogó por que los términos de referencia se integraran y vincularan a los IGDS existentes.

Inclusión de las personas con discapacidad

El sindicato del personal siguió colaborando con la Red de Defensores de las Personas con Discapacidad y el Grupo de Recursos para Empleados (ERG) sobre la inclusión de las personas con discapacidad en cuestiones pertinentes.

El sindicato del personal presentó sus comentarios y observaciones sobre el proyecto de política de la Oficina IGDS sobre el empleo inclusivo de las personas con discapacidad y las adaptaciones razonables.

También aportó sus comentarios sobre el informe de progreso de la Estrategia de Inclusión de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (UNDIS), incluidas las descripciones de los indicadores, que abarca las actividades realizadas en 2024.

Modalidades de trabajo flexibles

El Sindicato del Personal organizó una amplia consulta con los colegas externos a la sede y en la sede para recabar sus opiniones sobre la política actual de modalidades de trabajo flexibles y su funcionamiento, con el fin de apoyar la revisión prevista por el IGDS. La Oficina, en consulta con el Comité del Sindicato, pospuso la revisión hasta el año 2026, ya que se identificaron otras prioridades, en particular la revisión del espacio de oficinas.

Además, en el marco de la negociación sobre el espacio de oficinas, emprendida a petición de la Administración para identificar ahorros, se inició un proceso de consulta con el fin de liberar dos plantas y establecer acuerdos de «mesas compartidas» en el edificio de la sede de la OIT. Esto también supuso amplias consultas con los colegas de todos los departamentos y oficinas de la sede, a través de los representantes del Sindicato del Personal.

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 CCISUA, 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.
- Participación en el grupo de trabajo del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Personal Internacional (CCISUA) sobre salud mental para la aplicación por parte de las Naciones Unidas del plan de acción de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar 2024, cuyo objetivo es apoyar nuestros esfuerzos en curso para supervisar y mejorar la salud mental y el bienestar en todas las entidades de las Naciones Unidas.
- Proseguir las actividades en las Federaciones de Asociaciones de Personal del Sistema de las Naciones Unidas (FUNSAs) ya existentes. Alentar a los representantes del personal de la OIT a participar en las FUNSAs 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 del Sindicato sobre los objetivos y las posiciones adoptadas por las distintas federaciones sindicales, así como sobre los obstáculos encontrados.

Coordinador: Harvey Addo-Yobo

Miembros: Manuel Céspedes Ocampo, Laurence Dubois, Simon Hills

Consejero técnico: Chris Land-Kazlauskas

Este año, el Comité Sindical del Personal siguió trabajando en pro de la protección del personal dentro de la federación a la que pertenece, la CCISUA. Seguimos colaborando con la actual Mesa del CCISUA en cuestiones de interés común en el régimen común de las Naciones Unidas. Esta participación significa que el Sindicato del Personal de la OIT tiene visibilidad de las cuestiones que están en juego en el régimen común de las Naciones Unidas y puede supervisar la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), poniendo en primer plano sus objetivos (establecer un verdadero sistema de negociación en las Naciones Unidas).

Se han organizado numerosas reuniones adicionales y se ha asumido un gran compromiso para que el Sindicato del Personal avance en este ámbito. Las ventajas de esta presencia siguen siendo evidentes, en particular 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 organización de cursos de formación sobre las metodologías de la encuesta salarial local (LSS), que se refiere a la remuneración del personal contratado localmente. Varios colegas han recibido esta formación, impartida por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA). También hemos prestado apoyo al personal local que se ha enfrentado a dificultades con el impacto de la metodología LSS en sus respectivos países.

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 con abundante información para el personal.
- Mejorar la redacción de los materiales del Sindicato del Personal 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.

El equipo de comunicaciones se reunirá semanalmente para preparar los titulares de la semana (“Totem”) y comunicados de prensa y también planificar las emisiones periódicas. Todos los miembros estarán en estrecho contacto en caso de emergencia a fin de asegurar la comunicación fluida entre el Sindicato y el personal.

Nuestros principales medios de comunicación serán los boletines, emisiones y titulares que proporcionen material y diseño para los carteles y las publicaciones en las redes sociales. El equipo de comunicación estudiará cómo mejorar la difusión para recibir más aportaciones de diversos colaboradores en la sede y en las regiones. Visítenos en: <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

El equipo de comunicaciones seguirá ayudando al Sindicato del Personal a aprovechar el impulso que ha generado hasta la fecha, y hará lo posible por mejorar la comunicación con el personal utilizando todos los medios a su disposición y los conocimientos de los miembros del equipo. Se prestará especial atención a la comunicación en torno a la reunión mundial que tendrá lugar en otoño de 2025.

Coordinador: Harvey Addo-Yobo, asistido por Ludovic Caprini, Séverine Deboos, Kabeza Kalumiya

El equipo de comunicación se reunía prácticamente todas las semanas para preparar los «tótems», los titulares semanales y los comunicados de prensa, y también añadía boletines mensuales para informar al personal sobre las actividades del comité durante el mes anterior. Además, el equipo se reunía de forma ad hoc para abordar los asuntos urgentes que surgían. Los miembros se mantenían en estrecho contacto entre sí para garantizar que se pudiera localizar rápidamente al sindicato del personal y al personal en caso de emergencia. Esta capacidad de respuesta rápida resultó crucial para mantener al personal informado de los acontecimientos de manera oportuna. El tiempo que pasaron juntos también garantizó que se enviaran mensajes reflexivos, honestos y genuinos, reconociendo los tiempos difíciles.

Dado que el Sindicato del Personal se comunica principalmente a través de los “tótems” en la sede, boletines y emisiones, 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 y en el sitio web. El equipo tuvo que responder a diversos retos con nuevos medios de comunicación, como un vídeo que ofrecía información actualizada sobre las actividades del Comité del Sindicato en medio de los retos de la negociación. En junio, mientras el Sindicato llevaba a cabo actividades de movilización, el equipo de comunicación colaboró con la Mesa para elaborar folletos y una campaña de comunicación con imágenes, distribución de carteles e insignias.

Otro acontecimiento clave durante el año ha sido la movilización organizada para el 1 de mayo, con una fuerte difusión entre la comunidad mediática de Ginebra.

El equipo también publicó un buen número de entradas en el blog de UNION con contribuciones de muchos compañeros. Las contribuciones de los miembros del personal que tengan algo que decir siguen siendo muy bienvenidas, y no podemos sino animarles a visitar nuestra página web en <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

El Sindicato del Personal 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.
- Dar seguimiento al índice de afiliación, tanto en la sede como fuera de la sede, para adaptar las estrategias de movilización.

Medios de acción

- Reforzar la unidad entre los representantes sindicales fuera de la sede 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.
- Impulsar la representación del Sindicato en todos los departamentos y lugares de trabajo, en el marco de las elecciones para representantes sindicales en las oficinas exteriores y en la sede.
- Finalizar el manual de los representantes sindicales.
- Poseer sesiones híbridas de información y de formación bianual para todos los representantes sindicales.
- Finalizar la propuesta de programa de formación y realizar un curso piloto en línea para la formación de los representantes sindicales.
- Movilización en actos sindicales como la reunión mundial, asambleas generales, el Primero de Mayo, etc.
- Organizar en 2025, 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).

Coordinadores: Leillah Abdallah, Ludovic Caprini, asistido por Séverine Deboos, Laurence Dubois, Clara Van Panhuys

Apoyo a los representantes sindicales

A lo largo del año, el Comité Sindical del Personal ha prestado un apoyo inquebrantable a su red de representantes sindicales en la sede, velando por que estuvieran bien informados de las novedades y tuvieran la oportunidad de expresar sus preocupaciones y compartir las últimas noticias. Durante este

período, se registró un aumento notable y sostenido del número de representantes sindicales, tanto en la sede como fuera de la sede.

Se organizaron reuniones mensuales para garantizar que la comunicación fuera lo más eficaz posible y 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 representantes sindicales en la sede, lo que ha permitido tener en cuenta las preocupaciones e intereses de todos de forma más rápida y eficaz.

Además, las reuniones periódicas en MS Teams han contribuido a reforzar el sentido 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 nueva vida.

De hecho, hemos proporcionado a los representantes sindicales de la sede central acceso a un canal específico de Teams que permite una coordinación diaria más eficiente y una comunicación segura. Esta plataforma facilita el intercambio de información entre los representantes sindicales y con el Comité del Sindicato, mejorando la colaboración general a través de un entorno digital protegido. Las métricas de participación de los últimos 90 días (del 10 de junio al 7 de septiembre de 2025) muestran un uso intensivo durante este período difícil: 23 publicaciones, 162 respuestas, 333 reacciones y 90 menciones.

En esta etapa del año, en octubre, el Sindicato del Personal dio la bienvenida a 227 nuevos miembros: 139 fuera de la sede y 88 en la sede.

Desde principios de 2025, el Sindicato del Personal de la OIT ha estado trabajando para mejorar continuamente su oferta con el fin de responder a las necesidades de formación y de intercambio de información temática de los representantes sindicales (representantes sindicales) a nivel mundial. En cuanto a la formación:

- Sesión informativa sobre diversidad, igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar para los representantes sindicales locales; febrero de 2025 (ING, FR, ESP)
- Formación sobre la introducción a la función de representante del Sindicato del Personal; marzo de 2025 (ING)
- Sesión informativa para representantes sindicales locales: violencia y acoso; marzo de 2025 (ING, FR, ESP)
- Formación sobre el funcionamiento de los comités locales del Sindicato del Personal; junio de 2025 (ING, FR, ESP)
- Sesión informativa: propuestas de modificación de las normas del Sindicato del Personal; julio de 2025 (ING, FR, ESP)
- Formación del sindicato del personal: prácticas de habilidades de los representantes sindicales para apoyar al personal; septiembre de 2025 (ENG, FR, ESP)
- Sesión extraordinaria de representantes sindicales de la sede central: preparación para las consultas sobre la planificación del espacio; mayo de 2025
- Sesión extraordinaria sobre rescisiones acordadas; julio de 2025
- Sindicato/HRD conjuntamente: foro abierto para el personal afectado sobre la financiación de EE. UU.; mayo-junio de 2025

Se ha aprobado la primera edición del «Manual para los representantes sindicales del personal de la OIT», con el objetivo de permitir un entendimiento común entre los representantes sindicales del personal sobre «las funciones y limitaciones de los representantes sindicales del personal».

Queremos aprovechar esta oportunidad para agradecer a todos los representantes sindicales por el trabajo de gran calidad que han realizado en tan poco tiempo en los documentos relativos a los comentarios del personal de su departamento y al documento de posición del Sindicato del Personal.

Apoyo a los pasantes de la OIT

En 2025, el Grupo de Trabajo sobre Pasantes del Sindicato del Personal siguió colaborando activamente con los pasantes.

Las actividades con los pasantes incluyen principalmente la orientación bimestral para los nuevos pasantes, en la que el Sindicato del Personal presenta a los nuevos pasantes en qué consiste el sindicato y en qué está trabajando. Durante esta orientación, ayudamos a los nuevos pasantes a comprender mejor los valores de la OIT, la negociación colectiva y la justicia social para todos.

Durante la primera mitad del año, el Sindicato del Personal acompañó a la Junta de Pasantes a las reuniones con la administración en relación con la propuesta de aumento de las becas presentada en abril de 2025. En la segunda mitad del año, el sindicato ayudó a asesorar y comentar el borrador del documento constitutivo de la Junta de Pasantes. El sindicato sigue haciendo todo lo posible por llegar a los pasantes que trabajan externas a la sede para la OIT. Esto sigue siendo una prioridad fundamental para garantizar la diversidad demográfica de los pasantes tanto en la sede como fuera de la sede y determinar la mejor manera en que el sindicato puede ser útil para estos pasantes en función de sus diversas necesidades.

El grupo de trabajo mantiene su compromiso de ayudar a los pasantes en los próximos años.

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 locales, actúa como portavoz ante la Administración de las preocupaciones e intereses de los colegas fuera de la sede y vela por que se salvaguarden y mejoren las condiciones de trabajo y empleo del personal del terreno.

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

- la protección y la seguridad de todas las categorías de personal fuera de la sede, 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;
- armonización de los procedimientos regionales de contratación y selección a la luz del nuevo Convenio Colectivo sobre un Procedimiento de Contratación y Selección firmado en febrero de 2024;
- armonizar el Grupo Independiente de Revisión a escala mundial;
- salvaguardar la accesibilidad y la aplicación de modalidades de trabajo flexibles que promuevan la gestión por resultados, un enfoque orientado a las personas, una mayor responsabilidad ecológica y garanticen un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal;
- 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 los principios del Convenio nº 190 de la OIT en las oficinas fuera de la sede 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 fuera de la sede del Convenio Colectivo firmado en 2014 y el Convenio Colectivo sobre un Procedimiento de Contratación y Selección firmado en 2024 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.
- Asumir un papel activo en la revisión del IGDS nº 640 sobre la política de la OIT en materia de acuerdos de trabajo flexible prevista para 2025 y salvaguardar los intereses del personal.

- 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 fuera de la sede 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 fuera de la sede a los servicios médicos y de emergencia.

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

El convenio colectivo sobre violencia y acoso en el trabajo se promueve continuamente en las oficinas fuera de la sede con el fin de evitar la violencia y el acoso y reforzar el mecanismo de tramitación de reclamaciones para garantizar un juicio justo y equitativo a los denunciantes. Esto se ha llevado a cabo mediante la sensibilización y el desarrollo de capacidades en las regiones. Los titulares regionales y los representantes pertinentes también han prestado apoyo a los miembros cuando ha sido necesario, y algunos casos se han transmitido a través de los canales adecuados.

Se ha determinado un nivel de resolución informal de conflictos y solución de problemas para promover una relación sana entre la dirección y los trabajadores, de modo que el poder no recaiga predominantemente en los directores. Es necesario promover la campaña «Respeto en el lugar de trabajo» y la PSEA.

El Comité Sindical del Personal ha seguido muy de cerca las medidas y el apoyo prestado a las oficinas en situaciones difíciles y se asegura de que se tenga en cuenta la seguridad y la protección de todos los compañeros.

La armonización de los procedimientos de contratación y selección mediante la puesta en marcha del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (CCAM) se está debatiendo con la Administración. Mientras tanto, se han realizado progresos en varias oficinas fuera de la sede para promover procesos transparentes y justos y fomentar una política de movilidad que garantice la movilidad del personal con muchos años de servicio en un lugar de destino.

Es necesario reforzar el apoyo del Sindicato fuera de la sede para mejorar las condiciones de trabajo de nuestro personal CT con muchos años de servicio. Es necesario que exista un mecanismo y una política sólidos en la oficina para apoyar al personal de CT con muchos años de servicio, y estas necesidades deben ser objeto de seguimiento.

Se ha prestado gran atención a garantizar que se tenga en cuenta la realidad fuera de la sede en todos los debates y negociaciones. En particular, a través de los titulares regionales, se recabaron comentarios y aportes para informar las contribuciones proporcionadas por el Comité en las negociaciones con la Administración.

Se celebran debates periódicos mensuales con todos los representantes regionales por videoconferencia, como medio eficaz para facilitar el intercambio de información y experiencias en la aplicación práctica de las prioridades indicadas anteriormente. Los titulares y los suplentes también participan en las reuniones quincenales del comité.

La falta de información y apoyo al personal G y NO en materia de reasignación, en comparación con lo que se proporcionó al personal P, se ha convertido en un problema importante. La pérdida de puestos de trabajo y el aumento de la precariedad como consecuencia de los repentinos recortes de financiación de los Estados Unidos han llevado al sindicato del personal y a la Administración a negociar un plan de contingencia para garantizar mecanismos de apoyo adecuados fuera de la sede.

El Sindicato del personal ha reiterado a la Administración la importancia de garantizar al menos un nivel mínimo de protección social para el personal en comisión de servicio y cedido, con el apoyo de los departamentos de Recursos Humanos, JUR y CSSP en todas las regiones.

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

Las cuotas de afiliación han aumentado en comparación con 2023 y 2022. Nos hemos beneficiado del efecto de los cambios en la escala salarial en muchas regiones durante el año.

En 2024 siguieron afiliándose nuevos miembros, pero a un ritmo más lento que el de los que se dieron de baja. Por lo tanto, el número total de personal afiliado al sindicato disminuyó ligeramente.

Abrir una cuenta bancaria y obtener un acceso rápido a los recursos disponibles sigue siendo un reto para algunas oficinas regionales debido a la restrictiva legislación local. Se examinarán las soluciones que ofrecen los bancos en línea para determinar si pueden resolver este problema.

Se impartió formación sobre la metodología de las encuestas salariales del personal G y NO a varios miembros del personal de la sede y de las regiones, con el fin de promover la comprensión de cómo se fijan los salarios para esta categoría de personal. Una docena de miembros del personal pudieron beneficiarse de esta formación durante el año.

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

Medios de acción

- Proporcionar al personal información y/o recomendaciones (a título colectivo o individual) relativas a la aplicación e interpretación del Estatuto de los funcionarios, los convenios colectivos y los documentos IGDS, así como otras políticas y procedimientos pertinentes.
- Representar y acompañar a los funcionarios en el marco de la prevención y regulación 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 pertinentes, como JCMA y TAOIT, e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.
- Finalizar los términos de referencia que aclaren los servicios jurídicos disponibles para el personal y los afiliados, a través del sitio web del Sindicato del Personal
- Revisión de los aspectos jurídicos de los documentos negociados en el marco de la CNP.

Coordinadores: Christine Bader, Séverine Deboos; asistidas por la Consejera Jurídica, Natalia Delgado

Miembros: Guillaume Filhon, Dora Sari, Clara Van Panhuys

Consejera técnica: Martine Humblet

El Sindicato del Personal ha prestado asistencia jurídica a sus miembros a lo largo del año mediante los servicios del asesor jurídico y la movilización del grupo jurídico y de asesores técnicos adicionales a este grupo. Cabe señalar que el grupo jurídico intensificó su labor para prestar un mayor apoyo en cuestiones jurídicas, habida cuenta de la baja por maternidad de la asesora jurídica del Sindicato del Personal desde mayo de 2025 hasta finales de 2025. El sindicato del personal también pudo contar con el asistente jurídico del sindicato y recurrió a los servicios adicionales del antiguo asesor jurídico del sindicato.

En lo que respecta a los casos individuales, el comienzo del año 2025 se caracterizó por una crisis excepcional, como consecuencia de la retirada repentina de las contribuciones financieras del Gobierno de los Estados Unidos para actividades de cooperación técnica. Esta decisión unilateral provocó el cese inmediato de numerosos proyectos y el despido de casi 200 funcionarios en todo el mundo. El Sindicato del Personal actuó con determinación para salvaguardar los derechos e intereses de los colegas afectados. El grupo jurídico garantizó la prestación de asistencia jurídica activando un equipo jurídico especializado encargado de ofrecer asesoramiento y orientación individualizados a los funcionarios afectados. El grupo jurídico también apoyó la conclusión de un paquete negociado con el Departamento de Recursos Humanos, que incluía acuerdos de fin de contrato, mecanismos de apoyo, posibilidades de reasignación y medidas transitorias para facilitar su reintegración en el mercado laboral.

Además, el sindicato respondió a una serie de solicitudes individuales de asesoramiento jurídico sobre diversas cuestiones relacionadas con nuestras condiciones de trabajo, entre ellas la violencia y el acoso, la contratación y la selección, la precariedad contractual y las evaluaciones de rendimiento. Por último, el grupo jurídico ha ultimado las directrices para el asesoramiento y el apoyo jurídicos, con el fin de satisfacer la creciente demanda de nuestros miembros.

En lo que respecta a los intereses colectivos, el grupo jurídico ha prestado apoyo a las negociaciones en curso con la Administración en diferentes ámbitos desde la última Asamblea General Anual, en particular en las negociaciones sobre las modalidades contractuales, incluida una revisión del sistema de recompensas (hacia una bonificación por méritos transparente e inclusiva) y la movilidad en el marco del memorando de entendimiento firmado en octubre de 2023, que se analizan en otra parte del presente informe. Nuestra posición siempre ha sido insistir en un trato equitativo para todo el personal, independientemente de la fuente de financiación, sobre la base de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En el marco del proceso de revisión de la OIT iniciado por la Administración de la OIT, el grupo jurídico también ha

estado desarrollando sus posiciones para poder responder a las propuestas de la Administración. Este trabajo sigue en curso.

II. ACTIVIDADES EN LAS REGIONES

África

Miembro titular: Remy Bertrand Kama Kama

Miembro suplente: Leillah Abdallah

Principales preocupaciones en la región de África

La región de África se encuentra en un momento decisivo. Los esfuerzos realizados en 2024, en particular en la novena reunión regional del Sindicato del Personal de la OIT celebrada en Dar es Salaam, supusieron un importante avance en el diálogo social con la Oficina Regional. No obstante, están surgiendo nuevos retos y persisten las preocupaciones estructurales.

Los siguientes puntos son las prioridades fundamentales para la región de África en 2025. Reflejan tanto el deseo de consolidar los progresos ya realizados como la necesidad de respuestas concretas por parte de la Administración sobre cuestiones que afectan directamente a la equidad, la motivación y el rendimiento del personal.

1. Fortalecimiento del mandato y las capacidades del Grupo de Examen Independiente (IRG)

La renovación del mandato del Grupo de Revisión Independiente (IRG África) para 2025 representa un logro importante. Sin embargo, entre los nuevos miembros surgió un consenso unánime: existe una necesidad urgente de formación especializada y adaptada que les permita llevar a cabo plenamente las tareas que se les han asignado.

Garantizar la equidad y la credibilidad: sin formación, las decisiones del Grupo corren el riesgo de verse socavadas, lo que alimentaría las disputas y las frustraciones.

Responder a una solicitud legítima de los miembros: el apoyo unánime de los miembros a este requisito demuestra su sentido de la responsabilidad y su compromiso.

Garantizar una buena gobernanza: dotar al IRG África de las competencias necesarias reforzará la confianza del personal en el sistema de clasificación y limitará las tensiones profesionales.

Los debates abiertos con Recursos Humanos a nivel mundial deben conducir rápidamente a un programa concreto de desarrollo de capacidades con un calendario claro y recursos suficientes.

2. Aplicación efectiva de las resoluciones de la Reunión Regional de Dar es Salaam (2024)

Los comentarios formales recibidos de la Oficina Regional sobre las resoluciones adoptadas en Dar es Salaam envían una señal clara. La mayoría de las preocupaciones expresadas fueron aceptadas, lo que refleja el reconocimiento institucional de las realidades que vive el personal.

Una señal de escucha genuina: esta adopción demuestra la pertinencia de las posiciones expresadas por los representantes sindicales y la importancia del diálogo social.

Un reto de aplicación: ahora, el paso crucial es el seguimiento concreto. Las resoluciones que no se aplican pierden su valor y socavan la confianza del personal.

Necesidad de transparencia: es esencial establecer mecanismos claros de seguimiento y evaluación, con informes periódicos que permitan una valoración objetiva de los progresos realizados.

La región de África espera que la Administración se implique en este proceso con rigor y responsabilidad, para que los compromisos adquiridos no queden en papel mojado.

3. Armonización de los procesos de contratación: un requisito para la equidad y el rendimiento

Entre las cuestiones a nivel mundial, la armonización de los procesos de contratación en las regiones sigue siendo una prioridad esencial.

Poner fin a las disparidades: hoy en día, las diferencias en las prácticas entre las regiones crean desigualdades y alimentan un sentimiento de injusticia.

Aumentar la eficiencia: la unificación de los procedimientos reduciría los retrasos, agilizaría la contratación y mejoraría la transparencia.

Reforzar la credibilidad: la armonización de los procesos demostraría el compromiso de la OIT de garantizar condiciones justas para todos, independientemente de su ubicación.

Solicitamos que este tema reciba un tratamiento prioritario por parte de Recursos Humanos en Ginebra, con una hoja de ruta clara y resultados tangibles para 2026.

Américas

Miembro titular: María Elena López-Torres

Miembro suplente: Ana Catalina Ramírez

Desde nuestro último informe, presentado exactamente hace un año, la región sufrió la cancelación de varios proyectos y la terminación anticipada de contratos. Esta situación ha generado una profunda incertidumbre. No se trata solo de una interrupción en las actividades laborales: hablamos de una ruptura en la estabilidad de la vida personal y familiar, en la proyección profesional y en la seguridad económica de muchas personas. También se vio afectado el cumplimiento de compromisos asumidos con las personas beneficiarias de nuestro trabajo, lo que agrava aún más la sensación de pérdida.

En las Oficinas de México, Brasil, Lima (incluimos Bogotá y Ecuador), San José y Haití, varios proyectos financiados por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) fueron cancelados abruptamente a inicios de este 2025. Como consecuencia, 55 colegas —23 mujeres y 22 hombres— se han visto directamente afectados.

Desde los comités en la región hemos brindado apoyo a los colegas con reuniones informativas con pensiones, HR y también con apoyo emocional.

Clima laboral y gestión de conflictos

El contexto de crisis ha incrementado la incertidumbre, la desmotivación y la pérdida de confianza en la administración. Es fundamental establecer un mecanismo de consulta y retroalimentación transparente y efectivo, que permita al personal expresar sus opiniones y sugerencias de manera real antes de que las decisiones que les afecten se implementen. Además, la falta de espacios seguros para canalizar tensiones contribuye al aumento del malestar.

Salud laboral y estilo de comunicación

Este contexto también ha afectado de manera significativa la salud mental y emocional del personal. La sobrecarga de trabajo, sumada a la incertidumbre sobre el futuro laboral, ha incrementado el estrés y la percepción de desgaste. A esto se suma un estilo de comunicación que a menudo se percibe vertical, reactivo y poco empático.

Es fundamental que la administración promueva un estilo de comunicación más abierto, transparente y cercano, que incluya explicaciones claras sobre las decisiones tomadas y sus justificaciones. Asimismo, sugerimos reforzar las políticas de salud laboral con medidas de apoyo psicológico, promoción del bienestar y protocolos de prevención del burnout.

ILO REVIEW y su impacto

Las oficinas de terreno, en particular, sienten que sus realidades no han sido tomadas en cuenta en el marco de la reforma en curso, lo que genera un sentimiento de exclusión. Esta percepción repercute en la moral del personal, con un clima laboral en el que predomina la apatía.

La reforma en curso revela la falta de un enfoque integral en la relación entre la Sede y las oficinas en el terreno. Las decisiones tomadas en la Sede parecen trasladar sus efectos de manera directa a las oficinas de país, sin una evaluación realista de las capacidades locales, los recursos disponibles o los contextos operativos. El simple envío de personal técnico desde la Sede no garantiza pertinencia ni eficacia si no se toman en cuenta aspectos como la complejidad de los entornos locales, el tamaño de las poblaciones atendidas, las distancias geográficas abarcadas, y las necesidades específicas de cada oficina. Este enfoque no solo debilita la capacidad de respuesta en el terreno, sino que también afecta la cohesión organizacional y el sentido de colaboración, ampliando la brecha/desconexión entre la Sede y las operaciones nacionales.

El fortalecimiento del trabajo en el terreno debe abordarse, por lo tanto, desde una perspectiva integral, que garantice recursos adecuados, capacitación contextualizada y perfiles de personal idóneos, y no como una mera transferencia de responsabilidades desde la Sede. Cualquier medida implementada debe, además, ser compatible con las normas internas y las normas internacionales del trabajo, en el marco de una estrategia organizacional de largo plazo que trascienda la lógica exclusiva de reducción de costos.

Proceso de selección y reclutamiento

Desde comienzos de este año, a raíz del impacto generado por el recorte de los proyectos financiados por el Gobierno de los Estados Unidos, los procesos de selección se han realizado exclusivamente con candidaturas internas. Esta medida ha permitido el reintegro de colegas que habían perdido sus puestos debido a dichos recortes.

Si bien en la región contamos con un procedimiento establecido para los procesos de selección, hemos observado que, en la práctica, este se interpreta de manera distinta entre las distintas oficinas. Esta falta de alineación ha generado situaciones de incomodidad y desacuerdo entre los miembros de los comités, lo que evidencia la necesidad de reforzar la comunicación y asegurar una aplicación más coherente y uniforme del procedimiento en toda la región. Además, se considera oportuno esclarecer los roles específicos de los miembros de los comités en situaciones de contrataciones directa mediante fondos slippage u otros. Contar con información consensuada sobre las expectativas (o no) de su intervención en este tipo de contrataciones contribuiría a estandarizar los procedimientos a lo largo de la región.

En ese sentido reiteramos el pedido a la Coordinadora Regional de Recursos Humanos, que se lleve a cabo una capacitación conjunta dirigida a todos los miembros de los comités de selección, con el objetivo de unificar los criterios y asegurar una comprensión común del procedimiento establecido. Esta iniciativa contribuirá significativamente a fortalecer la transparencia la equidad y la coherencia en los procesos de selección.

Asimismo, considerando las limitaciones que enfrentan algunas oficinas en cuanto al número de personal RB disponibles para integrar los comités de selección, reiteramos la importancia de incluir personal CT en dichos comités previa capacitación. Esta participación deberá darse bajo condiciones previamente acordadas con el sindicato, asegurando así una representación adecuada y el cumplimiento de los principios establecidos.

Diálogo Social y Relaciones con la Administración

El equipo regional solicita que el Delegado Regional Titular sea invitado a participar en las Reuniones de Directores siguiendo las prácticas existentes en otras regiones.

Para que de esa manera se de visibilidad de las buenas relaciones que nos caracterizan.

Y permitir que el Sindicato pueda compartir también las preocupaciones del personal de la región de manera directa con el Equipo Regional de Directores.

Preocupa la demora en las designaciones, como ejemplo, el puesto de Dirección en la Oficina de Santiago que está vacante.

CSSP

Reconocemos los avances y mejoras en los procesos de reembolso, sin embargo, nuevamente hemos recibido comentarios que los reembolsos se están demorando entre 1 a 2 meses.

Por otro lado, las devoluciones con observaciones se hacen luego de transcurrido 1 mes lo que genera mayor demora e incomodidad al funcionario, que debe volverlo a enviar con la corrección y esperar nuevamente 1 mes más para el reintegro.

Nuevos nombramientos en la región de América Latina

La Delegación Regional da la más cordial bienvenida a nuestro colega Fabio Bertranou, quién ha sido nombrado Director Regional Adjunto en la Oficina Regional en Lima y asumió sus funciones en julio de 2025. Le deseamos muchos éxitos en su gestión.

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

Asia y el Pacífico

Miembro titular: Gwendolyn Fabros

Miembro suplente: Yuka Okumura

Reuniones con el nuevo director regional y los nuevos socios de RR. HH.

La relación entre el sindicato y la dirección a nivel regional sigue siendo muy positiva, abierta y constructiva. El nombramiento de un nuevo director regional a principios de año, junto con la incorporación de un nuevo socio regional de RR. HH. a mediados de año, ha dado un nuevo impulso a los esfuerzos de colaboración. Ambos están muy abiertos al diálogo social y muestran un fuerte apoyo al deber de diligencia, la promoción de un entorno de trabajo respetuoso y la mejora de los procesos de contratación y selección, que actualmente se está negociando a nivel del JNC. A principios de febrero se organizó una reunión especial con el director regional y el director regional de RR. HH. con todos los representantes locales del sindicato de la región para darles la bienvenida y compartir información inicial.

Elecciones locales del sindicato del personal en la región

Las elecciones de los representantes locales del sindicato del personal y de los respectivos comités del sindicato del personal para el mandato 2025-2027 se han completado con éxito.

Este año, nos hemos asegurado de que los compañeros de las oficinas de Malasia y Vientiane cuenten con todo el apoyo del comité del sindicato del personal con sede en Bangkok. Una persona de contacto dedicada, con sede en la oficina de Malasia, presta ahora servicio a ambas ubicaciones. Se están elaborando

planes para asignar personas de contacto a las oficinas de Mongolia y Kabul con el fin de reforzar aún más nuestra red de apoyo regional.

Contratación y selección

A principios de este año, el sindicato del personal presentó al director regional y al director regional de recursos humanos los resultados del ejercicio de mapeo sobre la participación actual del sindicato del personal en los procesos de contratación y selección en cada oficina de la región. El sindicato del personal señaló algunas oficinas nacionales en las que la participación del sindicato del personal en el proceso es nula, por ejemplo, Bangladesh y Camboya. En el momento de redactar el informe, ambas oficinas habían estudiado la posibilidad de establecer un mecanismo y habían comenzado a invitar al sindicato del personal a participar en calidad de observador en algunas contrataciones. Estas iniciativas se están llevando a cabo mientras el sindicato de la región participa muy activamente en los debates en curso del JNC para la armonización y normalización de los procesos de contratación y selección en las cuatro regiones y en las oficinas de la región asiática.

Desarrollo profesional y mejora de las condiciones de trabajo del personal de cooperación técnica

El sindicato del personal de la región sigue solicitando a la Administración que apoye la mejora de las condiciones de trabajo del personal de cooperación técnica (TC), incluido el personal local fuera de la sede en las categorías de funcionarios nacionales (NO) y servicios generales (GS). Una prioridad clave es la aprobación de una política sobre la reasignación de los colegas con larga trayectoria que trabajan con presupuestos de cooperación técnica (TC).

El sindicato del personal de la región ha apoyado activamente el desarrollo de la IGDS sobre movilidad y la nota informativa adjunta sobre asignaciones para el desarrollo profesional, que incluye disposiciones importantes sobre las oportunidades de sustitución de vacantes temporales e intercambios de puestos de trabajo, que son vitales para el crecimiento del personal. Lamentablemente, debido a la actual crisis financiera, la aplicación de esta emblemática IGDS podría quedar en suspenso por motivos de coste. Se trata de una noticia decepcionante, dados los beneficios potenciales que podría reportar para la progresión profesional del personal.

Entorno de trabajo respetuoso

El sindicato del personal de la región apoya plenamente la aplicación del programa mundial sobre el entorno de trabajo respetuoso. La representación regional del sindicato contribuyó activamente a la personalización de los materiales de formación para el programa de formación de formadores (TOT), garantizando que el contenido reflejara la experiencia real del personal fuera de la sede. A principios de este año, la región apoyó la formación de un antiguo representante del sindicato, que ahora es uno de los formadores acreditados de la iniciativa conjunta de formación de formadores del Departamento de Recursos Humanos y el sindicato. Esto supone un paso importante en el fortalecimiento de la capacidad regional del sindicato para promover lugares de trabajo respetuosos e inclusivos.

Además de las iniciativas de formación, el sindicato del personal sigue facilitando la resolución de casos a petición de sus miembros. Esto incluye ofrecer asesoramiento, apoyo y derivaciones, lo que refuerza el compromiso del sindicato con el bienestar y la defensa del personal.

Caja de Seguro de Salud del Personal (CSSP)

El Sindicato del Personal expresa su sincero agradecimiento al Comité de Gestión de la CSSP por apoyar su solicitud de ampliar la cobertura de la asistencia médica ambulatoria para los miembros. Esto incluye consultas médicas, pruebas de laboratorio, imágenes médicas, fisioterapia, servicios psicológicos y psiquiátricos, atención dental y gastos ópticos a través de una aseguradora externa, Henner Insurance.

Seguimos supervisando de cerca la aplicación del programa piloto puesto en marcha en cuatro países de la región: Filipinas, Camboya, Indonesia y Vietnam.

Además, hemos abogado ante el Comité de Gestión de la CSSP por un mayor apoyo a la atención sanitaria de las mujeres en la menopausia, en respuesta a las solicitudes de los miembros fuera de la sede.

Compañeros en comisión de servicio y cedidos a la OIT

Este año, la región sufrió un trágico accidente en el que se vio involucrado uno de los empleados en comisión de servicio que trabajaba en una oficina nacional. En respuesta a ello, la medida inmediata que se tomó fue movilizar a los miembros para realizar una campaña de donaciones con el fin de ayudar a sufragar los gastos médicos.

Al mismo tiempo, se iniciaron conversaciones con el Departamento de Recursos Humanos, tanto a nivel de la sede como a nivel regional, así como con el equipo directivo superior a nivel regional, para abogar por una revisión exhaustiva de las condiciones de trabajo de todo el personal de estas categorías. Entre las principales áreas de preocupación figuran la necesidad de mejorar la cobertura del seguro médico, en concreto la inclusión de la evacuación médica y el refuerzo de las disposiciones relativas a la flexibilización de los requisitos de pago anticipado de los hospitales.

Este tema sigue siendo objeto de debate con la dirección.

Intercambio de información y consulta interna entre el personal y movilización de los miembros para un diálogo social eficaz e inclusivo sobre las reformas de la OIT

El sindicato del personal de la región aboga firmemente por una participación inclusiva en el diálogo social y las negociaciones, en particular en lo que respecta a las reformas de la OIT, sin dejar de reconocer plenamente la importancia de la confidencialidad. Nuestro principal objetivo sigue siendo la transmisión eficaz de las actualizaciones desde el nivel mundial al terreno y la recopilación de información de abajo arriba, desde el terreno al nivel mundial. Es cierto que al principio hubo dificultades. Los colegas fuera de la sede expresaron su dificultad para aportar contribuciones significativas debido al tiempo limitado y a la falta de acceso a los borradores completos de los documentos a los que se hacía referencia para comentarios. A pesar de estas limitaciones, todos los representantes locales del sindicato cooperaron movilizando a los miembros y aportando sus ideas. Más recientemente, los miembros del Sindicato del Personal de la región consideraron que la elaboración del **Documento de Posición del Sindicato del Personal** sobre el segundo borrador del Documento del Consejo de Administración sobre las Reformas de la OIT fue un éxito y una plataforma eficaz para compartir las opiniones del terreno, incluidas sus sugerencias y preocupaciones. Cada oficina nacional también tuvo la oportunidad de reflejar el contexto específico de su país en un documento anexo al Documento de Posición del Sindicato del Personal.

Apoyo a los compañeros afectados por los recortes de financiación de EE. UU.

El Sindicato del Personal de la región agradece el diálogo y las negociaciones constructivas, aunque difíciles, que condujeron a los Acuerdos Administrativos Conjuntos para los compañeros afectados por los recortes de financiación de EE. UU. Solo en nuestra región, más de 60 miembros del personal se han visto afectados por la reducción de estos fondos.

A lo largo del proceso de rescisión, el Sindicato del Personal colaboró estrechamente con los representantes locales del Sindicato del Personal para organizar diálogos con los compañeros afectados. Varios casos especiales se remitieron a la Mesa del Sindicato del Personal y/o al Asesor Jurídico del Sindicato del Personal para que les prestaran asesoramiento y apoyo, en particular en lo que respecta a la revisión de los contratos y el cálculo de las indemnizaciones.

También facilitamos las conversaciones con el Departamento de Recursos Humanos/Dirección de Recursos Humanos cuando fue necesario y remitimos las solicitudes específicas de los colegas afectados a nuestro representante del Sindicato del Personal en el Comité Conjunto de Contratación, Asignación y Movilidad (CCAM), que supervisa las contrataciones de nivel P con financiación del presupuesto ordinario. También hemos facilitado el diálogo para los colegas que solicitaron vacantes de nivel P en CT.

Hasta la fecha, seguimos supervisando los anuncios de vacantes a través de nuestros representantes locales del sindicato, garantizando la aplicación de los acuerdos administrativos conjuntos fuera de la sede y facilitando el diálogo con HRD caso por caso y según sea necesario.

Misión a la oficina de Dhaka

En respuesta a las crecientes preocupaciones en el lugar de trabajo, el Sindicato del Personal ha llevado a cabo una serie de misiones a la Oficina Nacional en Dhaka:

- Primera misión (2023): misión conjunta del miembro titular sustituto y el RHRD.
- Segunda misión (2023): misión conjunta del vicepresidente primero del Sindicato del Personal, junto con el mediador y el jefe de la Subdivisión de Apoyo Estratégico (HR/STR) de la HRD.
- Tercera misión (diciembre de 2024): misión conjunta del presidente del Sindicato del Personal y el titular regional, junto con el jefe de RR. HH. de RR. HH./STR y dos consultores independientes encargados por RR. HH. para llevar a cabo evaluaciones del lugar de trabajo.

Estas misiones fueron motivadas por un notable aumento de los casos de quejas formales, situaciones complejas remitidas tanto a RR. HH. como al sindicato del personal, y una creciente necesidad de mecanismos formales e informales de resolución de conflictos. Las evaluaciones independientes del lugar de trabajo se diseñaron para ofrecer recomendaciones y soluciones a largo plazo a los retos persistentes a los que se enfrenta la oficina nacional.

A lo largo de 2025, el sindicato del personal ha mantenido un estrecho apoyo a los miembros del Comité del Sindicato y del Sindicato del Personal en Dacca, al tiempo que ha continuado la coordinación y el diálogo con la dirección según ha sido necesario. Durante la tercera misión, los representantes del Sindicato del Personal y del HRD también llevaron a cabo sesiones de capacitación para todo el personal disponible, centrándose en las políticas pertinentes y en el papel del sindicato del personal. Aunque durante la misión se llevaron a cabo entrevistas individuales para las evaluaciones del lugar de trabajo, tanto el Sindicato del Personal como el HRD acordaron limitar las consultas individuales, que habían sido el objetivo principal de la primera y la segunda misión. El informe final de los consultores independientes se presentó a todo el personal de Dacca a mediados de año. En la actualidad, se está llevando a cabo la aplicación de las recomendaciones, con el apoyo activo del sindicato del personal a varios niveles y del nuevo director nacional, junto con su equipo directivo superior.

Facilitación del diálogo para los colegas del proyecto Better Work

Ante el creciente número de solicitudes de aclaración, consulta y apoyo por parte de los representantes locales del sindicato en las oficinas donde se están llevando a cabo proyectos Better Work, concretamente en Camboya, Dacca, Vietnam, Colombo, Pakistán y Bangkok, la representación regional del sindicato tomó la iniciativa de organizar un diálogo abierto. La primera sesión contó con la participación del presidente del sindicato del personal, quien posteriormente facilitó un diálogo constructivo con la dirección global de Better Work. La reunión sirvió como una valiosa plataforma para que tanto la dirección como el personal de Better Work intercambiaran información y sugerencias, y los representantes locales del sindicato desempeñaron un papel clave en el intercambio de conocimientos y situaciones fuera de la sede.

Europa y los Estados árabes

Miembro titular: Éva Mihlic

Miembro suplente: Ludovic Caprini

Cuando no se mencionan ubicaciones específicas, los comentarios pueden considerarse aplicables a ambas regiones. El informe se centra en aspectos del trabajo en la OIT planteados por los representantes de las oficinas; las cuestiones específicas de una oficina se enumeran en consecuencia.

Elecciones

Dado que 2025 es año de elecciones para la región, la oficina de **Ankara** eligió en abril un nuevo comité de representación sindical (Comité del Sindicato) compuesto por cinco miembros. Desde entonces, se han realizado intensos esfuerzos en muchos ámbitos, entre ellos el fortalecimiento del diálogo social y el aumento de la voz y la visibilidad del comité de representación sindical en la oficina. En febrero de 2025 se celebraron elecciones locales al Sindicato del Personal para la oficina de **Budapest**, y el comité recién elegido está compuesto por siete miembros. Los miembros del comité participan activamente en las

formaciones organizadas por el Sindicato del Personal Global y coinciden unánimemente en que estas sesiones son muy beneficiosas. Refuerzan el conocimiento de las normas internas y mejoran su capacidad para defender los intereses del personal. Los funcionarios que ya formaban parte de los comités de la **ROAS** y también de **Moscú** fueron reelegidos.

CSSP

Según se informa, el reembolso de las reclamaciones presentadas ha mejorado, pero sigue siendo demasiado lento para muchos compañeros de ambas regiones, y la carga financiera asociada es considerable. Los plazos de tramitación varían mucho en función del periodo en que se presentan las reclamaciones, y se observan casos con plazos de reembolso superiores a un mes. Algunas denegaciones parecen cuestionables, pero la CSSP responde y actúa con rapidez en los casos que requieren anticipos urgentes.

Modalidades de trabajo flexibles (FWA)

El modelo de teletrabajo sigue vigente en la oficina de **Ankara**. Teniendo en cuenta la distribución del número de empleados en la oficina, el personal tiene dos días de teletrabajo regulares hasta el 31 de diciembre. Para el horario básico, el Sindicato del Personal preparó un sencillo cuestionario y pidió a todo el personal que seleccionara las opciones horarias que se habían discutido con el director. En **Budapest**, las FWA también se utilizan ampliamente, y los resultados de la consulta relacionada con la OHI en toda la oficina indicaron claramente un apoyo abrumador a favor de dichos acuerdos.

Seguridad y seguridad en el empleo

El conflicto armado en **Gaza** y las frecuentes intervenciones militares en toda la zona están afectando gravemente al personal de la OIT en Beirut, Doha y otras oficinas de la región. Se organizaron varios actos de solidaridad para llamar la atención sobre la pérdida de vidas humanas, no solo entre la población civil, sino también entre las agencias de las Naciones Unidas que mantienen su presencia en la zona.

La guerra en **Ucrania** sigue en curso, y el bienestar de nuestro personal en la oficina nacional de Kiev sigue siendo primordial. La medida excepcional de asignar días de permiso adicionales al personal local debido a los bombardeos nocturnos sigue en vigor.

En los países cubiertos por **DWT/CO Moscú**, se expresó preocupación por la seguridad de los coordinadores nacionales. Los coordinadores nacionales representan a la OIT en sus respectivos países, aunque no tienen ese estatus oficial dentro de la OIT. Dado que los coordinadores nacionales son contratados localmente, son más vulnerables en los casos en que los colegas de la OIT manejan una situación de manera menos profesional, cuando la Organización en general no cumple con las expectativas o no cumple con las medidas prometidas, o en casos de cualquier actividad intencional o no intencional que pueda interpretarse como falta de imparcialidad política.

La guerra también afecta a los colegas destinados en Moscú. El personal internacional aún puede optar por trasladarse a Budapest, medida provisional que está en vigor. La incertidumbre prolongada socava la confianza del personal y contribuye en gran medida al estrés y la ansiedad. El personal de DWT/CO-Moscú se siente inseguro con respecto a sus puestos de trabajo desde 2022. Esto empeoró con la exclusión de los puestos administrativos de Moscú de los proyectos RBSA y CT, lo que dejó al personal restante con una carga de trabajo adicional y una falta de oportunidades de financiación para aquellos que tienen contratos CT. Dos miembros del personal siguen teniendo contratos precarios con prórrogas cortas solo hasta finales de 2025, a pesar de llevar más de 10 años de servicio. La cuestión de la retención de estos miembros del personal se planteó al RD y al DG. A pesar de que la alta dirección se ha comprometido a hacer todo lo posible para garantizar que los compañeros no se vean afectados por la situación política, los donantes siguen mostrándose reacios a abrir puestos en la oficina de Moscú y no hay fondos de la ISP para apoyar al personal de CT existente. En **Armenia**, cuatro compañeros se vieron afectados por el recorte de fondos de EE. UU. Uno fue reasignado temporalmente, pero las repetidas solicitudes de otro para puestos vacantes en la OIT no han tenido éxito. El programa BetterWork en **Uzbekistán** también se vio afectado por el recorte de fondos de EE. UU.

La repentina terminación de los proyectos financiados por Estados Unidos provocó la pérdida de puestos de trabajo, salarios y seguro médico, y cambios radicales en la vida de 12 compañeros de la oficina de **Ankara**. Cuatro de ellos siguen trabajando en la oficina en diferentes proyectos. La función del Sindicato del Personal es mantener al personal afectado al corriente de las novedades y noticias compartidas por la sede del Sindicato del Personal y los representantes regionales. Gracias a sus grandes esfuerzos, los compañeros cuyos contratos fueron rescindidos tienen derecho a recibir indemnizaciones. La mayoría de los compañeros que trabajaban en un proyecto financiado por Estados Unidos que se rescindió en **Jordania** han sido reubicados en otros proyectos.

Contratación y selección

Las cuestiones prioritarias que debe abordar el Sindicato del Personal son el establecimiento de procesos para la participación del Sindicato del Personal en la contratación y la selección, y la colaboración con la dirección para crear un entorno de trabajo respetuoso. En 2024, los miembros del Comité del Sindicato del Personal de **Ankara** asistieron a los cursos de formación sobre el proceso de contratación y selección de la sede central del Sindicato del Personal. Las conversaciones con el director sobre la participación del Sindicato del Personal en el proceso comenzaron a finales de 2024. Durante 2025, un miembro del comité del Sindicato del Personal fue invitado a participar como observador en los paneles de entrevistas. Sobre la base de un acuerdo verbal con el director de la oficina, el Sindicato del Personal de **Budapest** participa en todos los procesos de R&S como observador. Si un miembro seleccionado del panel ya forma parte del Sindicato del Personal, no se requiere un observador adicional del Sindicato del Personal. Existe un borrador de acuerdo escrito sobre la participación del Personal en los procesos de R&S; sin embargo, para su finalización será necesaria una mayor apertura por parte del director para reconocer al Sindicato del Personal como miembro de pleno derecho del panel. De lo contrario, será necesario redactar de nuevo el documento para definir claramente los derechos y responsabilidades del observador del Sindicato del Personal. Se observaron prácticas positivas al dar prioridad a los candidatos internos con curvas de aprendizaje más cortas y garantizar transiciones más fluidas del personal financiado por XBDC entre proyectos. En **DWT/CO Moscú**, el Sindicato del Personal participa en los procesos de contratación como observador. El proceso de preselección no está claro, lo que suscita preocupaciones en materia de transparencia. En la región de los **Estados Árabes**, el Comité del Sindicato observó 90 de los 92 paneles de contratación, incluidos 32 en 2025 y 58 en 2024. Eso supone una cobertura de casi el 98 %. Sin embargo, la observación es incompleta, ya que la Comité del Sindicato no observa el proceso de contratación de principio a fin, como hace el sindicato de personal en la región de América Latina y el Caribe.

Cambios estructurales

Las propuestas redactadas por la Administración son motivo de gran preocupación en todos los ámbitos. Entre las cuestiones que se plantean figuran la situación contractual de los colegas de las oficinas de **Europa Occidental** y el mantenimiento del funcionamiento y la independencia de estas oficinas, independientemente de los acuerdos de financiación que se establezcan. La situación contractual del personal debería ajustarse a los contratos RB predominantes en la organización.

El personal de **Budapest** sigue las noticias con creciente atención y ansiedad, lo que refleja el alto nivel de incertidumbre que rodea al proceso. La reunión en línea organizada por el Sindicato del Personal Global y el miembro titular fue especialmente valiosa, ya que fue la primera vez que se compartió abiertamente con el personal interesado información sustancial sobre las modificaciones propuestas que se presentarán al Consejo de Administración.

Mecanismos de fijación de salarios

El representante del sindicato del personal en el LSSC de **Ankara** participó activamente desde abril de 2025, cuando se celebró la primera reunión del LSSC para debatir los resultados provisionales de la encuesta salarial. El director de la OIT organizó una reunión informativa en la que también participó el representante del sindicato, quien informó a la Sra. Angela Li Rosi, directora del ACNUR y nueva presidenta del LSSC, sobre los antecedentes del comité y reiteró su apoyo a un proceso transparente e inclusivo. A continuación, el LSSC recibió las tasas de aumento salarial propuestas por el especialista de la CAPI en Bonn, con la solicitud de que las validara en el plazo de un día hábil. Si bien en una reunión posterior la mayoría de los organismos apoyaron la aprobación inmediata sin revisión, la OIT, respaldada por algunos miembros, subrayó la

necesidad de disponer de datos completos y de tiempo suficiente para verificar los cálculos. A falta de consenso, se celebró una votación y la mayoría validó la propuesta de Bonn, aprobando efectivamente aumentos mínimos en un plazo muy ajustado. El Sindicato del Personal de la OIT, con el apoyo del Director de la OIT, planteó reservas formales al Presidente y al RC del LSSC, señalando irregularidades de procedimiento y advirtiéndole de que la Oficina podría no respaldar los resultados si las preocupaciones persistían. En respuesta, el presidente confirmó que el PNUD llevará a cabo una segunda revisión de los cálculos de Bonn, lo que ha dado lugar a unas tasas de aumento salarial más elevadas por primera vez en una década. Además, el presidente se comprometió a revisar la composición, la estructura y los procedimientos del LSSC, y a estudiar la posibilidad de impartir formación técnica a los miembros, tal y como recomendó la OIT.

En 2025 se introdujeron ajustes salariales provisionales en la mayoría de los países cubiertos por **DWT/CO Moscú**. Los ajustes no se ajustan al ritmo de la inflación real porque los datos oficiales del IPC no reflejan las tendencias reales. La tramitación de la OHRM lleva al menos tres meses antes de que las escalas salariales revisadas se compartan con los organismos. Algunos lugares de destino llevarán a cabo encuestas salariales exhaustivas en 2026; sin embargo, sigue siendo difícil atraer a comparadores para que participen en el ejercicio.

Budapest

Acoso

Los representantes regionales y locales del Sindicato del Personal participaron en un caso de acoso en una de las oficinas fuera de la sede (Moldavia), actuando como observadores y asesores. El caso se coordinó con el Sindicato del Personal Global y el asesor jurídico del Sindicato del Personal. El departamento de RR. HH. gestionó las denuncias de acoso sin el debido cuidado. No se logró ninguna reconciliación y, como resultado, dos compañeros dimitieron. Esto supuso la pérdida de un compañero con muchos años de servicio y gran experiencia.

Plan de remodelación de la oficina

La oficina proporcionada por el Ministerio de Asuntos Exteriores está programada para ser remodelada. El Sindicato del Personal participa activamente en el proceso, garantizando que se protejan los intereses del personal. Ninguna remodelación o reorganización de la oficina debe dar lugar a condiciones de trabajo menos favorables que las anteriores. Tanto la salud física y mental del personal como las condiciones generales de trabajo deben ser cuidadosamente consideradas a lo largo del proceso de remodelación.

Consultas realizadas a petición de la Comité del Sindicato Global

Informe sobre el índice de salud organizativa (OHI): Se celebró una consulta de seguimiento sobre las medidas propuestas. Los compañeros aportaron numerosas ideas y sugerencias creativas para abordar los retos de liderazgo y carga de trabajo, así como para reforzar los procesos internos.

Moscú

Desarrollo profesional

Existen pocas oportunidades para que el personal local avance en su carrera profesional.

Evaluaciones del rendimiento

La herramienta de evaluación no contribuye al desarrollo del personal ni al crecimiento profesional del personal nacional en las oficinas fuera de la sede.

ROAS

Encuestas

Durante el último año, el sindicato del personal participó en varias encuestas: una importante encuesta a todo el personal al comienzo del período que abarca el informe, que en muchos sentidos sirvió de referencia para el Comité del Sindicato, y otras encuestas ad hoc, entre ellas una sobre el traslado de las instalaciones en Beirut y otra sobre el personal en Irak. Las encuestas utilizaron la plataforma SurveyMonkey™ en dos casos y Mentimeter en uno.

Gestión de casos

- a) Casos individuales: 17 casos individuales que abarcaban una variedad de cuestiones, entre ellas la gestión de las licencias, la contratación, la licencia de maternidad, el acoso, la seguridad de los contratos, las inducciones y otras.
- b) Los casos colectivos abarcaban el traslado de la Oficina Regional, la revisión de la OIT, el personal financiado por los Estados Unidos en Jordania, las quejas del IGDS n.º 700 y otros, que afectaban a 83 miembros del personal.

• Interacción con la dirección y negociaciones

Se han celebrado múltiples interacciones sobre cuestiones como el seguimiento de la encuesta al personal, el traslado de las instalaciones, el IGDS n.º 700 y los procedimientos de recursos humanos. Tras una visita del Secretario General, el Comité del Sindicato también presionó al Secretario General para que no dejara impune el asesinato de personal de las Naciones Unidas en Palestina y el Líbano. En cuanto a la propuesta de traslado de la ROAS de Beirut a Doha y el proceso de revisión, el Comité del Sindicato preparó una resolución que se presentó al Comité del Sindicato del Personal y al Director General.

Principales cuestiones y lecciones aprendidas

Las principales cuestiones que ha abordado el Comité del Sindicato han sido el estrés, la equidad en la contratación y la promoción, las instalaciones inadecuadas, la movilidad del personal, la aplicación de la licencia por maternidad y otras. En general, el Comité del Sindicato ha logrado unificar al personal en torno a las cuestiones del Sindicato del Personal y ha recibido un amplio apoyo del personal de todas las oficinas. Tres miembros del sindicato no son suficientes para cubrir toda la región. Es importante seguir fomentando el voluntariado y la participación del personal más allá de la observación de la contratación.

El sindicato del personal podría hacer más para llegar al personal de algunas oficinas, como las de Qatar, Yemen y Jordania, a fin de garantizar una mejor representación de sus afiliados.

Aunque se han organizado actividades para el bienestar del personal, se podría hacer más.

Turín

Miembro titular: Laura Biscaro Parrini

Miembro suplente: Yousra Hamed

El ITCILO experimentó varios cambios importantes en los primeros meses de 2025.

En abril se celebraron nuevas elecciones al sindicato, que dieron lugar a la elección de nuevos miembros del Comité Sindical. El ITCILO también dio la bienvenida a un nuevo director de Recursos Humanos y a un nuevo tesorero.

El nuevo Comité del Sindicato del Personal se puso inmediatamente en contacto con la dirección para reafirmar y reforzar nuestro compromiso común con el diálogo social. Guiados por los principios del respeto mutuo y los objetivos comunes, nuestro objetivo es fomentar un entorno positivo que favorezca el avance y la mejora de las condiciones de trabajo.

Extendemos nuestro agradecimiento al anterior Comité del Sindicato del Personal, cuyos esfuerzos condujeron a la firma de un nuevo convenio colectivo para el bienio 2024-2025. Este importante logro también sentó las bases para futuros acuerdos bienales, comprometiendo tanto a la dirección como al Sindicato del Personal a futuras consultas periódicas. Sobre esta base, el nuevo Comité del Sindicato está recabando opiniones para preparar las próximas negociaciones del CBA para 2026-2027.

Además, el Comité del Sindicato ha colaborado estrechamente con la UNSSC para apoyar la creación de una Asociación de Sindicatos de Personal bajo los auspicios de la recién creada FUNSA. Esta iniciativa reúne a los sindicatos del personal de las agencias de las Naciones Unidas en el Campus para promover la colaboración y trabajar conjuntamente en pro de un mejor lugar de trabajo para todos.

Nuestro compromiso inquebrantable sigue siendo el mismo: defender los derechos y el bienestar de todos los miembros del personal. A través de esfuerzos colectivos, continuaremos luchando por un lugar de trabajo justo, solidario y progresista para todos.

III. OTROS ÓRGANOS

Sección de Antiguos Funcionarios

Secretario Ejecutivo: François Kientzler

La Mesa de la Sección se reúne una vez al mes. Este año, los miembros de la Mesa se centraron en particular en la revisión del anexo IV del *Reglamento* del Sindicato del Personal, que define los objetivos y el funcionamiento de la Sección. Uno de los retos fue permitir que los miembros de la Sección que viven lejos de Ginebra pudieran formar parte de la Mesa participando en las reuniones por videoconferencia. Un segundo reto será la posibilidad de organizar la elección de los miembros de la Mesa por vía electrónica.

La Mesa también participa en el proceso electoral que tendrá lugar a finales de 2025 para elegir la nueva Mesa, cuyo mandato abarcará los años 2026-2027. Otras cuestiones clave y recurrentes son el seguimiento de la evolución de la CSSP, en lo que respecta a las prestaciones pagadas y su situación financiera, así como la de la Caja Común de Pensiones del Personal en Nueva York.

Las cuentas de la Sección se han renovado gracias al compromiso de nuestro tesorero y auditor. Se ha adquirido software y el enfoque adoptado se ha vuelto más profesional.

Relaciones con el Sindicato del Personal

El presidente del Sindicato del Personal es invitado a todas las reuniones de la Mesa de la Sección de Antiguos Funcionarios y se le da la primera oportunidad de intervenir. El impacto en el personal de las decisiones adoptadas desde principios de año tras la reducción de la financiación de los programas de cooperación técnica y los ataques al multilateralismo y a determinadas organizaciones internacionales (OI) ha sido y sigue siendo un tema de actualidad. En la actualidad, la Administración de la OIT parece querer emprender unilateralmente un proceso de reubicación sin tener realmente en cuenta el mecanismo interno de negociación colectiva. Los miembros de la Mesa compartieron con la Presidenta sus experiencias adquiridas durante crisis anteriores y le aseguraron su apoyo constante en estas circunstancias excepcionales y difíciles. Con este espíritu, los antiguos funcionarios participaron en la manifestación del Primero de Mayo, que este año se organizó de forma excepcional fuera de la procesión conjunta de Ginebra debido a la situación de las OI, así como en la manifestación del personal el 14 de junio durante la reunión del Consejo de Administración de la OIT.

Comunicación e información

La Mesa de la Sección de Antiguos Funcionarios responde a las solicitudes personales de los antiguos funcionarios por correo postal, correo electrónico o teléfono. Mantenemos actualizada nuestra lista de miembros de la Sección y la modificamos tan pronto como recibimos nueva información. Añadimos a los jóvenes exfuncionarios que se incorporan a la Sección y realizamos los cambios solicitados por los miembros o comunicados por la Administración de la OIT. Esto incluye la lista de exfuncionarios fallecidos. Cada año, publicamos la lista de miembros en un número especial de nuestra revista *Message*, que es confidencial y está reservada a nuestros miembros.

Sitio web y Facebook

Nuestra principal herramienta de comunicación es nuestro sitio web, que gestionamos de forma independiente. Nuestro webmaster es muy receptivo. Nuestra cuenta de Facebook cuenta con varios cientos de miembros que se comunican entre sí. Publicamos información que consideramos relevante en ambos sitios. Por último, nuestra revista *Message* se publica una vez al año; es muy esperada por los antiguos funcionarios; su diseño se ha modernizado y ahora incluye muchas fotos en color. Sigue siendo un medio concreto para conectar a los jubilados, complementando nuestras herramientas virtuales.

CSSP y otras asociaciones de funcionarios jubilados

Los antiguos funcionarios son miembros del Comité de Gestión de la CSSP, lo que nos permite seguir de cerca todos los acontecimientos. Mantenemos buenas relaciones con la secretaría de la CSSP. En lo que respecta al Fondo de Pensiones, varios miembros de nuestra Mesa participan en el Comité AAFI-AFICS (Asociación de Antiguos Funcionarios Internacionales) en Ginebra. Este órgano debate cuestiones relacionadas con nuestro Fondo de Pensiones. Estamos presentes allí y podemos utilizar esta plataforma para defender nuestros intereses como jubilados. En octubre, con el apoyo de la Mesa de la Sección, la OIT acogerá la Asamblea General de la AAFI-AFICS, que celebra este año su 50º aniversario.

Asociación Mutua de Funcionarios Públicos Internacionales (MEC/AMFI)

Representante del Sindicato del Personal: Sylvain Delaprisson

El Fondo en CHF registró un superávit de 5.698.000 CHF, lo que supone un aumento del 48 % con respecto a 2023, debido principalmente al buen rendimiento de las inversiones. Cabe recordar que este valor es temporal y no se ha realizado, ya que se recuperará cuando venzan los bonos. Dada la incertidumbre que reina en las Naciones Unidas y las organizaciones afiliadas, y con el fin de minimizar los riesgos, el Consejo de Administración ha decidido no distribuir la totalidad del superávit. La suma de 3 896 000 CHF correspondiente a las ganancias no realizadas en mandatos de gestión y valores se ha reasignado a la reserva extraordinaria con el fin de compensar la retirada realizada de las reservas en el ejercicio financiero de 2022, con el objetivo de aumentar las reservas en preparación para futuros retos. No obstante, este excelente resultado ha permitido distribuir un tipo de interés del 0,50 % en las cuentas de depósito en CHF, en línea con los tipos de mercado, más una bonificación excepcional del 1,05 % (0,65 % en 2023). La remuneración total asciende así al 1,55 % para 2024 (1,40 % en 2023).

El Fondo en USD registró un superávit de 195 000 USD, lo que supone un descenso del 38 % con respecto a 2023 debido a los intereses pagados a los depositantes en cuentas en USD, que se contabilizan como gastos. Sin embargo, es necesario retener parte del superávit para asignarlo a las reservas, ya que hay que recordar que, a diferencia del Fondo en CHF, la remuneración aquí depende únicamente de los tipos de interés y de los ingresos por inversiones.

En resumen, las reservas totales de la Asociación Mutua (MEC) ascendían a 87,7 millones de CHF al final del ejercicio 2024.

En cuanto a los préstamos concedidos, 2024 fue otro buen año, con un aumento del 5 % en los préstamos para la vivienda y del 6 % en los préstamos ordinarios. Los préstamos pendientes al final del ejercicio financiero aumentaron un 6 %. Los funcionarios del ACNUR representaron el 37 % de todos los préstamos concedidos, los funcionarios de la ONU el 20 % y los de la OMS el 19 %.

Estos aumentos pueden explicarse, por un lado, por el efecto post-COVID, ya que muchos miembros buscaron adquirir segundas residencias y, por otro lado, por la estabilidad y el atractivo de los tipos de interés ofrecidos por la Asociación Mutualista, que se mantuvieron estables en un entorno de subida de los tipos. De hecho, la Asociación ofrece mejores tipos que los bancos privados (especialmente en los préstamos para la vivienda). No obstante, seguirá siendo esencial mantener la vigilancia para evitar el sobreendeudamiento de los miembros.

El importe total de los préstamos concedidos en 2024 aumentó un 5,23 % en 2024, hasta alcanzar un valor total de 59 883 000 CHF (frente a los 56 908 000 CHF de 2023).

En el actual clima de incertidumbre, el Comité de Crédito ha decidido, con carácter temporal, dejar de conceder préstamos a los funcionarios cuyos contratos de trabajo expiran en 2025, a menos que presenten una confirmación de la prórroga de su contrato. Esta medida, necesaria para minimizar el riesgo, tendrá un impacto en los préstamos concedidos en 2025, que se prevé que sean inferiores a los de 2024.

El año 2024 también fue un año excelente para GPAFI, con un aumento de las afiliaciones a seguros, principalmente de seguros médicos complementarios, lo que generó un crecimiento del 5 % en las comisiones recibidas de las aseguradoras. Las comisiones de administración recibidas de las aseguradoras representan el 84 % de los ingresos de GPAFI.

La suspensión temporal de la tasa de 1 franco suizo por contrato de seguro al mes continuó y se mantendrá en 2025. Los gastos de funcionamiento se redujeron a 744 000 francos suizos en 2024, frente a los 1 065 000 francos suizos de 2023, cuando se registró una pérdida por cambio de divisas de algo más de 225 000 francos suizos en la valoración del Fondo Fiduciario.

El beneficio de la GPAFI para el ejercicio 2024 asciende a 1 184 000 CHF. A finales de 2024, las reservas de la GPAFI ascendían a 10,2 millones de CHF.

La transformación del sistema informático continuó a lo largo del año y su puesta en marcha está prevista para junio de 2026. Esta evolución nos permitirá ofrecer un producto único adaptado a las necesidades de los miembros de la Asociación. El coste de este proyecto, estimado en 3 500 000 CHF, se sufragará con las reservas extraordinarias de la Asociación Mutua y la GPAFI, de ahí la importancia de mantenerlas en niveles suficientemente altos, dado que sin duda habrá circunstancias imprevistas. El coste del cambio del sistema informático ya se ha contabilizado en los activos intangibles para 2024 por un importe de 1 136 000 francos suizos.

En cuanto a los controles, PricewaterhouseCoopers SA también llevó a cabo dos auditorías durante el año, sobre las que no se hicieron comentarios, salvo los relativos a los sistemas informáticos actuales.

De cara al futuro, 2025 se perfila como un año muy difícil para la Asociación Mutualista, dada la incertidumbre que rodea a toda la familia de las Naciones Unidas. Los resultados sin duda serán negativos, pero la muy buena situación financiera actual de la Asociación Mutualista le permitirá capear este difícil período que se avecina. En cualquier caso, el Consejo de Administración de la Asociación Mutualista reitera su compromiso continuo de minimizar los riesgos en todas sus acciones con el fin de garantizar la sostenibilidad de su Asociación Mutualista.

La Junta de Pasantes de la OIT

Representantes del Sindicato del Personal para las relaciones con la Junta de Pasantes: Leillah Abdallah, Ludovic Caprini

Compromiso de la Junta de Pasantes de la OIT con el Sindicato del Personal

En 2025, el Sindicato del Personal ha seguido colaborando activamente con los pasantes mediante sesiones de orientación bimensuales, en las que presenta su labor, sus objetivos y los valores fundamentales de la OIT, entre ellos la justicia social, el trabajo decente y el diálogo social. Por otra parte, recientemente se ha recordado a la Junta de Pasantes que estamos representados legalmente por el Sindicato del Personal y que solo podemos participar en el diálogo social a través del Sindicato, lo que subraya el papel esencial del Sindicato del Personal en la representación de los pasantes. A este respecto, los pasantes consideran que es urgente contar con una orientación más clara sobre los procesos de diálogo social entre la dirección y la Junta de Pasantes a través del Sindicato del Personal, para orientar los cambios organizativos, apoyar los esfuerzos del Sindicato y reforzar nuestra voz colectiva. Creemos que una mayor cooperación entre los pasantes y el Sindicato del Personal mejorará las experiencias de pasantía, al tiempo que garantizará que los pasantes reciban apoyo de conformidad con las normas de la OIT y se respete nuestra libertad de asociación y nuestro derecho a la negociación colectiva. Si bien reconocemos que las condiciones de pasantía de la OIT son mejores que las de otras organizaciones de las Naciones Unidas, seguimos comprometidos con la mejora continua de las condiciones de trabajo y de vida de todos los pasantes mediante una mayor colaboración con el Sindicato del Personal y una mayor concienciación sobre nuestros principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Afrontar los recientes cambios organizativos

Como pasantes de la OIT, somos muy conscientes de los recientes acontecimientos dentro de la OIT y del considerable estrés y presión a los que se enfrentan actualmente varios departamentos de la Organización. Somos testigos de primera mano de cómo estos cambios afectan a nuestros colegas, supervisores y al entorno institucional más amplio en el que aprendemos y contribuimos. A la luz de estos retos, los pasantes apoyamos firmemente al Sindicato del Personal en la representación de los intereses de todo el personal, al tiempo que insistimos en defender los valores fundamentales de la OIT. En estos tiempos difíciles, creemos que los pasantes y el Sindicato del Personal deben trabajar juntos para proteger al personal de la OIT, su misión y a todos los pasantes actuales y futuros de la Organización, de modo que los cambios organizativos refuercen nuestro compromiso con el trabajo decente y la justicia social, en lugar de debilitarlo. Estamos dispuestos a apoyar al Sindicato y a aportar nuestras opiniones a los debates sobre el futuro tanto del personal como de la Organización.
