SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:
link

SU/AGM/2020/2/D.2
15 de octubre de 2020

ASAMBLEA GENERAL ANUAL
SEGUNDA SESIÓN

15 de octubre de 2020

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT para el año 2020

100

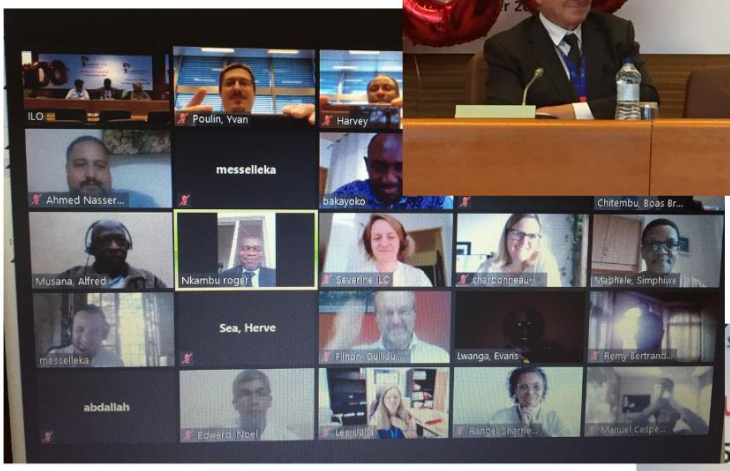
20.02.2020

100 ANS
LUTTE ET
SOLIDARITE

ILO Staff Union 100

100
ILO Staff Union 100
A century of struggle and solidarity

Reunión Mundial del Sindicato



Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT para el año 2020

Introducción

El Comité tiene el honor y el placer de presentar un informe sobre sus actividades para el año 2020, año que es sin duda excepcional en muchos aspectos para el Sindicato del Personal.

Por supuesto, se trata del año de celebración de su centenario, pero el Comité no pudo imaginar que estallaría una crisis sanitaria repentina sin precedentes, alterando los grandes planes del Sindicato del Personal para estas celebraciones. **El 16 de marzo de 2020 marca la fecha de un confinamiento sin precedentes y prácticamente universal de todo el personal de la OIT.** El Sindicato del Personal tuvo que reaccionar con celeridad para centrarse casi de una manera exclusiva en las medidas adoptadas por la Administración de la OIT para garantizar la seguridad y el bienestar físico y mental del personal confinado de la noche a la mañana. Hubo una necesidad urgente de reinventar los procesos de consulta para que el diálogo social, a pesar de la coyuntura desfavorable, pudiera seguir su curso. Esto fue difícil, pero también alentador. También tuvimos que mantener a toda costa el vínculo con nuestros miembros y con todo el personal, para garantizar que se mantuviera el sentimiento de pertenencia a la Organización y para que nuestros colegas no quedaran abandonados a su suerte, y que nuestros pasantes no se sintieran aislados.

El Sindicato del Personal tampoco pudo imaginar es que esta situación sin precedentes se prolongaría tanto tiempo. Más de seis meses después, la pandemia sigue activa y está teniendo un gran impacto en la manera en que funcionan el personal y su Sindicato. Tenemos el deber de adaptarnos a estas nuevas circunstancias y de proseguir con nuestras actividades y esfuerzos, porque estos últimos siguen siendo pertinentes – el desglose del sistema común de las Naciones Unidas, las amenazas al empleo que conducen a una precariedad cada vez mayor del personal, la necesidad de reconsiderar nuevas modalidades de trabajo preservando al mismo tiempo lo que se ha logrado, y la finalización de ciertas negociaciones que son primordiales para el personal de la OIT.

Por este motivo, a pesar de todos los obstáculos, el Sindicato del Personal decidió seguir adelante con sus actividades y, en particular, mantener la celebración de su Reunión Mundial en septiembre. Esta Reunión congregó a todos los representantes del personal en un foro virtual con objeto de actualizar su visión y misión para los próximos cinco años, y de discutir colectivamente sus objetivos y medios de acción conexos. La Reunión adoptó un texto, y el Comité del Sindicato del Personal confía en que cada miembro se identifique con él y se comprometa a regirse por el mismo, con el fin de empezar un nuevo centenario con solidaridad, coraje, unidad y determinación.

¡El Comité del Sindicato del Personal quisiera desearle un muy feliz aniversario!

Comunicado del equipo de seguridad de la sede de la OIT 15 de marzo de 2020

URGENTE: Teletrabajo obligatorio para el personal de la sede desde el 16 de marzo

A partir del lunes 16 de marzo de 2020 y hasta nuevo aviso, todo el personal de la sede debe teletrabajar.

Los funcionarios de la Sede que deseen recuperar archivos o aparatos pueden hacerlo accediendo al edificio durante el horario de trabajo el lunes 16 de marzo, tras lo cual se les pide que abandonen la Sede inmediatamente y se dirijan directamente a sus hogares.

Se ruega que todo el personal lleve consigo un documento de identidad y la Carte de légitimation.

El personal esencial que seguirá trabajando desde la oficina ha sido notificado por sus supervisores.

Se ha enviado información adicional e instrucciones a su buzón de correo electrónico profesional y se han publicado en la intranet: intranet.ilo.org

Para confirmar la recepción de este mensaje, por favor responda utilizando una de las opciones aquí abajo.

Gracias por su cooperación.

El equipo de seguridad de la sede de la OIT

I. APLICACIÓN DEL PROGRAMA Y ESTRATEGIA

SECCIÓN 1 – Objetivos y áreas prioritarias de acción para el periodo 2015-2020

Objectivo No. 1: **Mejorar las relaciones laborales**:

- ✓ *Garantizar la aplicación efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos firmado en 2000.*
- ✓ *Mejorar el marco institucional existente para promover negociaciones sanas y eficaces, y con transparencia.*

Objectivo No. 2: **Mejorar la seguridad en el empleo**:

- ✓ *Fin del trabajo precario,*
- ✓ *Incluyendo un mecanismo de reubicación.*

Objectivo No. 3: **Asegurar una protección social completa**:

- ✓ *Una Caja de seguro de salud y una Caja de pensiones eficaces y eficientes,*
- ✓ *Un seguro por desempleo.*

Objectivo No. 4: **Garantizar condiciones justas y equitativas de trabajo para todo el personal**, *sin discriminación por motivos de edad, raza, identidad de género, expresión de género, características de sexo, religión, color, ascendencia nacional, origen social, estado civil, embarazo, situación y responsabilidades personales y/o familiares, orientación sexual, discapacidad, afiliación sindical o convicciones políticas, grado, tipo de contrato y lugar de destino.*

Objectivo No. 5: **Asegurar un desarrollo de carrera para todos:**

- ✓ *Un sistema de evaluación del desempeño justo y transparente,*
- ✓ *Un proceso de clasificación y negociación adecuado,*
- ✓ *Un sistema de contratación y movilidad justa,*
- ✓ *un mecanismo de reconocimiento transparente.*

Objectivo No. 6: **Un Sindicato aún más fuerte**:

- ✓ *Mantener y aumentar el índice de sindicalización,*
- ✓ *El fortalecimiento de la solidaridad,*
- ✓ *El fortalecimiento de las capacidades,*
- ✓ *Reforzar la logística, la comunicación y la coherencia,*
- ✓ *Fortalecer las alianzas existentes con las federaciones sindicales internacionales.*

Objectivo No. 7: **Reforzar la seguridad del personal**:

- ✓ *Mejorar, la seguridad y la salud, con especial enfoque en respuesta a la crisis y los países afectados por conflictos.*

SECCION 2 – Objetivos y Medios de acción del Sindicato para 2019

I. Mejorar las relaciones laborales

Objetivo: Mantener y fortalecer el contexto de las relaciones laborales para que el Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos entre la Organización internacional del Trabajo y el Sindicato del Personal de la OIT se materialice.

Medios de acción

- Velar en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) por que cada decisión surgida de la Administración sea objeto de una información pormenorizada, una consulta o una negociación si fuera necesario.
- Establecer un reglamento interno de procedimientos en materia de plazos, vencimientos y mandatos para cada negociación.
- Fortalecer las competencias de los representantes del personal en materia de técnica de negociación.

Co-presidenta del Comité de negociación paritaria: Catherine Comte-Tiberghien
Co-Secretarios: Yvan Poulin, Clara Van Panhuys
Miembros: Carlos Carrión Crespo, Harvey Addo-Yobo, Séverine Deboos
Consejeros tecnicos: Chloé Charbonneau-Jobin y todos los miembros del Comité, según el tema que figura en el orden del día de la CNP

El confinamiento generalizado de la mayoría del personal a partir del 16 de marzo de 2020 ha dado lugar a que el Sindicato del Personal se enfrente a una situación bastante estresante y sin precedentes. En efecto, el Sindicato del Personal se preguntaba cómo iba a desempeñar su papel plenamente "a distancia"; sin embargo, el diálogo social en la OIT se fortaleció de una manera imprevista. Una relación continua, tal vez más informal que antes, pero en cualquier caso más regular, entre los dos co-presidentes de la Comisión Paritaria de Negociación (CNP), y un mantenimiento permanente de los canales de comunicación entre HRD y el Sindicato del Personal de la OIT permitieron a los dos interlocutores sociales encarar con éxito los períodos más tensos de la pandemia en un espíritu de consulta y de cooperación fructíferas. En efecto, era esencial que el personal al que representamos sintiera que las numerosas directivas relativas a su seguridad y bienestar en el trabajo (incluso en su hogar…) eran objeto de consultas con el Sindicato del Personal.

Sin embargo, a pesar de las mejoras observadas en los últimos meses, el Comité estima que el diálogo social sigue siendo muy desigual, en particular en términos de acceso a la información, y especialmente en contextos de negociaciones intensas. En el día a día, la naturaleza y la frecuencia de las reuniones con la Administración (concretamente HRD) son buenas y cordiales, pero en lo que respecta al diálogo social formal (información, consulta y negociación), el Sindicato del Personal sigue teniendo grandes dificultades para hacer cumplir el Acuerdo de reconocimiento y procedimiento tal como se concibió y firmó. Podemos seguir citando ejemplos recientes de falta de consulta automática con los representantes del personal en lo que respecta a las IGDS que afectan a las condiciones de trabajo o empleo de los funcionarios. Esto es una pérdida de tiempo, energía y eficiencia para las dos partes en el acuerdo y, en particular, para la Organización.

II – Mejorar la seguridad del empleo

A – Reclutamiento y selección

Objetivo: Asegurar que el proceso de contratación y selección sea equitativo y transparente, con miras a fortalecer el convenio colectivo sobre la movilidad y la contratación, centrándose en la movilidad profesional, el desarrollo profesional, la mayor motivación y la satisfacción en el trabajo.

Medios de acción

- El examen por el Comité del Sindicato del Personal de los puestos vacantes tiene por objeto garantizar que las **descripciones de los puestos de trabajo sean objetivas** y brinden verdaderas posibilidades de desarrollo profesional.
- El Comité está convencido de la importancia que reviste para la Organización un sistema de contratación que aspire a una **diversidad** mayor y más **auténtica** de la fuerza de trabajo, respetando al mismo tiempo el artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y el Estatuto del Personal.
- La acción del Comité del Sindicato se ve reforzada por la presencia de dos de sus representantes en el **RAMC**, y se basa en la puesta en marcha rigurosa del procedimiento de contratación y selección y en la aplicación de los principios de transparencia, de seguimiento del debido proceso, y de trato justo y equitativo. Se pone particularmente de relieve la contratación de candidatos internos para los puestos de trabajo que permiten el desarrollo profesional; de las personas que han tenido contratos de cooperación para el desarrollo durante más de cinco años, a fin de que puedan gozar de seguridad del empleo, y la diversidad de idiomas para promover el español y el francés en interés de la Organización y de su naturaleza verdaderamente multicultural.
- El Comité del Sindicato se propone asimismo velar por que se comuniquen debidamente al personal las cuestiones vinculadas con el acuerdo sobre los procedimientos de contratación y selección, en particular en el contexto de la introducción de una nueva herramienta informática, a fin de que no pueda menoscabar el acuerdo firmado en 2014 ni ir en detrimento del papel de los representantes del personal o de los miembros independientes en el proceso de contratación.
- Para tener éxito en este papel crucial, es importante entablar buenas relaciones con **los miembros independientes designados de los grupos de expertos técnicos**. El objetivo del Comité en este ámbito es compartir la experiencia del grupo de trabajo, proporcionar consejos prácticos y desarrollar elementos para ayudarles a asumir sus responsabilidades, en particular junto con el Departamento de Recursos Humanos.
- El Comité insistirá, tal como se estipula en el Estatuto del Personal de la OIT, en que la **experiencia equivalente se reconozca** como tal y en que se preserven los pilares básicos de la Organización y de su mandato.

Miembro titular del Comité de Reclutamiento, Asignación y Movilidad (RAMC): Catherine Comte-Tiberghien
Consejero Técnico: Manuel Cespedes Ocampo
Suplente: Carlos Carrion-Crespo
Coordinador del grupo de trabajo sobre reclutamiento y selección: Manuel Cespedes Ocampo
Miembros: Harvey Addo-Yobo, Carlos Carrión-Crespo, Azza Taalab, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

Logros:

En 2020, el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC) se reunió en seis ocasiones en relación con los concursos para cubrir vacantes en la categoría de servicios generales y con las reuniones sobre el sistema de reclutamiento, evaluación y colocación (RAPS). Desde enero de 2020, y en el momento de redactarse el presente informe, han tenido lugar dos reuniones sobre el RAPS y HRD está preparando la tercera reunión.

En las reuniones del RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal hacen lo posible por alcanzar un consenso apoyándose en las opiniones del Comité del Sindicato del Personal. Cuando el consenso no es posible, el Comité del Sindicato del Personal formula una recomendación aparte. Esta última es de vital importancia cuando los colegas deciden apelar, ya que la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (JAAB) podrá conocer la posición del Sindicato en lo que respecta a un concurso.

Los representantes del Sindicato del Personal están sumamente atentos en el examen de las descripciones de puestos y en cada una de las tres (3) etapas del procedimiento de provisión de vacantes (véase asimismo el anexo I del Estatuto del Personal):

Solicitud de apertura de vacantes y examen de los anuncios de vacante

El Comité del Sindicato del Personal participa activamente en el proceso de contratación, comenzando por el examen de las descripciones de los puestos de trabajo para el RAPS y para los concursos para cubrir vacantes en la categoría de servicios generales – hasta la fecha, el Sindicato ha examinado más de 40 descripciones de puestos de trabajo. El Comité del Sindicato del Personal tiene por objeto asegurar que los puestos vacantes sean verdaderas oportunidades profesionales para los colegas calificados.

Etapa 1: En el RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal examinan y participan en las recomendaciones sobre propuestas de trasladar a colegas sin concurso – por motivos humanitarios y médicos, por obligación jurídica de la Oficina, a causa de la supresión de un puesto, etc.
El Comité del Sindicato del Personal continúa esforzándose por proteger los intereses del personal en esta primera etapa del proceso.

Etapa 2: Traslados sin cambio de grado o movilidad
El Comité del Sindicato del Personal se toma muy en serio la aparente frustración observada debido a esta segunda etapa, ya que algunos colegas consideraron que frenaba el desarrollo profesional. No obstante, el efecto dominó de los traslados por movilidad ha conducido a la creación de puestos vacantes que representan una verdadera oportunidad para que los colegas progresen profesionalmente por concurso.

Etapa 3: Cobertura de puestos vacantes por concurso.
El Sindicato del Personal, a través de sus representantes en el RAMC, siguen defendiendo enérgicamente los intereses de los colegas, cuando examinan los expedientes de concurso, poniendo de relieve las irregularidades observadas en las listas largas y cortas.

Desafíos pendientes:

El Comité del Sindicato del Personal se toma muy en serio las quejas recibidas de colegas que postularon sin éxito a vacantes cubiertas en las tres etapas del proceso de contratación. Garantizando la confidencialidad, el Comité del Sindicato del Personal ha compartido las preocupaciones del personal con HRD y con otros miembros del RAMC.

Al igual que en años anteriores, el Comité del Sindicato del Personal ha observado la confirmación de la tendencia a reducir y a rebajar el nivel de los puestos anunciados de la categoría de servicios generales. ¿Qué sucede con el desarrollo profesional de los colegas de la categoría de servicios generales?

El Comité del Sindicato del Personal ha señalado en varias ocasiones la cuestión recurrente de la preferencia por la lengua inglesa en muchas descripciones de puestos, y la tendencia a excluir a muchos posibles candidatos más calificados en beneficio de los anglófonos, lo que el Comité del Sindicato del Personal considera inaceptable en una organización multilingüe.

La función del miembro independiente del panel técnico es fundamental en esta tercera etapa del proceso de selección. Queda pendiente la organización de reuniones para intercambiar experiencias y directrices con los miembros independientes.
La negativa de HRD a aplicar correctamente el Estatuto del Personal con respecto a los requisitos mínimos (en particular el reconocimiento de la experiencia equivalente) sigue siendo un reto.

Seis años después de la firma del convenio colectivo sobre un procedimiento para la contratación y la selección, ha llegado el momento de que aclaremos y mejoremos el procedimiento de contratación y movilidad, para que la diversidad se convierta realmente en una característica distintiva de la Organización.

B – Contratos y seguridad en el empleo

Objetivo: Proteger la seguridad en el empleo en la OIT, en particular en todas las negociaciones actuales o futuras con la Administración, independientemente de la situación contractual del personal. Tomar medidas para eliminar todas las formas de precariedad y procurar lograr una mayor equidad entre las diferentes categorías de personal (RB-DC, P-G, Sede-Terreno).

Las áreas prioritarias incluyen:

- La preparación de la negociación sobre los contratos con tres pilares fundamentales: la preservación de los logros sociales específicos de la Organización, como la sostenibilidad de los contratos, una integración a medio y largo plazo en la fuerza de trabajo regular de la Organización a través de los canales estatutarios del personal de cooperación técnica, y la regularización del personal empleado durante años con contratos sucesivos y que desempeña funciones esenciales de la Organización.
- Defender los empleos existentes en el marco de la revisión de los procesos administrativos (BPR) que se ha vuelto casi permanente y luchar contra los intentos de rebajar los grados de los puestos.
- Mejorar las condiciones de empleo del personal de cooperación para el desarrollo, incluso el reclutamiento, el desarrollo profesional, el reconocimiento y el mérito, y el acceso a la capacitación.

Medios de acción

- Asegurarse de que las áreas prioritarias mencionadas formen parte de la negociación en una nueva política de contratación.
- Consolidar la labor del grupo de trabajo ad hoc sobre cooperación para el desarrollo, a fin de analizar el impacto de las políticas relativas a los recursos humanos, entre otras, en este grupo de personal, y de que éste pueda asesorar al Sindicato del Personal sobre las prioridades y los principales problemas a los que se enfrenta este grupo de miembros del personal, y abordar las negociaciones futuras con conocimiento de causa.
- Respaldar la posición sindical sobre la política de contratación con una estrategia jurídica adecuada.
- Mantener un diálogo cercano y constructivo con el Comité de Pasantes.

Coordinadores: Catherine Comte-Tiberghien, Clara Van Panhuys
Miembros: Laurence Dubois, Séverine Deboos, Guillaume Filhon

De conformidad con la decisión adoptada en la Primera Sesión de la Asamblea General Anual en 2019, se ha creado un grupo de trabajo *ad hoc*, basado en una convocatoria de manifestación de interés para participar, e integrado por miembros del Sindicato del Personal tanto en la sede como en el terreno. Se ha preparado un informe a través de una compilación de prácticas, en el que se esgrimen argumentos de peso en lo que respecta a las diferencias en las condiciones de servicio, incluida la progresión y el reconocimiento profesional, entre el personal remunerado con cargo al presupuesto de cooperación para el desarrollo y el personal remunerado con cargo al presupuesto ordinario, que no siempre están justificadas. Las conclusiones del informe y la debida consideración dada por el Comité recomiendan abordar la situación siguiendo cuatro líneas de acción:

- Emprender acciones de información y comunicación sobre las condiciones de servicio y los derechos del personal de cooperación técnica y de presupuesto ordinario, para su organización por el grupo de trabajo sobre el personal de cooperación técnica con el apoyo de la Mesa del Sindicato del Personal y del equipo de comunicaciones.
- Abordar con HRD cualquier práctica de gestión ilícita y, en caso necesario, apoyar a los colegas que deseen presentar un recurso legal ateniéndose a las normas y procedimientos de la OIT.
- Solicitar la introducción de enmiendas al Estatuto del Personal a fin de solucionar las diferencias injustificadas e injustas entre el personal de cooperación técnica y el personal del presupuesto ordinario que puedan derivarse de las normas actuales aplicables.
- Presentar el informe al Grupo de trabajo sobre la política de contratación, a fin de que, junto con otros informes/notas de otros grupos de trabajo, se integre en la política de contratación y en otras negociaciones, y asegure la no discriminación entre el personal y el respeto de “Una sola OIT”.

La política de contratación sigue negociándose con la Administración en la Comisión Paritaria de Negociación. El Sindicato del Personal recuerda continuamente la necesidad de realizar progresos con la Administración, instando asimismo a que se pueda acceder a toda la información pertinente, que es necesaria para proceder con la negociación. Las próximas negociaciones también instarán a prestar la debida atención al contexto general de las condiciones de trabajo de los funcionarios de las Naciones Unidas.

Entre tanto, el Sindicato del Personal continúa estudiando la situación de los colegas que se encuentran en una situación precaria, caso por caso. Comprende la urgencia que esto reviste y no está escatimando esfuerzos para que esta cuestión siga siendo prioritaria en el programa de la Administración.

III – Asegurar una protección social completa

Objetivo: Procurar que las políticas adoptadas por el Comité de Gestión de la CSSP y por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas tengan en cuenta las necesidades y los intereses del personal en servicio y de los antiguos funcionarios en estrecha colaboración con los representantes de los asegurados a la Caja y de los beneficiarios del Fondo de pensiones.

Medios de acción

- Asegurar el cumplimiento de las Normas y reglamentos de la CSSP, en particular con respecto a la información proporcionada a los asegurados, la publicación oportuna de los informes anuales, etc.

- Proseguir las discusiones con la Administración a fin de consolidar los servicios y las prestaciones a las personas aseguradas que trabajan en el terreno, en lugares de destino alejados y en proyectos de cooperación técnica.
- Asegurar que se informe mejor al personal sobre los temas referentes al seguro de salud y a las pensiones, a fin de optimizar la representación del personal en los órganos mixtos. Para ello, se mantendrá una fluida y estrecha comunicación 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.
- Fomentar y organizar sesiones de información, asambleas generales y referéndums, con el fin de que todo cambio propuesto en relación con la estructura, el programa, las tasas de cotización o las prestaciones se expliquen clara y plenamente a los beneficiarios, y de que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas exhaustivas.

Coordinadora: Catherine Comte-Tiberghien
Miembros: Guillaume Filhon, Azza Taalab, José Tossa
Consejeros Técnicos: François Kientzler (Antiguos funcionarios), Cherry Thompson-Senior

Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP)
Este año una vez más, el Sindicato ha estado activo y ha mantenido estrechos vínculos con la CSSP. Dos de los miembros del Comité del Sindicato también son miembros electos en el Comité de Gestión de la CSSP, lo que le permite comprender mejor las decisiones relativas a la cobertura de salud de los participantes en la Caja. "SHIF ONLINE", el sistema que permite a las personas aseguradas presentar sus solicitudes de reembolso en línea, ha alcanzado una velocidad de crucero con un índice de satisfacción muy positivo, en particular de nuestros colegas que trabajan en el terreno. El punto negro sigue siendo el acceso a la atención médica para todos estos colegas que trabajan en el terreno, pero las discusiones que se han celebrado en el Comité de Administración apuntan a una solución a largo plazo en todo el mundo. Sin embargo, la pandemia ha ralentizado la puesta en marcha de este nuevo servicio. Esta serie de medidas para introducir mejoras tangibles refuerzan el convencimiento del Sindicato de que la CSSP es realmente adecuada para el tamaño y la especificidad de la Organización, siempre y cuando la Administración destine a la misma medios suficientes, ya sea en términos de recursos financieros o de recursos humanos. Este año pasado tuvo lugar un estudio actuarial, que dará lugar a debates ulteriores en los que los representantes de los participantes en el Fondo harán lo posible por tomar las mejores decisiones para garantizar su sostenibilidad.

Caja de Pensiones
En lo que respecta a la Caja de Pensiones, los representantes de los participantes estuvieron presentes en la reunión anual, que se celebró en su totalidad virtualmente, debido a la pandemia de la COVID-19, y defendió, como siempre, los intereses del personal de la OIT. Se presentó a la Junta una resolución de las federaciones del personal para defender el mantenimiento de la oficina de la Caja en Ginebra, a fin de mantener la cobertura multilingüe de los servicios administrativos en las regiones europea y africana.

IV – Garantizar condiciones justas y equitativas de empleo para todo el personal

Objetivo: Contribuir a mejorar el entorno laboral de todos los funcionarios de la OIT mediante la lucha contra la discriminación y la promoción de la inclusión, la igualdad y la diversidad, al tiempo que facilita la búsqueda de un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar.

Medios de acción

En base al éxito del año pasado y el aprendizaje de los desafíos enfrentados, el Sindicato del Personal propone continuar trabajando en mecanismos / iniciativas especiales para facilitar la inclusión, la diversidad, la igualdad y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Más específicamente, el grupo de trabajo se compromete a:

- Colaborar activamente con el Subgrupo de Trabajo sobre Diversidad e Inclusión de la Comisión Paritaria de Negociación.
- Apoyar la formulación y aplicación de una política de inclusión de la discapacidad en la OIT.
- Colaborar con el grupo de trabajo del Comité del Sindicato del Personal de la OIT en lo que respecta a:
    - la contratación y selección sobre la base de la representación geográfica;
    - la SST en lo referente a la salud mental y el acoso;
    - la Comisión Paritaria de Negociación sobre el acoso sexual y otros tipos de abuso.
- Colaborar con HRD para revisar la política de teletrabajo y de horario flexible, y asegurar su aplicación equitativa.
- Celebrar consultas con HRD a fin de revisar la política de licencia de maternidad y de paternidad con miras a lograr una política de licencia parental más inclusiva.
- Colaborar con HRD en la puesta en práctica del plan de acción de representación de género y geográfica.
- Asociarse, cuando sea posible, con GED y HRD en los días internacionales, incluido el Día Internacional de la Mujer, IDAHOT, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, etc.
- Abogar ante HRD por que se tenga en cuenta la ascendencia nacional, y no sólo la nacionalidad, al designar el lugar de destino, así como otros derechos, incluidos los relacionados con la lengua materna.

Coordinador: Gurchaten Sandhu (Punto focal para el género)
Miembros: Chantal Nahimana, Patricia Rangel Charrier, Maria Prieto, Clara Van Panhuys, Azza Taalab
Consejeros Técnicos: Jurgen Menze, Ilka Schoellmann, Lou Tessier

Dado los retos que conllevó la pandemia de la COVID-19, muchas de las actividades propuestas por los grupos de trabajo lamentablemente se pospusieron. No obstante, el grupo de trabajo siguió realizando actividades pertinentes cuando fue posible, con miras a alcanzar el objetivo de mejorar el entorno de trabajo para todos los funcionarios de la OIT, luchando contra la discriminación y promoviendo la inclusión, la igualdad y la diversidad, y facilitando al mismo tiempo el logro de una conciliación saludable entre la vida familiar y laboral.

Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (UNDIS). Ésta "es una estrategia general para velar por que el sistema de las Naciones Unidas sea adecuado en relación con la inclusión de la discapacidad. Proporciona una base para el progreso sostenible y transformador en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad a través de todos los pilares de la labor de las Naciones Unidas". La estrategia tiene un componente sobre la cultura organizativa, en particular el empleo y el desarrollo de la capacidad del personal. El Comité del Sindicato del Personal de la OIT suministró información sobre el informe de referencia centrándose en los indicadores relativos al empleo y al desarrollo del personal.

Las vidas de las personas negras importan
Como consecuencia de los incidentes que impulsaron un movimiento mundial, el Sindicato del Personal emitió un mensaje de solidaridad contra el racismo y la discriminación en todo el mundo, incluido el lugar de trabajo en la OIT. El Sindicato del Personal renovó su compromiso para luchar contra el racismo.

Este año, el Sindicato del Personal conmemoró dos días internacionales: tanto el Día Internacional de la Mujer como el Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia, la Intersexfobia y la Transfobia.

Mes de la Diversidad de los Pasantes
Prosiguiendo la labor del año anterior, el grupo de trabajo del Comité del Sindicato del Personal de la OIT apoyó la campaña de los Pasantes para el Mes de la Diversidad. Esto incluyó contribuciones al diseño y la puesta en práctica de una encuesta sobre la diversidad, cuyos resultados se compartieron con el Comité del Sindicato del Personal de la OIT y con HRD.

V – Asegurar un desarrollo de carrera para todos

A- Promociones personales y reclasificación

Objetivos:

- Velar por que el mecanismo de promoción personal sea transparente y equitativo. Lograr que se aclaren los criterios que debe cumplir el personal que está excluido ilegalmente del ejercicio.
- Velar por que se lleve a cabo el ejercicio de reclasificación global en el terreno, y por que se establezcan Grupos de Examen Independientes y por que éstos sean activos en todas las regiones para el examen de las solicitudes de revisión del grado de los puestos de trabajo.

Medios de acción

- Participar en la comisión paritaria sobre las promociones personales, y emprender acciones judiciales, según proceda.
- Velar por que la puesta en práctica del ejercicio de reclasificación en el terreno brinde igualdad de oportunidades para todos.
- Prestar asistencia a la Comisión Paritaria de Negociación en caso necesario.

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

En este momento, el grupo mixto sobre promociones personales ha finalizado el ejercicio 2019 para el personal de la categoría G y ha comenzado el ejercicio 2018 para el personal de la categoría P, que tiene dos etapas. El Sindicato del Personal hará todo lo posible para asegurar que el grupo logre su objetivo cuanto antes.

El Sindicato del Personal ha prestado a poyo a los colegas que han solicitado que se revise el ejercicio de reclasificación en el terreno.

La armonización del proceso de contratación y selección también es un asunto importante para garantizar la equidad y la transparencia. Una vez se concluya la revisión de las descripciones de puestos en el terreno, comenzará un ejercicio similar para el personal en la sede.

El ejercicio de titulación para todo el personal está actualizado.

B- Política de capacitación y gestión del desempeño

Objetivos:

- Velar por que se tomen en consideración las preocupaciones del personal en la política de formación de la OIT en el entorno actual de recortes en la financiación, y en el sistema de gestión del desempeño de la OIT.
- Asegurar que las políticas de formación y de gestión del desempeño se apliquen de una manera justa y transparente, incluida una revisión del Comité de Informes.
- Promover el desarrollo profesional a través de la política de formación.
- Promover la transparencia en los incrementos salariales por méritos, a fin de que refleje los resultados de la evaluación del desempeño.
- Velar por que la aplicación de las nuevas descripciones de los puestos de trabajo en el terreno sea justa para todo el personal.
- Asegurar que la revisión propuesta de las descripciones de los puestos de trabajo en la sede sea justa para todo el personal.

Medios de acción

Política de formación

- Poner en práctica una política de formación que responda a las necesidades del personal a todos los niveles y categorías de una manera equitativa, en el contexto de la Comisión Paritaria de Negociación.
- Participar en el Consejo Paritario de Formación, a fin de que el Sindicato del Personal tenga voz en lo que respecta a la utilización de los fondos destinados al desarrollo del personal, el impacto de los gastos en concepto de formación y la evaluación de la manera en que los programas de formación propuestos atienden las necesidades y solicitudes del personal.

Gestión del desempeño

- Responder a las preocupaciones del personal en lo que respecta al establecimiento del sistema de gestión del desempeño, y evaluar la manera en que la introducción de un nuevo ciclo ha respondido a las necesidades del personal.
- Velar por que el Marco de Gestión del Desempeño apoye la progresión profesional del personal.
- Negociar mejoras a través de la Comisión Paritaria de Negociación.

Co-presidente del Consejo paritario de capacitación: Carlos Carrión-Crespo
Miembros del Consejo paritario de capacitación: Siska Dubbert, Chantal Nahimana, Olga Strietska-Ilina, Azza Taalab
Coordinador del grupo de trabajo sobre desarrollo de carrera: Carlos Carrión-Crespo
Miembros: Harvey Addo-Yobo, Siska Dubbert, Chantal Nahimana, Yvan Poulin, Maria Prieto, Azza Taalab, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

Política de formación: Las reuniones operativas de la Comisión Paritaria de Formación se convocarán en breve, tras el retorno a la Oficina. En este marco, el Sindicato del Personal tendrá una voz en la utilización de los Fondos para el Desarrollo del Personal, el impacto de los gastos de formación y la evaluación de cómo los programas de formación propuestos atenderán las necesidades y solicitudes de los miembros. El Sindicato del Personal aprovechará esta oportunidad para velar por que se materialice cada actividad de formación indicada en los informes de evaluación; de lo contrario, los supervisores deberían justificar su ausencia.

Gestión del desempeño: Los incrementos salariales por méritos están vinculados ahora con los informes sobre el desempeño, y se publicaron los correspondientes a 2019. Esto aumentará la transparencia en el proceso. El Sindicato del Personal ha puesto de relieve su objetivo de mantener el interés del personal en este ejercicio para asegurar que el Marco de Gestión del Desempeño se utilice como una herramienta real para ayudar a sus colegas en su progresión profesional. Como consecuencia del teletrabajo a tiempo completo y de la suspensión de los viajes oficiales, el Sindicato del Personal alentó a los colegas a utilizar el proceso de examen de mitad de período como una oportunidad para ajustar los resultados propuestos al principio del año.

La situación de nuestros colegas dedicados a proyectos de cooperación para el desarrollo forma parte de esta discusión, y el Sindicato el Personal mantendrá informado a todo el personal en su debido momento de cualquier evolución de la situación sobre estos temas importantes.

VI – Un sindicato más fuerte

A – Comunicación

Objetivo: Al ser este año el Centenario del Sindicato del Personal y al haberse planificado actividades, este grupo velará por que el Sindicato del Personal se comunique de una manera más efectiva con el personal sobre las actividades del centenario, los problemas actuales y los progresos realizados, en estrecha colaboración con los grupos de trabajo pertinentes.

Medios de acción

- Informar regularmente al personal de las novedades a través de los nuevos tótems del Sindicato en la sede, retransmisiones, el sitio web, las redes sociales, etc.
- Actualizar el sitio web en español, francés e inglés.
- Actualizar las notas informativas existentes sobre cuestiones importantes como el Fondo de Ayuda del Sindicato del Personal, la utilización de las cotizaciones de los miembros, la contratación y la selección.
- Mejorar la redacción del material del Sindicato (en particular sus folletos y formularios de afiliación), para hacerlo más inclusivo.
- Redactar nuevas notas informativas a fin de que los procedimientos sean más fáciles de comprender para los funcionarios de que se trate.
- Comunicarse regularmente con el comité de redacción de UNION en lo tocante a la publicación de editoriales sobre las políticas y procedimientos de la OIT.
- Hallar nuevas maneras de promover las campañas del Sindicato del Personal y de explicar de qué tratan, en particular las campañas de contratación, las actividades de formación, etc.
- El equipo de comunicaciones se reunirá semanalmente a fin de preparar los titulares de la semana (“Manchette”) y los comunicados de prensa. Todos los miembros estarán en estrecho contacto en caso de urgencia para asegurar una comunicación fluida entre el Sindicato y el personal. Esta fluidez de la comunicación será fundamental a la luz del año del centenario del Sindicato, y de los eventos previstos a lo largo del año.
- Nuestros principales medios de comunicación serán los boletines, las retransmisiones y los titulares, que proporcionarán material y diseño para los letreros y las publicaciones en las redes sociales, especialmente Twitter y Facebook.
- Dado que la revista UNION fue muy discreta el año pasado, el equipo de comunicaciones insta a los contribuidores con temas del terreno y de la sede a que produzcan la publicación anual de la revista este año. No duden en visitarnos: http://unionmag.ilostaffunion.org.

- El sitio web está siendo actualizado y se renovará. Es una labor a largo plazo, pero el equipo pretende que la información sea lo más completa posible, especialmente en los tres idiomas.
- El Sindicato seguirá aprovechando este impulso y no escatimará esfuerzos para mejorar la comunicación con el personal, utilizando todos los medios a su disposición y apoyándose en los conocimientos de los miembros del equipo.

Coordinador: Harvey Addo-Yobo apoyado por Yvan Poulin, Patricia Rangel Charrier y Céline Moiret

El equipo de comunicación se reúne cada semana virtualmente a fin de preparar los titulares y los comunicados de prensa semanales, que fueron incesantes durante el confinamiento debido a la pandemia de la COVID-19. Los miembros del equipo se mantuvieron en estrecho contacto entre ellos, para que el Sindicato del Personal y el personal pudieran estar en contacto rápidamente en caso de emergencia. Esta capacidad de respuesta rápida demostró ser primordial durante el lanzamiento del centenario del Sindicato del Personal en febrero y durante el confinamiento en marzo, y permitió asegurar que el personal se mantuviera informado oportunamente sobre la evolución de la situación.

El Sindicato del Personal se comunica fundamentalmente por medio de titulares, de boletines y de emisiones (que este año han sido mucho más numerosos).

Entre sus actividades, el equipo de comunicación apoyó los siguientes eventos en meses recientes:

- El lanzamiento del año del Centenario del Sindicato;
- Información sobre la COVID-19 y aliento al personal cada semana;
- La bienvenida al personal en el edificio de la sede cuando la Oficina se abrió oficialmente
- Asistencia con la logística durante la Cuarta Reunión Mundial del Sindicato del Personal

proporcionando el diseño y el material para los carteles y las publicaciones en las pantallas de bienvenida de la sede, el sitio web, Twitter, Facebook y otras plataformas de las redes sociales.

La revista *Unión* (ahora el blog de *Unión*) ha estado bastante silenciosa este año, debido a la pandemia de la COVID-19, ya que los editores han estado ocupados con otros asuntos. Además de esto, no hubo muchos contribuidores. Dicho esto, las contribuciones de los miembros del personal que tienen algo que decir siguen acogiéndose con interés, y sólo podemos alentarle a visitar nuestro sitio web: http://unionmag.ilostaffunion.org.

El sitio web está actualizándose en estos momentos, pero ahora es necesario modernizarlo. Éste va a ser un largo proceso, si bien es necesario para que el equipo proporcione información completa en tres idiomas, lo que está decidido a hacer. Lograremos nuestro objetivo, poco a poco, pero sin duda alguna.

El Sindicato del Personal pretende seguir trabajando duro y no escatimar esfuerzos para mejorar la comunicación con el personal. A tal efecto, utilizará todos los medios a su alcance y todos los conocimientos especializados de los miembros del equipo.

B – Membresía, representación del personal y capacitación

Objetivos:

- Fortalecer la capacidad de los delegados sindicales y de los nuevos miembros del Comité del Sindicato del Personal en Ginebra para desempeñar sus funciones representativas.
- Ampliar el número de afiliados del Sindicato del Personal de la OIT, y lograr que el personal participe en la labor del Sindicato del Personal de la OIT.
- Ampliar y renovar la Red de delegados sindicales en la sede de la OIT.

Medios de acción

Objetivo 1

- Prever sesiones de información y de formación para los delegados de servicio.
- Identificar y apoyar a los servicios que están experimentando una reestructuración, o en los que se ha previsto una reestructuración para 2020, especialmente en relación con el examen de los procesos operativos.
- Intercambiar regularmente información con la red de delegados de servicio por medio de correos electrónicos, y de sesiones de información a la hora del café y del almuerzo.

Objetivo 2

- Elaborar una campaña de sindicación para 2020.
- Organizar un mínimo de dos sesiones de información de "café-croissants" con los departamentos de la OIT en la sede en 2020 en los departamentos que cuentan con un delegado sindical, con miras a fortalecer el apoyo al sindicato.
- Mantenerse en contacto con los titulares regionales y sus sustitutos, a fin de intercambiar experiencias y de prestarse asistencia mutua en el proceso de contratación.

Coordinador: Yvan Poulin apoyado por Carlos Carrion-Crespo, Catherine Comte-Tiberghien, Clara Van Panhuys

Apoyar a los delegados sindicales en su labor

A lo largo del año pasado, el Comité del Sindicato del Personal respaldó activamente su red de delegados sindicales en la sede, a pesar del confinamiento, a través de la mayor utilización del grupo WhatsApp, en el que se mantuvo informados a los dirigentes sindicales de los progresos, y en los que éstos pudieron comunicar sus necesidades y las novedades. Esto nos ha permitido elegir a los nuevos dirigentes sindicales y asegurar la continuidad de nuestra representación a pesar de los obstáculos.

En un sindicato, los coordinadores de los delegados sindicales ayudaron a los distintos delegados sindicales organizando reuniones con el personal y la dirección. Gracias a las reuniones, los delegados sindicales pudieron desempeñar un papel más activo ante los representados.

Campaña de afiliación y organización

En estos momentos en octubre, el Sindicato del Personal cuenta con 129 nuevos miembros este año – 115 en el terreno y 14 en la sede.

VII – Reforzar la seguridad del personal

Objetivo: Fortalecer la red de representantes sindicales conocedores y equipados de los medios para defender los derechos del personal en relación con la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar en la OIT.

Medios de acción

- Apoyar la aplicación de la política y el procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SST) a través de la participación activa en el Comité para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (COSH), y contribuir a la actualización periódica y a la puesta en práctica efectiva del plan de acción del COSH.
- Participar en el grupo de trabajo del COSH sobre el estrés en el trabajo y la salud mental, y contribuir a hacer avanzar la aplicación de las recomendaciones adoptadas por la Comisión Paritaria de Negociación en 2016.
- Apoyar la red de representantes del Sindicato del Personal en materia de SST en las oficinas exteriores y en la sede, a través de la facilitación de información, de actividades de sensibilización, de asistencia técnica y de formación.
- Contribuir al desarrollo de las capacidades entre los miembros del Comité del Sindicato del Personal, elaborando directrices de fácil utilización orientadas a los representantes en materia de SST sobre cómo desempeñar sus funciones en lo que referente a la SST.
- 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 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, los delegados sindicales y los puntos focales.
- Apoyar todas las iniciativas ecológicas dentro de la OIT, incluso a través de políticas existentes como el teletrabajo.
- Asegurar que se mantenga informado al personal de los avances en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo por medio de comunicaciones y/o de sesiones de información.

Comité sobre la seguridad y salud en el trabajo (CSST)
Miembros titulares: Christiane Wiskow, Ana Catalina Ramirez
Miembros suplentes: Patricia Rangel Charrier
Grupo de trabajo sobre seguridad y salud ocupacional y cuestiones de medio-ambiente
Coordinadora: Christiane Wiskow
Miembro: Yoshie Noguchi
Consejeros técnicos: Patricia Rangel Charrier, Ana Catalina Ramirez, Jean-Louis Dominguez, Jurgen Menze, Harvey Clavien, Tzvetomira Radoslavova

Logros:

La labor de este año se ha visto marcada por las medidas relacionadas con la pandemia de la COVID-19, y su impacto en la seguridad y la salud del personal de la OIT, empezando por el período de teletrabajo obligatorio en marzo en la sede y en muchos países, y ulteriormente tomando medidas para el retorno a la Oficina. Si bien esta situación ha representado un reto para todos nosotros, porque nos ha exigido adaptarnos continuamente a la nueva información y las nuevas normas, cabe señalar que ha dado un nuevo impulso a las cuestiones relacionadas con la SST en las oficinas de la OIT.

El Sindicato del Personal ha participado en todas las reuniones del Comité sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) en las que se ha intercambiado información sobre la situación de la COVID-19, así

como sobre los preparativos para el retorno a la Oficina, en términos de métodos de evaluación de los riesgos y de medidas adoptadas en la sede. Acogemos con agrado la participación activa del personal de la sede en la evaluación de los riesgos y en la preparación del retorno a la Oficina. Además, hemos realizado continuamente comentarios sobre los documentos de orientación preparados por la Administración, así como contribuciones a los mismos, y nos hemos cerciorado de que se transmitan a la Administración las voces de nuestros colegas en todo el mundo.

El Sindicato del Personal proporcionó información tanto general como específica sobre la SST a los representantes del personal, por ejemplo, en la Reunión Mundial. Además, respondió a las solicitudes de los representantes del personal en las oficinas de país – tanto relativas a la COVID-19 como a cuestiones generales en materia de SST –, y facilitó la comunicación y el intercambio de información con el Coordinador de SST de la OIT. El Sindicato del Personal organizó asimismo una reunión virtual con los colegas en Beirut para escuchar sus necesidades tras la devastadora explosión, y para identificar medidas de apoyo útiles. Además, participó en el grupo de trabajo paritario sobre SST relativo a la gestión del estrés laboral y a la salud mental, que concluyó una revisión de los documentos IGDS, con miras a identificar la posible necesidad de colmar brechas y de actualizar y consolidar las orientaciones existentes. Asimismo, el Sindicato del Personal prosiguió la comunicación con el proyecto de renovación del edificio para señalar a su atención las preocupaciones del personal.

Desafíos:

No obstante los progresos realizados en lo que respecta a los materiales de formación en materia de SST, la respuesta a la pandemia de la COVID-19 absorbió toda la capacidad en términos de tiempo y de conocimientos especializados, para que la puesta en práctica de la formación no pudo comenzar tal como se había previsto. Sin embargo, muchos representantes indicaron que estas necesidades de formación eran urgentes.

El reconocimiento de la importancia del diálogo social interno y de su puesta en práctica efectiva incluso durante la respuesta a la crisis, es decir, la celebración de consultas con el personal y sus representantes, debe seguir aumentando en muchas oficinas. Además, la participación del CSST en la elaboración de medidas en el contexto de la respuesta a la COVID-19 y en los procedimientos de retorno a la Oficina aún no ha tenido lugar; también debe fortalecerse en muchas oficinas, en particular en la sede.

Quisiéramos reiterar que crear una cultura de seguridad, protección y salud es un reto a largo plazo que exige la toma de conciencia y la acción de todas las personas en su trabajo cotidiano, así como el compromiso para aplicar activamente la política de SST de la OIT.

SECCION 3 – Acciones periódicas y regulares

I – Solucionar los problemas del personal en las oficinas del terreno

Los demás objetivos son la búsqueda y el mayor intercambio de información, así como la coordinación entre las diferentes regiones y la sede en lo que respecta a:

- Los procedimientos de contratación y de selección a través del establecimiento del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (CRAM);
- Las perspectivas profesionales, en el marco de la política de movilidad, y teniendo en cuenta las especificidades de las diferentes categorías de puesto, en particular del personal de cooperación técnica y de los funcionarios nacionales;
- La seguridad del personal en el terreno para todas las categorías, desde el punto de vista tanto del acoso como de la salud y la seguridad física;

- La lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local en términos de políticas de seguridad y de evacuación, en particular los derechos y prestaciones vinculados con los lugares de destino de alto riesgo.
- La mayor vigilancia en relación con las condiciones de los contratos, en particular las encuestas periódicas sobre los salarios.

Medios de acción

- Proseguir con las discusiones mensuales que se organizan regularmente vía Skype con todos los representantes regionales que resultan eficaces porque facilitan el intercambio de experiencias sobre las modalidades de aplicación de las prioridades mencionadas anteriormente. Existe actualmente una planificación trimestral para programar las reuniones mensuales.

- Recopilar y compartir las buenas prácticas al tiempo que se llama la atención sobre las irregularidades, con miras a reforzar la participación y la acción del Sindicato durante las negociaciones con las diferentes instancias de decisión en la sede.

Coordinador: José Tossa apoyado por Séverine Deboos, Sergio Velasco y Jean-Louis Dominguez

Logros obtenidos o en curso:

- En la actualidad, el establecimiento efectivo de nuevas estructuras en el terreno, en todas las regiones, es una realidad. Sin embargo, se necesita el seguimiento del Comité para afrontar ciertas dificultades específicas, en particular el reequilibrio del número de miembros del personal entre las diferentes oficinas para los cuales es preciso obtener los mismos resultados.

- El establecimiento y la eficacia de los Grupos de Revisión Independiente (GRI) para las reclasificaciones son una realidad. En África, la estructura ha sido efectiva desde 2019. Las demás regiones están celebrando debates al respecto con la Administración (Asia y el Pacífico y América Latina) con miras a su aplicación lo antes posible. Cabe señalar que esta disposición también se prevé en el acuerdo para la aplicación de nuevas descripciones de puestos (Circular núm. 639), efectivo desde septiembre de 2019.

- Los procedimientos de contratación y selección a través del establecimiento del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC) están discutiéndose con la Administración, en particular para la región de África.

- La cuestión de los reembolsos de la CSSP está experimentando mejoras, en particular con el establecimiento de un sistema de presentación electrónica de las solicitudes de reembolso desde mediados de mayo de 2019. Indudablemente, esta nueva herramienta ha ayudado a reducir el tiempo de espera para la obtención de los reembolsos. Sigue siendo un hecho que la promesa de una contractualización mundial ha tardado en materializarse. El Comité debe apoyar esta solicitud, que salvará vidas, con miras a facilitar la vida de sus colegas y de sus familiares a cargo.

- Con respecto a las perspectivas profesionales a través de la nueva política de movilidad, las deficiencias del sistema se conocen y se han identificado a través de discusiones con las oficinas en el terreno. El Comité debe prestar particular atención a esta cuestión, especialmente durante la revisión de la IGDS que está discutiéndose actualmente con la Administración.

- El Comité también ha tratado de velar por que los principios y medios aplicados para gestionar la pandemia y sus consecuencias en el personal se apliquen de una manera equivalente y apropiada en el terreno y en la sede.

- Por último, en lo que respecta a la lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local, las políticas de seguridad y evacuación, incluidos los derechos y las prestaciones relacionados con los lugares de destino de alto riesgo, persisten brechas que requieren iniciativas que podrían discutirse con la Administración.

II – Utilización de 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.
- Establecer los procedimientos de transferencia de fondos a estas cuentas.

Tesorera: Séverine Deboos

Si bien se tomaron todas las medidas financieras necesarias para asegurar que el Sindicato del Personal pudiera organizar la celebración de su Centenario y su Reunión Mundial – de conformidad con sus requisitos establecidos –, hubo que reconsiderar los planes habida cuenta del contexto de crisis a causa de la epidemia de la COVID-19 y de la interrupción de las actividades planificadas.

El nivel de gasto para el año 2020 está muy por debajo del presupuesto previsto, y hay un ahorro en todas las misiones, la hotelería, los costos de comunicación y las reuniones.

III – Apoyo al personal de la OIT para la prevención y resolución de conflictos

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

Medios de acción

- Proporcionar información y/o recomendaciones a los miembros del personal a título individual, en la sede y en las oficinas exteriores, sobre la aplicación y la interpretación del Estatuto del Personal, los convenios colectivos y los documentos SDGI, y sobre las políticas y procedimientos en vigor.
- Proporcionar información y/o recomendaciones sobre las cuestiones relativas a los derechos colectivos.
- Difundir notas de información sobre los procedimientos aplicables a los funcionarios.
- Representar y acompañar los funcionarios en el marco de la prevención de conflictos.
- Organizar sesiones de información en la sede y en las oficinas exteriores, en particular en el marco de las reuniones regionales o vía Skype.
- Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.

Coordinadora: Catherine Comte-Tiberghien
Miembros: Guillaume Filhon, Patricia Rangel-Charrier
Consejera técnica: Chloé Charbonneau-Jobin

Como se ha observado en años anteriores, las consultas jurídicas están aumentando constantemente, en particular las de los lugares de destino. El Sindicato del Personal sigue esforzándose por asegurar que los casos se resuelvan de manera informal, en lugar de a través de litigios. El Sindicato del Personal se propone lograr una tasa más elevada de solución informal de conflictos, pero indica que esto sólo puede conseguirse si la prevención de los conflictos se integra plenamente en la cultura de la Organización y si se imparte formación a todo el personal directivo. El Sindicato del Personal lamenta una serie de situaciones en las que, a pesar de la solución informal de conflictos (p.ej., sin tener que presentar una reclamación o una queja formal), los funcionarios en cuestión se vieron perjudicados precisamente debido a la falta de un conflicto evitable. Además, el Sindicato del Personal observa una firme tendencia a que los funcionarios consulten con él para cerciorarse de la exactitud o la integridad de la información recibida de HRD. Éste es un motivo de preocupación, ya que los miembros del personal deberían poder confiar en la información facilitada por HRD para que puedan tomar decisiones.

El año pasado, la mayoría de las consultas condujeron a algún tipo de intervenciones del Sindicato en lo que respecta a los siguientes temas:

- Preguntas sobre las condiciones de trabajo y, en particular, para el personal de cooperación técnica, incluida la cuestión de los contratos precarios;
- Procedimientos de contratación y selección y, en particular, las especificidades entre los sistemas de contratación, evaluación y colocación y los “Calls” (Convocatorias de expresíon de interés);
- Solicitudes de indemnización presentadas ante el Comité de Indemnización;
- Terminación del contrato (por motivos de salud o de desempeño supuestamente insatisfactorio);
- Salario y derechos al obtener una promoción y/o un nombramiento;
- Salud mental en el trabajo;
- Ajustes en el lugar de trabajo;
- Otras cuestiones de relaciones laborales, incluidas algunas alegaciones de acoso en el lugar de trabajo (acoso psicológico y sexual).

Puntos destacados

El Sindicato del Personal apoya y representa a sus miembros ante diferentes instancias tanto a nivel interno como a nivel externo de conformidad con las normas relativas a la solución de conflictos del Estatuto del Personal (capítulo XIII). Durante el período objeto de examen, el Sindicato del Personal quiere señalar a la atención de sus miembros los siguientes ejemplos específicos de casos, que en algunos aspectos son novedosos.

En 2019, con el apoyo y la asistencia del Sindicato del Personal, tuvo éxito una reclamación presentada por un funcionario para que se reconociera que su enfermedad psiquiátrica podía atribuirse al desempeño de sus funciones oficiales. Es la primera vez que la Oficina reconoce una enfermedad psiquiátrica como enfermedad en acto de servicio. Tras la reclamación exitosa ante el JAAB, se remitió para su reexamen al Comité de Indemnización, que concluyó unánimemente que había un vínculo causal suficientemente directo y claro entre la enfermedad y el desempeño de las funciones del funcionario. Este caso probablemente sirva de precedente en la aplicación del procedimiento establecido. Además, la Oficina reconoció que tal vez podía servir de ejemplo para otras organizaciones internacionales cuya práctica parece ser más restrictiva y, además, que podría allanar el terreno para que otras enfermedades psiquiátricas pudieran atribuirse al desempeño de las funciones oficiales. Desde la perspectiva del Sindicato, esto es un gran logro, ya que una parte considerable de las cuestiones en materia de relaciones laborales conlleva un componente de salud mental (ya sea como causa, como factor contribuyente, o como consecuencia).

Otra funcionaria, con el apoyo del Sindicato, impugnó la decisión de que se pusiera término a su contrato por motivo de salud. El panel del JAAB concluyó que la decisión era ilegal debido a un fallo de procedimiento, que se tomó sin autoridad y que el período de preaviso había sido manifiestamente irrazonable. Por lo tanto, el panel recomendó dejar de lado la decisión e indemnizar a la funcionaria. Lamentablemente, el Director General no siguió las recomendaciones del panel, y la funcionaria presentó una queja ante el Tribunal. El Sindicato siguió de cerca este caso, ya que también hace referencia a la cuestión del deber del empleador de admitir a funcionarios con una discapacidad.

El Sindicato representó a una funcionaria ante el Tribunal contra una decisión de despido por acoso. Fue la primera vez que una queja formal presentada ante el Tribunal alegaba la violación de la "nueva" resolución administrativa de quejas por acoso negociada entre el Sindicato y la Oficina (artículo 13.4 del Estatuto del Personal). En esta decisión, el Tribunal estimó el motivo de la querellante de que había habido una violación de las disposiciones establecidas, ya que no se le había brindado la posibilidad de responder a los testimonios de los testigos durante la investigación de sus alegaciones de acoso. Este caso es importante para asegurar que en el futuro la OIT tenga las mejores prácticas y políticas relativas al tratamiento y la resolución de quejas de acoso.

En lo que respecta a las consecuencias del caso del recorte salarial en Ginebra, impugnado por éxito por más de 250 miembros del Sindicato del Personal de la OIT ante el Tribunal Administrativo en 2019, el Sindicato del Personal tomó nota con gran preocupación de la decisión dictada en verano de 2020 por el TCANU sobre la misma cuestión. Esta decisión es incompatible con la decisión del Tribunal Administrativo y, por consiguiente, en un mismo lugar de destino, se retribuye de manera diferente a los funcionarios del mismo grado en contra del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Las consecuencias de estas decisiones contradictorias no se limitan al lugar de destino de Ginebra, sino que potencialmente afectan a todos los lugares de destino en todo el sistema común de las Naciones Unidas. El Sindicato del Personal continuará supervisando muy de cerca la situación y consultará con su Federación (CCISUA) y con otras federaciones del personal en lo que respecta a la metodología revisada para los estudios de sueldos para todas las categorías del personal, pero también en lo tocante a la cuestión de la revisión del sistema jurisdiccional del sistema común de las Naciones Unidas solicitada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Por último, después de varios meses de pandemia de la COVID-19, el Sindicato del Personal participa activamente a la hora de abordar cuestiones relativas a la salud mental, y cuestiones relativas al deber de la OIT de realizar ajustes y a la necesidad de reexaminar la política de teletrabajo actual.

IV – Internacional

Objetivo: Fortalecer las alianzas a escala internacional y velar por el establecimiento de la negociación colectiva al nivel general 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 y de su influencia para establecer, en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, un mejor marco de relaciones profesionales.
- Avanzar hacia un intercambio de conocimientos y de recursos, y de actividades para las campañas de movilización al nivel de las Federaciones internacionales de la administración pública internacional.
- Proseguir con las actividades en el «Groupe de Genève» a fin de responder mejor a los intereses y necesidades del personal de las organizaciones internacionales en el plano local.
- Alentar a los representantes del personal a crear FUNSAs locales en el terreno o a participar en las mismas.
- Fortalecer los vínculos con diferentes grupos inter-agencias (tales como UN Globe, UN + o la red feminista de las Naciones Unidas) a fin de mejorar las condiciones de empleo y de trabajo

de ciertas categorías de trabajadores en las Naciones Unidas que pueden ser objeto de discriminación (por motivos de raza, origen étnico, origen social, ascendencia nacional, nacionalidad, sexo, situación familiar, responsabilidades familiares, edad, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas, religión, discapacidad, estado serológico respecto del VIH o afiliación sindical).

Coordinadora: Catherine Comte-Tiberghien
Miembros: Gurchaten Sandhu (punto focal UN Globe), Carlos Carrión-Crespo, Yvan Poulin, Manuel Céspedes Ocampo, Maria Prieto

El Sindicato del Personal ha seguido realizando esfuerzos para que los miembros del CCISUA y el grupo de Ginebra comprendan mejor la importancia de obtener en primer lugar un verdadero mecanismo de negociación colectiva en las Naciones Unidas, y de que esto se convierta en una realidad en otros sindicatos y asociaciones del personal.

En la CGAS (Comunidad Ginebrina de Acción Sindical), el Sindicato se ha centrado fundamentalmente en la conmemoración del Día del Trabajo, el 1º de mayo, durante el cual se tuvo que reinventar debido a las condiciones sanitarias impuestas por la pandemia de la COVID-19.

El Sindicato también ha estado muy presente a la hora de defender los derechos de los colegas en el terreno, utilizando todas las sinergias que existen entre él y los sindicatos locales. También ha seguido apoyando la creación de federaciones locales de asociaciones y de sindicatos del personal del sistema de las Naciones Unidas, a fin de estar mejor preparados en caso de futuras campañas para defender las condiciones de empleo y de trabajo en el terreno.

V – Foro para usuarios del IRIS

Objetivo: 2019 fue el año de implementación final de IRIS en todas las oficinas exteriores de la región de África. El Sindicato debe estar atento a su implementación en las oficinas exteriores de la OIT, velando por que el cambio no menoscabe las condiciones de trabajo de los colegas.

Medios de acción

- El Sindicato continuará participando, como observador, en todas las evaluaciones de los procesos operativos que resulten de la implementación de IRIS. También seguirá siendo un punto focal, en el caso de que el personal se encuentre con posibles dificultades durante esta fase de implementación.
- El Sindicato seguirá exigiendo una capacitación continua en IRIS ya sea en la sede o en las oficinas exteriores para proporcionar suficientes oportunidades profesionales para el personal de los Servicios Generales y para terminar con el reempleo de personal jubilado.

También esperamos que se tomen medidas para garantizar que la capacitación y los materiales de capacitación estén disponibles en el idioma de las oficinas de la región.

Miembros: Manuel Céspedes Ocampo**,** José Tossa

Este año 2020 comenzó con todas las oficinas exteriores de la OIT trabajando con IRIS.

El Sindicato siguió supervisando muy de cerca el impacto del establecimiento de IRIS en los colegas afectados en las oficinas exteriores, cerciorándose de que las funciones desempeñadas en el contexto de IRIS estaban en consonancia con el grado apropiado. Se firmó un convenio colectivo con la

Administración sobre un nuevo conjunto de descripciones genéricas de los puestos para las categorías de servicios orgánicos nacionales y de servicios generales, en el terreno. Las nuevas descripciones de los puestos tienen en cuenta los cambios en los requisitos laborales debido a la implantación de IRIS en las oficinas exteriores.

Las actividades de formación y el material de formación que deben proporcionarse en el idioma de las oficinas de la región siguen siendo un reto.

II. ACTIVIDADES EN LAS REGIONES

África

Miembro Titular: Roger Mavinga Nkambu (saliente)
Miembro Suplente: José Tossa (saliente)

1. COVID-19: Desde el final del primer trimestre, el año 2020 se ha visto marcado por el surgimiento de la pandemia de la COVID-19, que ha dado lugar a que la mayoría de los Estados tomen medidas para proteger a sus poblaciones. Estas medidas incluyen el "confinamiento obligatorio", que ha obligado a las personas a permanecer en sus hogares y, a aquéllos que trabajan, a teletrabajar. Esta nueva experiencia, a la que sigue enfrentándose la mayoría de los colegas en la región de África, no está exenta de nuevos retos; para encararlos, cada oficina ha propuesto alternativas y el personal debe contribuir a hacer frente a los mismos con miras a lograr los resultados asignados.
La mayoría de las oficinas en la región han proporcionado a su personal medios de comunicación con el fin de siga siendo fácilmente accesible, incluido un teléfono de prepago y/o una tarjeta SIM. Al personal "esencial" que debe teletrabajar se le facilita un ordenador portátil y un módem precargado para Internet. Otros colegas trabajan con su propio equipo. Este sistema ha hecho posible, en cierta medida, que prosigan las actividades. El liderazgo de la administración regional, el apoyo de los directores de las oficinas y de los coordinadores del sistema de las Naciones Unidas, y la agilidad y el compromiso del personal han hecho posible hallar alternativas para la continuación de las actividades en el terreno.
El teletrabajo ha conducido al surgimiento de otras dificultades a las que el personal ha tenido que adaptarse. Entre ellas cabe citar la inadecuación del medioambiente de trabajo; la aparición de colegas peculiares y exigentes (dependientes) con sus propias preocupaciones; cortes inoportunos de agua y de electricidad que han afectado la conclusión a su debido momento de las acciones; la presión de las exigencias que se han convertido (casi todas ellas) en "urgentes"; la omnipresencia y larga duración de las reuniones diarias, que son fuente de cansancio y nerviosismo; la dependencia y poca fiabilidad de los medios tecnológicos de comunicación; la dificultad de sincronizar los calendarios de trabajo con los colegas que no tienen acceso a servicios de Internet y comunicación; la inadecuación de los medios logísticos para dar curso a ciertas solicitudes; la dificultad para conseguir resultados a tiempo y para asegurar la supervisión efectiva de los subordinados; la incomprensión de ciertos supervisores de las medidas adoptadas tarde, etc.
Ante estas dificultades, el diálogo social a todos los niveles ha sido uno de los motores importantes que ha hecho posible hallar alternativas para mitigar su impacto. La información recopilada en el terreno se proporcionó al Comité del Sindicato del Personal para que se integrara en las consultas periódicas con las estructuras responsables de la Organización. Las directrices y otras decisiones se comunicaron a los representantes del personal con objeto de restaurar la esperanza y de asegurar la presencia permanente del Sindicato del Personal, y de sus afiliados, con independencia de su categoría profesional.

2. CSSP/SHIF: Con el apoyo del Comité del Sindicato del Personal, la región ha abogado desde hace mucho tiempo por la contractualización con las estructuras locales de atención de salud, a fin de encarar la dificultad que representa prefinanciar la atención de salud. Además de establecer un sistema

informático de presentación de facturas en línea que ha reducido considerablemente el tiempo de espera, la CSSP ha decidido establecer un contrato a nivel global con las estructuras de salud para toda la red mundial de oficinas de la OIT a partir de la red de hospitales asociados de la OMS. La implantación de este sistema ya anunciado sigue pendiente.

3. Procedimientos de reclasificación: Varias oficinas no pudieron obtener información básica sobre la revisión del sistema de clasificación de puestos a pesar de las reuniones celebradas con el apoyo del Sindicato sobre esta compleja cuestión. Como consecuencia, algunas oficinas se negaron a acusar recibo de la notificación de su descripción de puestos por el Director de HRD. Quienes entendieron el proceso presentaron sus solicitudes de reclasificación y/o expresaron sus reservas tras acusar recibo. Siguió proporcionándose información para aclarar cualquier ambigüedad. Además, los colegas que están esperando el resultado de sus solicitudes de reclasificación se preguntan cuál será el resultado de las mismas, en lo que respecta a las nuevas descripciones de puestos.

4. Asistencia, apoyo y asesoramiento*.* Se ha proporcionado asesoramiento a los colegas que han consultado al Sindicato por diversas preocupaciones. A fin de prevenir de manera sostenible las situaciones desafortunadas, la OIT debe seguir fortaleciendo las capacidades de su personal directivo y multiplicar las ocasiones de formación/sensibilización de su personal.

5. Política de contratación*:* A nivel regional y en estrecha colaboración con la Oficina Regional, se han realizado progresos, especialmente con respecto a erradicación de 3,5 contratos, los progresos considerables en lo que respecta al ingreso por apoyo a programas, la creación de puestos en algunas oficinas con cargo al presupuesto ordinario, y la contratación con transferencia al mismo grado.

6. Establecimiento del Grupo de Revisión Independiente (GRI): El Grupo a nivel regional está operativo. Desde enero hasta ahora, debido a que HRD no ha rechazado expedientes, aún no se han recibido solicitudes de apelación. Como recordatorio, los miembros designados conjuntamente por la Oficina Regional y el Sindicato del Personal a nivel regional han recibido formación conjunta (HRD/Sindicato del Personal) para su introducción en Dar Es Salaam a mediados de octubre de 2019. Este mecanismo consultivo desempeña un papel destacado en el proceso de solicitud de reclasificación, en particular en el contexto de la aplicación de las nuevas descripciones de puestos, efectiva desde septiembre de 2019.

7. Equilibrio de la plantilla entre las oficinas en la región: Varias reformas sucesivas apenas han prestado atención, en su caso, a velar por que los recursos humanos disponibles en cada oficina estén correlacionados con la cobertura geográfica. En consulta con la Oficina Regional, se han realizado ajustes en esta área con miras a fortalecer ciertas oficinas que ya no podían sobrellevar la situación.

8. Retiro los directores: El Miembro titular participó a distancia, el 5 de febrero de 2020, en el retiro de los directores de la región africana, que tuvo lugar en El Cairo en febrero de 2020. El mensaje del Sindicato del Personal se transmitió a la Directora Regional.

Américas

Miembro titular: María Elena Lopez Torres
Miembro suplente: Sergio Velasco (saliente)

Desde la última reunión de la Asamblea General Anual en febrero 2020, la región ha tenido el proceso de elecciones en las diferentes oficinas, que culminaron en agosto pasado.

TELETRABAJO Y SITUACION DE LA PANDEMIA DE LA COVID-19 EN LA REGIÓN

La región se encuentra en situación de teletrabajo desde marzo 2020 hasta la fecha. El uso de mascarillas, el distanciamiento social y la cuarentena se ha vuelto obligatorios en mucho de nuestros países.

La pandemia de la COVID-19 ha golpeado de manera drástica nuestra región; pese a todo esto, el personal ha mostrado gran profesionalismo y entrega para cumplir con todos los objetivos que la Organización ha planteado**.**

Las condiciones de trabajo actuales sin dudas dejarán huella, y confiamos en que la Dirección y los trabajadores saquemos conclusiones y estemos mejor preparados para el futuro. Pronto volveremos a las oficinas y nuevos desafíos se nos presentarán, no solo relacionados con las condiciones de trabajo, sino también con la carga laboral que nos espera. La COVID-19 nos ha agregado trabajo y requiere acciones rápidas sin descuidar lo que ya estaba planeado.

Hemos vivido días de trabajo muy largos, pasando de una reunión virtual o webinario, y respondiendo y rellenando múltiples encuestas y formularios. La sobrecarga de trabajo ha estado presente durante estos meses, causando estrés entre los colegas.

La pandemia y el coronavirus están planteando una nueva realidad, con mucha incertidumbre y cambios constantes que nunca antes hemos vivido; esta situación la atraviesan todos los países.

RECURSOS HUMANOS

Agradecemos al equipo regional de recursos humanos su entrega y preocupación por la salud física y emocional de todo personal en las oficinas.

Se han coordinado charlas y talleres sobre los efectos psicológicos del coronavirus y la cuarentena, la resiliencia, las técnicas para tiempos de cambio y adaptación, la gestión de equipos en tiempos de cambio y el manejo de las exigencias de nuestros. Los colegas han participado activamente y con gran interés en los temas tratados.

En este momento se está implementando un programa de fortalecimiento preventivo del bienestar emocional y resiliencia que tiene talleres virtuales, línea de soporte emocional y sesiones en línea, que se pondrá en funcionamiento a partir del 5 de octubre.

Tenemos colegas que nos han hecho llegar su preocupación por las solicitudes presentadas en noviembre pasado para la revisión de sus nuevas descripciones de tareas; hasta el momento no han recibido ninguna respuesta. Estamos pendientes de recibir alguna comunicación por parte de HR Regional.

RECLASIFICACIONES Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Durante este período se han hechos varios procesos de reclasificaciones con resultados positivos para algunos colegas. Tenemos otros procesos que están revisándose, y que se han visto retrasados o que siguen pendientes de aprobación debido a la situación provocada por la pandemia.

RETORNO A LAS OFICINAS

En casi todas las oficinas se han preparado los documentos de análisis de riesgos y los procedimientos operativos estándar, que han sido presentados a la Oficina Regional y enviados a Eloy Alonso-Maestre para su revisión y aprobación.

Estos documentos se han consultado previamente con el Sindicato en todas las oficinas.

Si bien en varios países no tenemos una fecha definida para el retorno, todas las oficinas ya cuentan con dichos documentos aprobados.

Tenemos dos oficinas en la región que han retomado el trabajo de manera presencial, a saber, la oficina de Puerto España y la oficina de Cinterfor en Montevideo.

FONDOS PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL

En estos tiempos de cuarentena el equipo de recursos humanos regional alienta al personal a tomar cursos de capacitación, ya sean individuales o grupales. En temas relacionados a su desarrollo profesional y laboral.

Cursos grupales de idiomas en francés y portugués.

También tenemos varios colegas tomando el curso de manejo de proyectos dictado por el centro de Turín.

Las solicitudes de tramitan a través de las Unidades de recursos humanos de cada oficina en coordinación con el Comité de Capacitación.

CUENTA BANCARIA DEL SINDICATO DEL PERSONAL EN LAS OFICINAS

Durante la IV Reunión Mundial que se llevó a cabo de manera virtual del 21 al 25 de setiembre, reiteramos la consulta sobre las cuentas bancarias del Sindicato, cuya titularidad sigue estando a nombre de algunos afiliados, generalmente del Presidente y Tesorero, lo que conlleva inconvenientes fiscales ante las autoridades de algunos países para esos funcionarios y problemas de inmovilización de fondos en caso de fallecimiento de uno de los titulares hasta que finalice el proceso sucesorio. Éste es un tema que sigue surgiendo y aún no tenemos una clara solución al respecto.

Se informó de un plan piloto que se está aplicando en una de las regiones. Quisiéramos recibir mayor información al respecto para contemplar la posibilidad de implementarlo en nuestra región.

CSSP/SHIF

Hemos observado una mejora notable en el tiempo de procesamiento de reembolsos. El personal está más satisfecho con ello y encomiamos los esfuerzos realizados.

La implementación del nuevo sistema SHIF ON LINE, es bastante sencilla y útil. Ahora si es posible dar un mejor seguimiento a las solicitudes de reembolso.

Actualmente, la plataforma SHIF ON LINE también está a disposición de nuestros colegas jubilados.

_____

Observamos con preocupación que ya llevamos más de dos años sin cubrir el puesto de Coordinadora Regional de Recursos Humanos en Lima. En estos momentos de crisis por la pandemia de la COVID-19 es necesario cubrir este puesto para que le equipo este completo.

Antes de finalizar este informe, quisiéramos rendir homenaje a Julio Gamero Requena, gran ser humano, colega, amigo y excelente profesional.

Como representantes del Sindicato del Personal de todos los funcionarios tanto locales como de contratación internacional en las Américas y el Caribe, reafirmamos nuestro compromiso para trabajar por un Sindicato más fuerte, protegiendo y tratando de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Un reto que se nos presenta es mejorar y fortalecer los lazos entre los representantes sindicales en nuestra región y, de la misma manera, mejorar los canales de comunicación con el Sindicato del Personal en la Sede.

Asia y el Pacífico

Miembro Titular: Pong-Sul-Ahn
Miembro Suplente: José Tossa (saliente)

Un Sindicato más fuerte

La afiliación sigue creciendo en la región. Las tasas de sindicalización en algunos lugares de destino son tan altas como contratar prácticamente a todo el personal con derecho a la sindicalización. El continuo crecimiento del número de miembros se ha atribuido al número de actividades dinámicas y cada vez mayor del Sindicato, incluidas las sesiones de aprendizaje, los mini talleres, las actividades de formación y los retiros del personal. El 20 de agosto, tuvo lugar un curso de formación en línea sobre el Fondo de Pensiones de la OIT, en el que participaron un total de 196 personas. Varios sindicatos organizaron retiros del personal, que también han ayudado a aumentar la solidaridad entre los miembros. Todo esto ha sido crucial para dar más visibilidad a las actividades del sindicato. La mejora de la comunicación a todos los niveles ha sido una herramienta importante para infundir confianza a los miembros. Existen algunos lugares de destino, como Vientiane, Dili, UB, y Kuala Lumpur, en los que los sindicatos no están establecidos, por lo que no se abordan debidamente las cuestiones relativas al personal. El Titular regional está analizando cómo sindicalizar dichos lugares de destino, proporcionando más información al personal sobre las actividades del Sindicato del Personal.

El diálogo con la dirección

La pandemia de la COVID-19 ha propiciado el aumento del diálogo entre el Sindicato del Personal y la dirección, porque ambas partes tienen una meta común: velar por la seguridad del personal. La colaboración efectiva entre el Sindicato del Personal y la dirección en Bangkok se tradujo en la mitigación de riesgos sustantivos para la salud causados por materiales peligrosos (como el amianto) en el proceso de renovación de la CESPAP. El Sindicato del Personal y la dirección en Hanoi constituyeron un equipo conjunto, denominado *in making "Better Workplace"*, a fin de responder a las preocupaciones del personal y de mejorar los entornos de trabajo, incluida la aplicación de los horarios de trabajo flexibles. Entre tanto, también ha habido opiniones adversas acerca de que el representante del Sindicato del Personal en ciertos lugares de destino no fue consultado por la dirección sobre cuestiones importantes de la oficina que afectaban al bienestar y las condiciones de trabajo del personal.

Respuesta del Sindicato del Personal a la pandemia de la COVID-19

Los sindicatos en la región participaron activamente en el CSST durante la pandemia. El CSST ha sido proactivo al discutir las preocupaciones de salud del personal y al preparar el retorno a la Oficina. Se ha expandido al equipo de tareas sobre la COVID-19, conllevando proyectos de cooperación técnica, a fin de discutir el impacto de la pandemia en el personal y de adoptar las medidas necesarias. Se ha establecido un nuevo CSST en Phnom Penh, y expertos en SST de la Oficina de Enlace en PP han impartido formación a sus miembros. Durante el período de teletrabajo, diferentes miembros del personal se han enfrentado a diferentes retos, como un bajo nivel de conexión a Internet, la falta de ordenadores portátiles, la no facilitación por la oficina de EPP, el estrés psicológico, y el exceso de tareas asignadas por los supervisores. Los sindicatos han supervisado continuamente la situación de la COVID-19 en el país, han consolidado las quejas y preocupaciones de los miembros, y han compartido estas últimas con la dirección a nivel nacional, regional y mundial. Varios sindicatos del personal realizaron encuestas sobre el estrés psicológico, el impacto del teletrabajo y el bienestar. Los reglamentos de las oficinas relacionados con la COVID-19 deben aplicarse de una manera flexible para tener más en cuenta las circunstancias de los distintos miembros del personal.

Cobertura de la CSSP

La OMS recomienda al personal de las Naciones Unidas tomar vitaminas para fortalecer el sistema inmunitario contra la COVID-19, pero la CSSP no cubre este gasto. Muchos miembros del personal se interesaron por conocer los artículos de atención de salud que la CSSP puede reembolsar. Hubo mucha confusión en torno al pago cuando el personal y sus familiares a cargo realizaron pruebas voluntarias de detección del coronavirus. Hubo una gran demanda del personal para que la CSSP asumiera los gastos por adelantado de la prestación de servicios de hospitales de alto nivel para el personal y sus familias.

Contratación y selección y política de contratación

En la región, la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos de contratación y selección siguen cuestionándose, porque el personal pone en tela de juicio continuamente los procedimientos no transparentes y irresponsables. Los procesos de contratación y selección en una posición NO en Dhaka deben volver a iniciarse, ya que se demostró que en la selección no se cumplieron las normas. En algunos lugares de destino, los representantes del Sindicato del Personal participan en los paneles de entrevista, mientras que en otros lugares de destino participan como observadores o se niega la participación de los representantes del sindicato en el proceso de contratación y selección. El Sindicato en la región insta a la dirección de ROAP a aplicar el acuerdo de negociación colectiva firmado en marzo de 2014 con Asia y el Pacífico, a el fin de garantizar el papel de los representantes del sindicato en todas las prácticas de selección y contratación, incluidos los proyectos de cooperación técnica. El personal de cooperación técnica debería tener contratos de larga duración en consonancia con el período de puesta en práctica del proyecto, y debería incorporarse un programa de desarrollo profesional en los proyectos. La OIT adoptó una Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, que pone de relieve la importancia de invertir en las personas a través de la mejora de las competencias y de la readaptación profesional. Esta recomendación es de suma pertinencia para los intereses del personal de la OIT, por lo que la Oficina debería invertir más en recursos para apoyar al personal a fin de que mejoren sus

competencias, conocimientos y experiencia con la combinación de la aplicación de una política activa de movilidad geográfica y personal del personal.

Reforma de las Naciones Unidas

La reforma de las Naciones Unidas aumenta la tensión para el personal. El edificio de la CESPAP está renovándose para crear más espacio y congregar a más organismos de las Naciones Unidas en él. El Sindicato en Bangkok se enfrenta a problemas relacionados con materiales peligrosos y un espacio abierto de oficina en la renovación del edificio de la CESPAP. En diciembre de 2019, OP Hanoi se trasladó a las instalaciones de Una ONU, y tiene problemas de identidad porque no se permite a la OIT utilizar su logotipo dentro del edificio. OP Manila está buscando una nueva oficina, y trasladarla a la sede de las Naciones Unidas es una opción. Algunos miembros del personal expresaron su preocupación al respecto. La pandemia de la COVID-19 ha aumentado el nivel de colaboración entre la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas para la obtención de respuestas conjuntas a nivel de países, lo que crea problemas administrativos, además de representar una gran carga de trabajo para el personal. Ese necesario que se mantenga al día rápidamente al personal sobre el cambio de política y de normas relacionado con el sistema común de las Naciones Unidas.

Resultados de los estudios locales de sueldos

Se han llevado a cabo estudios locales de sueldos en los lugares de destino de Dhaka, Manila, Phnom Penh, Islamabad, Kathmandu y Yangon. Los resultados de los estudios fueron negativos en varios lugares de destino y el Sindicato del Personal de la OIT tomó medidas conjuntas con FUNSA, incluida la emisión de declaraciones y reuniones con UNRC. Cada vez es más difícil realizar estudios de sueldos, ya que los comparadores no están interesados en participar en dichos estudios porque ello no redunda en su beneficio de ninguna manera. El Personal del Sindicato y la Administración deberían aunar esfuerzos para impulsar la revisión de la metodología de estudio de sueldos en los lugares fuera de la sede. Es necesario impartir formación a los representantes de los sindicatos en el CLES con miras a potenciar su capacidad. El Sindicato del Personal se esforzará por evitar la introducción de escalas terciarias de sueldos en el futuro.

Revisión de las descripciones de los puestos

Se ha estado poniendo en práctica la nueva descripción genérica de los puestos. Antes de su plena aplicación, se concedió tiempo al personal en el terreno para que formulara comentarios si no estaba satisfecho con la nueva descripción de los puestos. En nuestra región, unos 20 miembros del personal expresaron su insatisfacción con la misma. El Sindicato del Personal regional insta a HRD a comunicarse con esos colegas para determinar cómo y cuándo se discutirán sus casos, y las medidas que adoptarán para ellos.

Discriminación, acoso y abuso de autoridad

A menudo se observa que la discriminación y el acoso tienen lugar en nuestros lugares de trabajo y que cada vez son más frecuentes, en particular en forma de abuso de autoridad por los supervisores contra del personal. El personal, en particular el de proyectos de cooperación técnica, también es más vulnerable a la discriminación y al acoso que el personal permanente. Teme levantar su voz contra el nepotismo, el acoso y la discriminación invisible. Es preciso crear más conciencia con fines de prevención, y la política de tolerancia cero de la Oficina debería aplicarse efectivamente a todos los casos.

Europa y los Estados Árabes

Miembro Titular: Rania Bikhazi (saliente)
Miembro Suplente: Jean-Louis Dominguez (saliente)

Oficina Regional para los Estados Árabes:

Desde el inicio de la crisis de la COVID-19 en el Líbano y tras un caso desafortunado de mala conducta que se archivó finalmente a finales de 2019, una serie de miembros del personal han decidido dejar el Sindicato y han expresado su insatisfacción con la dirección y el Sindicato del Personal por la manera en que han gestionado crisis relacionadas con el lugar de trabajo. Las relaciones de trabajo han sido tensas y estresantes, y en la Oficina ha prevalecido un sentimiento general de desconfianza. Durante el confinamiento y debido a las modalidades de teletrabajo, los niveles de estrés han aumentado considerablemente a causa del incremento de la carga de trabajo y de los problemas de conectividad a los que se ha enfrentado con frecuencia el Líbano. A esto se sumó la explosión que devastó Beirut, que desplazó a muchos miembros del personal de la OIT y que causó grandes daños emocionales.

En relación con la pandemia de la COVID-19 y con las medidas de confinamiento, la dirección pidió al Sindicato del Personal en Beirut que formara parte de un equipo de tareas para el retorno a la oficina integrado por un representante de la dirección, un especialista en SST y el Presidente del Sindicato del Personal. El papel del equipo de tareas era organizar el retorno seguro de los colegas a las principales oficinas de Beirut y a las oficinas exteriores en la región árabe, ayudar a redactar evaluaciones de riesgos y procedimientos operativos estándar, elaborar planes de retorno a la Oficina, y velar por que HRD y la dirección tuvieran en cuenta las situaciones personales y las condiciones médicas subyacentes del personal. El Sindicato del Personal apreció y reconoció los esfuerzos de la dirección por incluir al Sindicato del Personal en el equipo de tareas y por consultar regularmente con él las decisiones importantes.

Tras la explosión de Beirut, el Sindicato del Personal también participó en el proceso de verificar que todos los colegas de ROAS estuvieran a salvo, se tomaran un tiempo para descansar y recuperarse, y fueran trasladados a zonas más seguras en el Líbano, y que hubiera acceso adecuado a la electricidad y conexión Internet para quienes quisieran seguir trabajando. En consulta con el Sindicato del Personal de Beirut, la dirección tomó la iniciativa de contratar a un psiquiatra para acompañar al personal afectado emocionalmente y para lograr la participación del Funcionario de Bienestar del Personal de la OIT. Además, el Sindicato del Personal aconsejó a la dirección que adoptara una serie de medidas proactivas, tales como:

- permitir a los miembros del personal presentar solicitudes para tener días de licencia especiales,
- organizar una reunión “post mortem” para extraer lecciones aprendidas de la explosión de Beirut y de la reacción de la Oficina a la misma, asegurando que no se dé por sentado la modalidad de trabajo habitual del personal y que se conceda tiempo al personal para descansar y recuperarse.

Las principales preocupaciones planteadas por el personal en las oficinas de los Estados árabes fueron:

- La precariedad de los contratos
- Cuestiones relacionadas con la SST en tiempos de la pandemia y el mantenimiento general de la Oficina
- El favoritismo percibido de la dirección por ciertos miembros del personal
- La falta ocasional de transparencia de la dirección
- Algunas formas de intimidación y acoso en el trabajo
- Salarios y fondos de pensión: se pide al personal nacional la dolarización de la escala salarial, concretamente a la luz de la crisis financiera en el Líbano

- Reclasificación fundamentalmente del personal de la categoría G que ha estado estancado en su grado desde hace muchos años.

En general, la comunicación entre el Sindicato del Personal y la Administración ha sido regular y eficiente. La dirección ha escuchado las recomendaciones del Sindicato y ha tenido en cuenta algunas de ellas. Se han organizado reuniones (casi trimestralmente) con la dirección, y se han celebrado varias reuniones específicas para discutir casos/quejas. En el contexto de la pandemia de la COVID-19 y de la explosión de Beirut, la comunicación entre el Comité del Sindicato del Personal y la Administración ha aumentado enormemente y se está realizando un seguimiento regular.

Oficinas de la OIT de Ankara y Moscú:

En general, existen buenas relaciones de trabajo entre los colegas en la Oficina, pero el nivel de estrés es considerable debido al aumento de la carga de trabajo relacionado con el incremento del número de proyectos que se han llevado a cabo. Un punto importante planteado es la necesidad de mejorar la normativa de la OIT sobre licencia de lactancia y de maternidad en consonancia con el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre "Política sobre la lactancia".

Las principales cuestiones planteadas en ambas oficinas son las siguientes:

- **El Comité Local de Estudio de Sueldos (CLES)**:

Existe el Comité Local de Estudio de Sueldos (CLES), en el que la OIT está representada. Los resultados del estudio general de sueldos fueron cuestionados seriamente y criticados por el personal local, ya que los incrementos salariales siguieron siendo mucho menores que las tasas de inflación en el país, y se vieron negativamente afectados por las fluctuaciones del tipo de cambio. Además, los resultados aumentaron más aún la brecha salarial entre el personal de las categorías NO y G, lo cual incrementa la desigualdad entre los miembros del personal de las Naciones Unidas. Los miembros del Sindicato del Personal de la OIT señalaron esta cuestión fundamental a la atención de la Secretaría del Sindicato del Personal y del consejero jurídico del Sindicato del Personal con el fin de obtener su asesoramiento y apoyo pare presentar una queja ante el Tribunal de la OIT. Sin embargo, tras extensas discusiones con el Sindicato del Personal, debido a las limitaciones de tiempo y siguiendo el consejo del consejero jurídico, no pudo someterse una queja ante el Tribunal. Por consiguiente, hubo algunas dimisiones de miembros durante este período en Ankara.

Con el mismo espíritu, pero en relación con los profesionales, existen algunas preocupaciones por no ver la aplicación de los resultados del último estudio del costo de vida realizado por la CAPI, que se habría traducido en un incremento del multiplicador del ajuste por lugar de destino de 13,3 a 19,2. Todos los organismos de las Naciones Unidas establecidos en Turquía están poniendo en práctica las decisiones de la CAPI, salvo la OIT. Esto significa que, para el mismo grado/escalón, se paga a los funcionarios de la OIT un 5,2 por ciento menos que a sus homólogos de otros organismos. Esta cuestión debería vigilarse de cerca y solucionarse.

En la Oficina de Ankara de la OIT, el personal cree que podrían contemplarse medidas especiales para afrontar los retos actuales con las siguientes soluciones propuestas:

- Se propone considerar la fijación de los salarios del personal local en una cuantía fija a fin de proteger al personal de las Naciones Unidas contra las enormes fluctuaciones del tipo de cambio y contra la alta inflación.
- Aplicar una bonificación no contributiva a fin de compensar las pérdidas de los miembros del personal.
- Además, en Turquía, todo el personal de la categoría G son licenciados universitarios o titulares de un máster, por lo que si para tener la categoría B basta con haberse graduado en una escuela secundaria, se debería pagar una bonificación al personal que tenga una licenciatura universitaria.

La misma preocupación se aplica a la oficina de Moscú, en la que la OIT está representada en el CLES y ha sido un organismo coordinador para los organismos de las Naciones Unidas en la Federación de Rusia desde 2016.

No existe ningún interés en que el CLES en el país tome medidas y colabore con los comparadores. El ejercicio exige demasiado esfuerzo y tiempo al personal local para obtener información de comparadores que no están interesados en participar en dichos estudios. Podría haber mucho interés si hubiera un beneficio mutuo, como un informe compartido para aumentar el sentimiento de competencia entre las empresas.

Como solución propuesta, la formación de los miembros del comité local de sueldos ayudaría a aumentar las capacidades para los futuros estudios.

- **Desarrollo del personal:**

Debido a las limitaciones en los criterios de elegibilidad establecidos por HRD sobre la utilización de los Fondos para el Desarrollo del Personal para el personal de cooperación para el desarrollo, lamentablemente un número limitado de miembros del personal podría beneficiarse de dichos Fondos, ya que la mayor parte del personal de Ankara tiene contratos de cooperación para el desarrollo con menos de tres años de trabajo. Sin embargo, la Oficina utiliza los Fondos para el Desarrollo del Personal para programas conjuntos de formación del personal, con objeto de que todos los miembros se beneficien en la medida posible de los fondos. Es importante señalar que la cuantía total de los fondos asignados para OIT-Ankara no basta para cubrir las necesidades de formación de todo el personal pertinente. Los criterios de elegibilidad deberían reexaminarse con objeto de hacerlo más inclusivo y flexible, en particular para el personal de cooperación para el desarrollo.

- **La CSSP:**

Aunque ha habido una mejora a pequeña escala tras la introducción del sistema de presentación en línea de las solicitudes de reembolso y durante la pandemia de la COVID-19, el reembolso de las mismas sigue retrasado.
Todos los demás programas médicos de los organismos de las Naciones Unidas en Turquía no distinguen entre público y privado, y reembolsan los gastos de cirugía y de estancia hospitalaria al 100 por ciento. ¿Por qué en la OIT se reembolsa sólo el 80 por ciento de estos gastos en los hospitales no públicos, teniendo en cuenta que en los hospitales públicos no existen servicios médicos adecuados y fiables?
Algunos organismos de las Naciones Unidas tienen acuerdos con hospitales (el PNUD y el UNFPA con el Florence Nightingale Hospital, etc.); la OIT debería seguir estableciendo tales acuerdos con las clínicas y hospitales.
La política de la CSSP también excluye a los familiares a cargo (concretamente al cónyuge) de los miembros del personal cuyo salario supera cierta suma. Esto debería reexaminarse.

Sugerencias para mejorar la CSSP:

- Enviar informes electrónicos sobre el reembolso (los documentos verdes).
- Elaborar tarjetas electrónicas CSSP, para que no haya necesidad de enviarlas por todo el mundo (y, por tanto, no haya retrasos con la valija) y se ahorre dinero.
- Mejorar los canales de comunicación y hacerlos electrónicos.

Las principales preocupaciones planteadas por el personal en las oficinas de Ankara y Moscú son:

- Fluctuaciones del tipo de cambio y deterioro del poder de adquisición.
- Pequeño incremento de los salarios y creciente desigualdad entre los salarios del personal de la categoría G y de la categoría NO.

- Modalidades de teletrabajo y conciliación entre la vida laboral y familiar (carga de trabajo y estrés).
- Pagos de la CSSP

Oficinas de la OIT de Europa Occidental: Bruselas, Lisboa, París, Madrid y Roma

En general, las Oficinas de Europa Occidental están satisfechas con los nuevos servicios en línea de la CSSP.
Existe una ausencia general de comités en estas oficinas debido a su pequeño tamaño.

Los principales puntos planteados por estas oficinas son los siguientes:

- El Marco de Evaluación del Desempeño no está vinculado con ninguna perspectiva de progresión profesional.
- No existe ninguna posibilidad de desarrollo profesional para el personal G en estas oficinas pequeñas, y las nuevas descripciones de puestos no reflejan la labor realizada por el personal GS en estas oficinas.
- El estado de cuenta de las pensiones de la OIT debería incluir la contribución pagada por la Organización. En Bruselas, la pensión está sujeta a impuestos a pesar de ser un salario diferido. Por consiguiente, el "accord de siège" debe renegociarse con el Gobierno belga específicamente, con miras a tener las mismas prestaciones que los funcionarios de la UE.

Especialmente en Bruselas, los salarios del personal local están bloqueados desde junio de 2017, ya que el LES no ha sido gestionado debidamente por la OHR. Es preciso seguir de cerca esta cuestión para asegurar la adopción de medidas correctivas.

Oficina de la OIT en Budapest

La colaboración entre la dirección y el Sindicato del Personal durante la pandemia de la COVID-19 y el confinamiento conexo ha sido fructífera.

En lo que respecta a la cuestión del estudio de sueldos, existe un grupo de trabajo integrado por miembros de todos los organismos de las Naciones Unidas presentes en Budapest que trata de abordar la cuestión del examen de los sueldos y de la metodología utilizada. Ente los estudios de sueldos realizados en enero de 2013 y los llevados a cabo en octubre de 2018, el salario neto para el personal de la categoría GS-5/01 disminuyó de 20 669,81 dólares de EE.UU a 17 978,26 dólares de EE.UU (-13 por ciento). Los precios de los alimentos han aumentado un 40 por ciento en promedio desde enero de 2010, y los precios del sector inmobiliario en Budapest se incrementaron un 86 por ciento entre finales de 2013 y el mismo período de 2018. La cuestión de la metodología utilizada debe ser planteada por el Sindicato del Personal de la OIT y federaciones generales a fin de presionar a la CAPI para que la reexamine.

En lo que respecta a la cuestión de la evaluación del desempeño, la Oficina quisiera que estuviera vinculada con las perspectivas de progresión profesional y que fuera un instrumento de motivación, y no una formalidad.

Las principales cuestiones importantes planteadas por la Oficina de Budapest están relacionadas con las modalidades de teletrabajo, el estudio de sueldos y los reembolsos de la CSSP.

Turín

Miembro Titular: Jesus García Jimenez (saliente)
Miembro Suplente: Laurence Dubois (punto focal)

En el período 2019-2020, el Comité del Sindicato del Personal ha seguido poniendo en práctica su programa adoptando un enfoque participativo y democrático encaminado a fortalecer el papel del Sindicato.

Se ha informado periódicamente al personal sobre los resultados de las discusiones relativas a las cuestiones colectivas. También se ha informado regularmente al personal de las discusiones celebradas con la dirección sobre estos asuntos.

Se han celebrado regularmente asambleas generales con los miembros, y han tenido lugar reuniones de información y asambleas extraordinarias cuando se ha considerado necesario.

El período 2019-2020 se ha visto marcado por la plena aplicación del acuerdo sobre contratos basados en proyectos, tras la inclusión de todo el personal con contratos con cargo a un presupuesto variable como personal que puede optar a la promoción; sin embargo, hubo progresos limitados en lo que respecta a algunas cuestiones pendientes transferidas del período 2018-2019, como el desarrollo profesional del personal y la conciliación de la vida laboral y familiar.

En lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar, la Asamblea y el Comité del Sindicato del Personal han insistido en la importancia de seguir adelante con este proceso, en consonancia con las "Directrices para un entorno propicio", distribuidas por el Secretario General António Guterres. El Secretario General reconoce la importancia que revisten las modalidades de trabajo flexible para conciliar las exigencias del personal en el trabajo con la vida fuera de la oficina, y el reto de hallar nuevas y mejores maneras de gestionar efectivamente a las personas, el tiempo, el espacio y la carga de trabajo. Muchas de ellas están en consonancia con el estudio realizado en 2018 por el CIF-OIT y el Sindicato del Personal.

El Sindicato también puso de relieve en varias reuniones de la Comisión Paritaria de Negociación la importancia de alcanzar un acuerdo con la dirección sobre la necesidad de garantizar un desarrollo profesional adecuado para el personal actual y, al mismo tiempo, de contar con personal del más alto nivel en términos de eficiencia, competencia e integridad.

Existe una falta de movilidad y de colaboración horizontal entre los programas de formación técnica, y una tendencia de la dirección a generar competencia entre las unidades. El Comité del Sindicato del Personal ha informado al personal directivo superior sobre el descontento expresado por varios miembros del personal por la manera en que se han cubierto varias vacantes, y ha realizado un llamamiento para celebrar una discusión abierta sobre la cuestión del desarrollo profesional. La falta de uniformidad de las decisiones de nombramiento recientes y la incapacidad para abordar el desarrollo profesional seguirán ejerciendo presión en la relación entre el Sindicato del Personal y la dirección hasta que ambas cuestiones se aborden de manera adecuada.

Además, el Comité del Sindicato del Personal pidió que el Director del Centro dejara de lado la decisión adoptada el 1º de abril de 2018 de aplicar el ajuste por lugar de destino para las categorías profesionales y superiores del personal establecido en Turín, sobre la base de que ésta se apoyaba en una decisión ilícita de la CAPI tal como resolvió el Tribunal Administrativo el 3 de julio de 2019, y teniendo en cuenta la práctica anterior de estar en consonancia con la OIT en lo referente a esta práctica, tal como se muestra en las notas de información 63/2018 y 65/2018 de HRD, respectivamente.

El Comité del Sindicato del Personal compartió asimismo con la dirección nuestra preocupación por la utilización de "personal que no forma parte de la plantilla" (a través de "partita iva" o de otros

mecanismos similares) que está trabajando durante períodos prolongados y ocultando, con este tipo de fórmula, una relación real empleador-trabajador.

En 2019, el Sindicato del Personal se reunió en varias ocasiones con los pasantes, los cuales prepararon una propuesta juntos (17 de ellos) que el Comité del Sindicato del Personal envió a la dirección; esta propuesta fue presentada por uno de los pasantes a todo el personal en la Asamblea.

El año 2019 fue el primero del retiro conjunto entre el Comité del Sindicato del Personal y el personal directivo superior. El Comité del Sindicato del Personal consideró este retiro una oportunidad para examinar cuestiones importantes con el personal directivo superior a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todos los miembros del personal.

III. OTROS ÓRGANOS

Sección de Antiguos Funcionarios
Secretario Ejecutivo: François Kientztler

A la luz de la pandemia actual, este informe de la Sección de Antiguos Funcionarios es particular. Los miembros de la Oficina de la Sección de Antiguos Funcionarios del Sindicato no han podido acceder a su Oficina durante seis meses, a saber, desde mediados de marzo hasta el 17 de septiembre de 2020. Ese día, François Kientzler, Secretario Ejecutivo de la Sección, tras haber seguido todo el protocolo en vigor, obtuvo la autorización para acceder a la OIT. Los miembros de la Oficina se reunieron por primera vez desde el inicio de la pandemia, el 23 de septiembre, fuera de la OIT.

En primer lugar, quisiéramos rendir homenaje a nuestro difunto colega Nari, (Venkataraman Narasimhan), fallecido en diciembre de 2019, que fue fiel tesorero de la Sección de Antiguos Funcionarios desde su jubilación, después de haber sido tesorero del Sindicato de la OIT durante muchos años. Era conocido por todos los antiguos funcionarios de la OIT y asumió sus responsabilidades de tesorero hasta que le abandonaron sus fuerzas y perdió la vida. Lo lamentamos profundamente.

Durante todos estos meses pasados sin acceso a la OIT hemos podido mantenernos en contacto con los miembros y el Sindicato, en particular con Catherine Comte, Presidenta, y su secretaría. La Sección de Antiguos Funcionarios, al disponer de una oficina y de un acceso al sistema informático de la OIT, ha podido seguir consultando Intranet de la OIT y su buzón de correo electrónico desde el exterior, como los empleados que han teletrabajado. Además, hemos podido responder a todos los correos electrónicos que hemos recibido y tomar conciencia de las preocupaciones y, algunas veces, del agradecimiento expresado por muchos jubilados. Hemos podido acceder a toda la información difundida por la OIT a través de Internet, comunicarnos con nuestros afiliados por correo electrónico, y enviarles un correo ordinario en el mes de agosto. Sin embargo, sólo hemos podido acceder a nuestros ficheros desde mediados de septiembre, lo que no ha permitido las actualizaciones necesarias y, sobre todo, avanzar en la publicación de un nuevo número de *Message* que publicamos inicialmente en nuestro sitio web.

Como cada año, los representantes de la Oficina de la Sección asistieron a la Asamblea General del Sindicato del mes de febrero. Habida cuenta de la pandemia, el evento conjunto personal activo-jubilados previsto en primavera para celebrar el Centenario del Sindicato no ha podido tener lugar hasta la fecha. Sin embargo, se ha creado un enlace en nuestro sitio web con el blog del Sindicato que contiene las entrevistas de los antiguos presidentes del Sindicato que deberían participar en esta celebración. La Sección reafirmó su voluntad de estar más presente para los jubilados de las regiones a fin de ayudarles a estructurarse, y está dispuesta a poner a su disposición el espacio del sitio web de la Sección. Cuenta con los delegados sindicales para facilitar esta colaboración. La Sección sigue recibiendo información en

particular sobre la Caja de Pensiones a través de la AAFI-AFICS de Ginebra, y ha tomado parte en dos videoconferencias de su Consejo.

Nuestro sitio web, ubicado fuera de la OIT, ha podido actualizarse con regularidad gracias a Azéddine Séfriou, nuestro webmaster, con información que hemos podido obtener de Intranet de la OIT y del Sindicato. Los elementos estadísticos sobre el número de visitantes del sitio nos han mostrado su importancia (casi 500 el mes de agosto). Hemos podido publicar varios artículos que deberían aparecer en el número 68 de *Message*. A este respecto, Ivan Elsmark, editor de *Message* durante más de 20 años, ha cesado su compromiso regular y estamos buscando otro editor. Prevemos una nueva fórmula de esta publicación. Hemos publicado asimismo los dos últimos números de *Message* (65 y 66-67) que hasta la fecha no han sido archivados por la Biblioteca de la OIT.

En efecto, el año 2020 debería marcar un hito en la organización y el funcionamiento de la Oficina de la Sección. Nuestra fiel secretaria desde hace muchos años, Marianne, cesó sus actividades a finales de diciembre de 2019, y no deseamos sustituirla por razones económicas y porque la mayoría de los miembros de la Oficina controlan la herramienta informática; disponemos asimismo de tres computadoras. Dos nuevos miembros acababan de incorporarse a la Oficina y su nombramiento fue confirmado en las elecciones de fin de año en 2019, a saber, Carmen Sottas y Guy Bezou. John Meyers fue cooptado a principios de 2020 porque había dos puestos vacantes en la Oficina. Felicitamos a los tres, aunque, lamentablemente, hasta la fecha no han podido mostrar su talento y compromiso a los miembros de la Sección. La reunión de la Oficina de la Sección el 23 de septiembre indicó los imperativos de funcionamiento, pero también los temas de actualidad y recurrentes, a saber, la protección contra las enfermedades y la salud de los jubilados y las cuestiones de pensión.

A fin de diversificar las posibilidades de envío de las hojas de reembolso de la asistencia sanitaria, la CSSP extendió a primavera de 2020 para los jubilados la posibilidad de envío de dichas hojas. Debería ser una ventaja importante para los jubilados de países fuera de Ginebra que tienen acceso a Internet y la utilizan. Se había propuesto un período de prueba a ciertos jubilados, y actualmente el sistema se extiende a todos ellos. Sin embargo, el envío por correo de las solicitudes de reembolso y el depósito directo en la OIT de las mismas siguen siendo posibles y continuarán. La Oficina aún no ha hecho el balance de esta innovación con el Secretario Ejecutivo de la CSSP, al que desea invitar a una próxima reunión.

Hemos seguido contactando con todos los funcionarios que se jubilan, cuya lista nos proporciona cada mes la Administración; este año no eran muy numerosos. Hemos registrado varias afiliaciones a la Sección. La Administración de la OIT nos envía asimismo las notificaciones de defunciones de los antiguos funcionarios o de sus cónyuges de las que tiene noticia; cada año elaboramos una lista de jubilados fallecidos de la OIT, de antiguos funcionarios o de cónyuges derechohabientes; la hemos publicado en nuestro sitio web. A pesar de la epidemia del coronavirus, hemos registrado muchas menos defunciones que los años pasados por esta fecha. Esto quizá obedezca a la prudencia de las personas mayores en este período de pandemia.

Por último, si bien ciertos jubilados miembros de la Sección han fallecido, otros se han afiliado a la Sección y otros han cambiado de dirección. Dado que sólo hemos podido acceder recientemente a la OIT, no hemos podido actualizar nuestros ficheros como habríamos deseado. Sin embargo, la puerta de entrada de la OIT se ha abierto de nuevo y esta tarea nos aguarda. Esperamos poder retomar esta actividad de una manera más normal y regular, siempre haciendo gala de prudencia y siguiendo las instrucciones de cara a la protección. La Oficina de la Sección se reunió en Gex en un local de una asociación; esta situación sólo es provisional para nosotros. Esperamos poder reintegrar nuestros locales de la OIT lo antes posible, pero, por supuesto, respetando todas las protecciones y disposiciones en materia de salud establecidas por la OIT, en particular para las personas de más edad.

Asociación Mutual de Funcionarios Públicos Internacionales (MEC/AMFI)
Representante del Sindicato del Personal: Pierre Moulet

El año 2019 fue excepcional, tanto para el GPAFI como para La Mutuelle, al registrarse un aumento considerable de los ingresos.

En lo que respecta a La Mutuelle, el incremento de los ingresos obedece fundamentalmente a los excelentes resultados registrados en los mandatos de gestión a 31 de diciembre de 2019. Todas las pérdidas latentes registradas se colmaron, y se observaron ganancias latentes considerables. No obstante, dado que una gran parte de los activos se invirtieron en los mercados financieros, y habida cuenta de la caída vertiginosa de estos últimos por motivo del coronavirus, los Miembros del Consejo de Inversiones han deseado seguir su línea de conducta, en vigor desde la crisis de las subprimes en 2007-2008, a saber, hacer gala de gran prudencia para asegurar la perennidad de La Mutuelle. Por consiguiente, el Consejo de Administración decidió no distribuir la totalidad del superávit de ingresos, sino proponer una remuneración global idéntica a la de 2018, es decir, el 1,05 por ciento distribuido entre un tipo de interés del 0,20 por ciento y una bonificación del 0,85 por ciento, y luego asignar el resto, es decir, 4 762 641 francos suizos a la reserva extraordinaria, para hacer frente a un posible pérdida del valor en las inversiones.

Aunque las reservas ordinarias y extraordinarias, que han aumentado considerablemente tras la crisis de las subprimes para reducir el riesgo que corre La Mutuelle, y que ascienden, para el Fondo en francos suizos y a 31 de diciembre de 2019, a 70 millones de francos suizos, a saber, al 18 por ciento del total del balance menos las reservas aparte de la nueva asignación, es preciso seguir siendo prudentes y más aún en un entorno de disminución de los ingresos y de tipos de interés negativos.

En lo que respecta al GPAFI, el superávit de ingresos ha aumentado considerablemente, debido al incremento de las comisiones de gestión de las aseguradoras vinculado con el aumento del número de asegurados y con la negociación de los contratos de seguro. En relación con este último punto, las discusiones iniciadas en 2018 con las compañías de seguro prosiguieron. Se llevó a cabo una revisión de las relaciones con todos los asociados a fin de realizar ajustes contractuales y, si fuera era posible, para simplificar los procesos operativos. Uno de los objetivos era poder mantener una estabilidad de las primas durante varios años para evitar la ansiedad de final de año, lo que fue aceptado por los asociados del GPAFI. En lo tocante a la fijación de las primas, es importante comprender que el nivel de las primas depende de la estabilidad de un contrato de seguro. El contrato principal, es decir, el seguro complementario de los gastos de salud, suscrito con UNIQA, es un contrato equilibrado, es decir, las primas son suficientes para cubrir los gastos de los asegurados y del seguro. En este contexto, lamentablemente no ha sido posible aceptar a los jubilados de la UIT en el seguro complementario de atención de salud, tras la transferencia del seguro de base de los funcionarios de la UIT a UNSMIS. En efecto, dado que los gastos médicos alcanzan estadísticamente niveles más altos a partir de una cierta edad, el riesgo de que haya próximamente un desequilibrio que conlleve un aumento de las primas de todos los asegurados, es decir, más de 9 400, no podía aceptarse.

En lo referente al año 2020, es difícil determinar cuánto tiempo la pandemia actual afectará la actividad y de qué manera. No obstante, la AMFI prevé organizar una licitación para el cambio del sistema informático, cuyo costo se estima en 1 200 000 francos suizos, así como una licitación para el seguro de préstamos. También se actualizará el análisis de riesgos y se finalizará la verificación de la conformidad fiscal.

El Comité de Pasantes (INTERNBOARD)
Persona referente responsable de las relaciones con el Comité de pasantes: Patricia Rangel Charrier

Al igual que en el pasado, el Sindicato participó en varias reuniones organizadas por el Comité de Pasantes para que se tengan en cuenta las preocupaciones y las dificultades. Se estableció una excelente colaboración a través de un diálogo inmediato y constructivo con el jefe de la Unidad HR/OPS, y la responsable del programa de pasantes en DRH, en particular gracias a la presencia del Sindicato en las reuniones de presentación organizadas en el momento de la bienvenida de los nuevos pasantes.

Debido a la considerable rotación de los pasantes en los departamentos, el Sindicato se dedica plenamente a informarles de sus derechos y de su libertad, con la misión de acompañarles en sus acciones de apoyo cuando surjan situaciones difíciles, teniendo como hilo conductor el respeto a la total confidencialidad. Huelga decir que también pueden consultar directamente con la consejera jurídica, sin solicitar de antemano la opinión del Sindicato. En efecto, nos informaron de una posible situación de acoso, y se tomaron las medidas necesarias sin demora.

En la misma línea del año pasado, el coordinador del Grupo de Trabajo de Diversidad, Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral del Sindicato participó activamente en la campaña del Mes de la Diversidad de los Pasantes, en particular contribuyendo a la elaboración de una encuesta sobre la diversidad, cuyos resultados fueron compartidos por el Comité del Sindicato y por DRH.

Con el impulso del Secretario General del Sindicato y con la colaboración de DRH, INTSERV y Eldora, el equipo de pasantes presentó con éxito el nuevo proyecto de acceso gratuito al bufet de ensaladas de la cafetería para todos los pasantes de la OIT.

Teniendo en cuenta la situación de la pandemia de la COVID-19 en Suiza y en todo el mundo, en particular el cierre de las fronteras y la reducción del número de vuelos, DRH invitó inmediatamente al Sindicato a conocer las posibilidades propuestas a los pasantes de marcharse de Ginebra y de proseguir sus pasantías a través del teletrabajo en sus países de origen, asegurándoles la continuidad del pago de sus asignaciones de pasantía. La acción de DRH fue encomiable para aquellos que tuvieron dificultades para encontrar un vuelo o cualquier otro problema personal o financiero.

Con honor y consciente del camino recorrido y de los retos futuros, el Programa de Pasantías de la OIT fue considerado el mejor del sistema de las Naciones Unidas para el año 2019. Esto merece ponerse de relieve, y queremos expresar nuestro agradecimiento a todos aquéllos que aúnan esfuerzos para que las condiciones decentes se apliquen asimismo a estos jóvenes de gran talento que tomarán el relevo en la construcción de un mundo del trabajo justo, equitativo, seguro e inclusivo.

_____

ANEXO
(Para su adopción)

NUESTRA VISIÓN, NUESTRA MISIÓN, NUESTROS OBJETIVOS Y NUESTRO PROCEDIMIENTO 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:

por:

- 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.

OBJETIVOS (2020-2025)

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, y 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 incluso más fuerte y mejor equipado: mantener y expandir el número de miembros; aumentar la solidaridad; fortalecer las capacidades de los representantes del Sindicato, y mejorar las operaciones internas, la comunicación y la coherencia en sus acciones.

LÍNEAS DE ACCIÓN (2020-2025)

MISIÓN	MEDIOS[1]
1 – Movilizarse y organizarse para un Sindicato incluso más fuerte y mejor equipado:	- Aumentar la tasa de afiliación entre el personal. - Mejorar la comunicación en español, francés e inglés, es decir, la página web y las plataformas de las redes sociales, y la capacidad del Sindicato para servir a sus miembros con el fin de lograr su apoyo oportuno. - Formación orientada a: • todos los miembros ejecutivos del sindicato (los representantes del personal en la sede y en el terreno, los delegados sindicales y la Secretaría), y • los miembros sobre sus derechos y obligaciones. - Promover un sindicato unitario para "Una sola OIT" a través de la coherencia interna en las acciones emprendidas y las decisiones tomadas. - Fortalecer las alianzas existentes con todos los actores que desempeñan un papel en la mejora de las condiciones de trabajo de la administración pública internacional (federaciones sindicales mundiales, el CCISUA, la sociedad civil, etc.).
2 – Salvaguardar y mejorar las condiciones de trabajo decentes para todo el personal de la OIT:	- Recopilar información a través de la red de dirigentes sindicales y de miembros del sindicato en la sede y en el terreno para el análisis de buenas prácticas y de los aspectos que deben mejorarse; identificar las violaciones del Reglamento del Personal. - Garantizar la igualdad de derechos y la ausencia de discriminación al negociar una nueva política equitativa de contratación en aplicación del principio "Una sola OIT". - En el marco de los órganos paritarios establecidos, notificar formalmente las violaciones detectadas de las normas y prácticas existentes, y proponer mejoras y/o enmiendas apoyándose en las mejores prácticas. - Adoptar medidas adecuadas (incluida la acción legal o colectiva) para encarar las violaciones y/o la falta de compromiso para afrontar los problemas o de voluntad para introducir mejoras. Sensibilizar y organizar al personal con el fin de lograr mejoras y la transformación en el marco más general de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y de la Declaración para el futuro del trabajo.

[1] Esta lista no es exhaustiva.

	- Negociar para lograr una aplicación mejor y efectiva de la política de teletrabajo y de otras modalidades de trabajo relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y con un entorno de trabajo adecuado. - Promover la creación de comités de seguridad y salud en el trabajo (SST) en cada lugar de destino. Asegurar la representación efectiva en los comités de SST. Negociar el examen de las herramientas y procedimientos de gestión del desempeño, y de la transparencia del Comité de Informes, a fin de evitar la discriminación potencial y/o el acoso a los miembros del personal.
3 – Negociar convenios colectivos justos, transparentes y eficaces con la Administración:	- Mantener los parámetros para un marco sólido de relaciones laborales (basado en la igualdad, la confianza, la igualdad de acceso a la información y un mecanismo de arbitraje). - Asegurar que todas las negociaciones se lleven a cabo desde una perspectiva interseccional, de igualdad de género y de no discriminación. - Fortalecer regularmente, y cuando sea necesario, la capacidad de los representantes del personal en las técnicas de negociación.