

24 de octubre de 2001

Informe

Primera reunión global para representantes del Sindicato del personal

(Ginebra, 13 al 17 agosto de 2001)

PRIMERA REUNIÓN GLOBAL PARA REPRESENTANTES DEL SINDICATO DEL PERSONAL

(Ginebra, del 13 al 17 de agosto de 2001)

Elección del Presidente y Vicepresidentes de la Reunión

1. Jean-Yves Legouas es elegido presidente de la Reunión por unanimidad. Amorn Kumar (Bangkok) y Alexandra Simaga (Dakar) son elegidos Vicepresidentes por unanimidad.

Sesión de apertura

2. El Sr. Assane Diop (Director ejecutivo, Sector de Protección Social), en representación del Director General, señala el interés del Director General por las actividades del Sindicato en el contexto de los objetivos estratégicos de la OIT. El equilibrio social tiene que vincularse al tripartismo y a la justicia social. Ante la urgente necesidad de reformar la política de recursos humanos dentro del sistema de Naciones Unidas, la OIT está en primera línea con sus enfoques innovadores y los considerables progresos realizados por la Oficina y el Sindicato del Personal en la formulación de convenios colectivos. El Director General otorga especial importancia al personal de las estructuras exteriores en el contexto del diálogo social. Ha decidido aplicar una política de no discriminación en relación con los miembros del personal afectados por el VIH/SIDA. Entre los elementos fundamentales cabe citar los siguientes: no se ejercerá ningún tipo de discriminación ni directa ni indirecta contra miembros del personal o familiares a cargo porque estén o se sospeche que estén infectados por el VIH; no se aplicará ninguna práctica ni política que sea discriminatoria, directa o indirectamente, contra un miembro del personal o un candidato externo para un puesto en la OIT que esté infectado o afectado por el VIH/SIDA; se alentará a todo miembro del personal que considere que ha sido objeto de discriminación o de prácticas injustas relacionadas con el VIH/SIDA a que interponga una demanda de conformidad con los procedimientos de la OIT; la OIT no tratará en ninguna circunstancia de obtener información sobre la situación de un miembro del personal o de un candidato externo en relación con el VIH/SIDA a efectos de contratación, empleo o promoción en la OIT. Se llevarán a cabo actividades de sensibilización, junto con los representantes del Sindicato, para prevenir la discriminación y proporcionar formación e información sobre los riesgos. El Director General está ausente de Ginebra y se prevé que, a su regreso, se dirija a los participantes en el último día de la Reunión.
3. Bernardo Bello (miembro titular para las Américas) señala la importancia de esta histórica Reunión para el desarrollo de la estrategia del Sindicato. Brindará la oportunidad de trabajar para que se apliquen las nuevas políticas del personal en la región de las Américas. Pide que haya más información y consultas en el proceso de adopción de decisiones del Sindicato, y que se utilice en mayor medida el español como idioma oficial de la OIT y de la región.
4. Charles Kaméni (miembro titular para África) declara que la Reunión contribuirá a definir problemas de interés común para el personal de la OIT. Toma nota de los acuerdos de coparticipación entre la Administración y el Sindicato, pero señala las diferentes condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno, y destaca en particular los problemas de la región africana: seguridad personal, gastos de educación, falta de mecanismos de evacuación médica, y pérdida del poder adquisitivo debido a las

fluctuaciones monetarias y a la inflación. Recomienda que se nombre a un trabajador social para cada región. Se necesitan mejores políticas sobre movilidad, desarrollo de las perspectivas de carrera y formación. Todavía existen retrasos en la respuesta de la sede a los problemas del personal en su conjunto y a los casos personales.

- 5.** Basharat Ahmad (miembro titular para Asia y el Pacífico) señala que la Reunión también ofrece la oportunidad de celebrar simultáneamente cuatro reuniones regionales. Se muestra complacido por el interés manifiesto por el Sr. Diop respecto del personal sobre el terreno así como por los enormes progresos realizados por el Comité del Sindicato del Personal, y en particular por el dinamismo del Presidente en la formulación de los convenios colectivos y de los procedimientos. Dado su conocimiento de las condiciones locales, el personal sobre el terreno ocupa una posición destacada en los Estados Miembros y garantiza la continuidad de la labor de la OIT en los mismos, por lo que corresponde a la OIT prestarles una atención especial.
- 6.** Walid Hamdan (miembro titular para Europa y Oriente Medio) expresa su reconocimiento por el esfuerzo sin precedentes realizado para promover la solidaridad sindical y la democracia interna, así como para incrementar la participación del personal sobre el terreno en el proceso de adopción de decisiones. Encomia la nueva cultura de coparticipación de la OIT y los logros alcanzados por el Sindicato en los últimos 18 meses. Confía en que los progresos realizados en la sede se extenderán a la gestión sobre el terreno. Todavía quedan algunos obstáculos que salvar. La franqueza, la responsabilidad y la cohesión son necesarias en un entorno libre de todo abuso de poder, acoso o prácticas antisindicales. En algunas regiones todavía existen condiciones feudales, y se han tomado represalias contra los que han luchado contra la corrupción. Es necesario incluir al personal de las estructuras exteriores en los cambios que se están produciendo dentro del contexto del «trabajo decente para todos» en todas las regiones.
- 7.** David Dror (Presidente del Sindicato del Personal) recuerda los objetivos de la Reunión: permitir que se reúnan los representantes del personal de todo el mundo, pasar revista a los acontecimientos recientes y considerar futuras acciones sindicales. Pregunta cómo se pueden evaluar la cohesión, la trayectoria y el compromiso del Sindicato. Ninguno de nosotros puede negociar solo con nuestro empleador; nuestro principal poder reside en nuestra acción como grupo. Por esta razón, debería aumentar la afiliación en la sede y sobre el terreno, y se debería dar a cada miembro la posibilidad de expresarse respecto de las posiciones que el Sindicato del Personal defiende colectivamente. El personal de las estructuras exteriores, dado su aislamiento y su reducido número en cada lugar de destino, tiene especial necesidad de estar vinculado a un sindicato. A su vez, el Sindicato debería ayudar al personal sobre el terreno en las negociaciones con la Administración, atendiendo en especial a las cuestiones relacionadas con el género, el grado y las consideraciones geográficas. Un sindicato único para todo el personal de todos los lugares de destino es la estructura adecuada frente a un único empleador.
- 8.** El Sindicato no está exclusivamente dedicado a los que tienen problemas, sino que es una comunidad comprometida con la solidaridad, la responsabilidad compartida y la reciprocidad. Los directores deben aprender a respetar tanto las necesidades colectivas de los empleados como los problemas individuales. Para lograr sus objetivos, el Sindicato desea reducir los conflictos y promover la confianza, y por esta razón ha negociado convenios colectivos y entablado una coparticipación con la dirección, siendo la OIT la primera de las organizaciones de las Naciones Unidas que lo hace así. No obstante, la coparticipación es un medio, y no un objetivo. Entre los logros alcanzados cabe destacar la firma de siete convenios colectivos, y la decisión conjunta de crear un nuevo sistema de

evaluación del rendimiento profesional, establecer nuevos mecanismos de retribución del mérito, negociar una reforma de la política de contratos, reformar el Tribunal Administrativo de la OIT y recomendar un sistema de clasificación de puestos uniforme para todas las categorías. Todos los convenios, que contienen disposiciones para adaptar las soluciones y los procedimientos al terreno, requerirán una participación más activa de los representantes del personal de las estructuras exteriores. Entre los resultados concretos alcanzados hasta la fecha cabe destacar una participación en pie de igualdad en la Comisión Paritaria de Negociación (CPN), un nuevo sistema interno de justicia, la titularización de muchos colegas, la introducción de la categoría de funcionario nacional del cuadro orgánico (FNCO), el establecimiento del Consejo Paritario para la Formación (CPF) y la regularización de la mayor parte de los funcionarios con contratos precarios. El papel del Sindicato se ha reforzado, y su voz se escucha con más fuerza; la Reunión deberá considerar ahora cómo reforzar el papel del personal de las estructuras exteriores.

Examen general de los procedimientos de recursos humanos

9. Alan Wild (Director, Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) introduce el tema del cambio en la OIT. Los nuevos procedimientos deberán abarcar una mejor gestión del personal, el desarrollo de las perspectivas de carrera y la equidad en el trabajo. También es importante la forma en que se ha de producir el cambio; la OIT debe mostrar a sus mandantes lo que significa la coparticipación en la práctica y convertirse en el ejemplo a seguir en el sistema de las Naciones Unidas. Entre las iniciativas para cambiar de comportamientos destaca la preparación para mejorar la actuación profesional del personal directivo. El establecimiento de la Comisión Paritaria de Negociación ha supuesto la introducción de un nuevo enfoque. El plan de acción que se presentó al Consejo de Administración de marzo de 2000, cuyo plazo de realización era el mes de abril de 2001, se ha realizado en un 95 por ciento. Entre los logros alcanzados hasta la fecha cabe citar la creación de centros de evaluación y desarrollo para la contratación y selección, la reducción de contratos precarios a largo plazo, la formación de conciliadores para los procedimientos de solución de reclamaciones, el nombramiento conjunto del Ombudsman y del Presidente del Comité Paritario, un nuevo sistema de clasificación de puestos, la introducción de la categoría de funcionario nacional del cuadro orgánico en el terreno y del Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales (YPCEP), y la iniciación de estudios en materia de seguridad en las estructuras exteriores así como la contribución al debate sobre este tema en el seno de las Naciones Unidas. Sin embargo, es necesario aplicar los procedimientos que están ahora en vigor y adaptar a las estructuras exteriores el ejercicio de clasificación de puestos. Todavía quedan por introducir importantes mejoras en la formación (en particular, fuera de la sede) con miras a la planificación de la sucesión del personal y de las carreras. Las tres prioridades principales del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos son la reforma del sistema de contratos, la adopción de un nuevo enfoque respecto de las retribuciones y los derechos a prestaciones, y la cuestión de los procedimientos disciplinarios en relación con una mala conducta o con una mala actuación profesional.

10. El Presidente del Sindicato del Personal defiende ante todo la transparencia y la equidad de los procedimientos en relación con el personal. Los parámetros dentro de los que hay que moverse son el Consejo de Administración y el régimen común de las Naciones Unidas. El Director General puede firmar convenios colectivos y las partes han convenido en proponer un sistema uniforme de clasificación de puestos dentro del sistema de las Naciones Unidas. Resulta esencial entablar el diálogo con la alta dirección para instaurar una nueva cultura. Se ha avanzado mucho en la realización del programa que el Sindicato estableció en 2000, pero quedan por ultimar tres puntos antes de finales de

2001: un sistema de evaluación, con un enfoque de 360°¹; disposiciones en materia de retribución del mérito y, en el marco de los procedimientos de solución de reclamaciones, la reforma del Tribunal Administrativo.

Discusión general

11. El personal de las estructuras exteriores plantea diversas cuestiones a las que responden el Presidente del Sindicato del Personal y el Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos.

- *General:* se expresan preocupaciones en cuanto a la aplicación de los nuevos procedimientos de recursos humanos y, en particular, en cuanto a la manera y al momento en que se pondrán en marcha sobre el terreno. Los convenios colectivos siempre se formulan y prueban en la sede; ¿se podrán probar algunos procedimientos sobre el terreno? *Respuesta:* el convenio prevé que los procedimientos se aplicarán exactamente igual a todas las estructuras en el terreno y en la sede.

- *Gestión del cambio en el terreno:* ¿qué mecanismos garantizarán que el personal directivo aplicará los cambios y qué formación se le facilitará? A veces, los directores de las estructuras exteriores no están capacitados para el trabajo que se les ha encomendado y a menudo no se establecen consultas con el personal. *Respuesta (HRD):* se están creando estructuras para ayudar al personal directivo, en particular a través de la formación, de la publicación de una guía simplificada para la aplicación de los nuevos procedimientos y un contacto permanente tanto con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos como con los funcionarios encargados de las cuestiones de personal en el plano regional. Se hace todo lo posible por nombrar a directores con el perfil adecuado.

- *Atribución de grado – clasificación:* ¿cuándo y cómo comenzarán a aplicarse los nuevos procedimientos en el terreno? ¿se aplicarán los aumentos de sueldo con efecto retroactivo a partir del 1.º de enero de 2000 como en la sede? ¿se han reservado fondos? ¿qué ocurre con los casos pendientes? *Respuesta:* el proceso supone la sustitución de las descripciones de puestos individuales por 125 descripciones de puesto genéricas, que se anunciarán por Intranet. Las descripciones de puesto genéricas para las estructuras exteriores podrían diferir ligeramente, ya que algunos puestos, especialmente en las oficinas pequeñas, pueden corresponder a dos o más descripciones genéricas. Toda clasificación inicial ha de ultimarse antes de noviembre de 2001. El proceso de revisión de la reclasificación incluye: *a)* la clasificación inicial — atribución de grado por el jefe responsable; *b)* la solicitud de un examen oficioso al jefe responsable; *c)* un examen oficial a través del Grupo de Revisión Independiente; y *d)* recurso al Comité Paritario si se alega un vicio de procedimiento o un tratamiento injusto. El personal directivo es responsable de las decisiones de atribución de grado, y los directores regionales tendrán que dar el visto bueno a todas las descripciones de puesto genéricas para garantizar la uniformidad. La formación para la atribución de grado se llevará a cabo en las regiones en septiembre/octubre. Los procedimientos son exactamente iguales para la sede y el terreno, y todas las reclasificaciones se aplicarán de la misma forma.

¹ La evaluación se lleva a cabo del nivel superior al inferior, del nivel inferior al superior y lateralmente.

-
- *Procedimientos para la solución de reclamaciones: ¿cómo funcionarán en el terreno? En casos de acoso, ¿podrá estar presente en todos los casos un representante del Sindicato del Personal en una reunión con la dirección? ¿la presentación de una queja puede poner en peligro la carrera del funcionario? Respuesta:* se está elaborando una guía simplificada sobre la aplicación de procedimientos. Los conciliadores recibirán formación en el terreno. Aunque el Ombudsman estará ubicado en la sede, es posible comunicarse con él por medios electrónicos, por teléfono, etc. Los representantes del Sindicato del Personal podrán asistir en todo momento a las reuniones, y las quejas presentadas en virtud del procedimiento de solución de reclamaciones no afectarán en modo alguno a la carrera del funcionario.

 - *Centros de evaluación y desarrollo para la contratación: ¿en dónde se realizarán las evaluaciones del personal sobre el terreno? A veces los jefes responsables se han encargado de la contratación y selección del personal sobre el terreno sin consultar al Sindicato, lo que ha dado lugar a una predisposición en contra de candidatos internos. Respuesta:* en estos momentos ya se garantiza un trato homogéneo para todos en la etapa de admisión. Se establecerán directrices para la aplicación de los procedimientos sobre el terreno. Ya están funcionando los centros de evaluación para las vacantes de puestos del cuadro orgánico y de servicios generales en la sede, y pronto se establecerán para las vacantes de puestos del cuadro de servicios generales sobre el terreno.

 - *Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico (FNCO): ¿cómo se determinará la clasificación de las nuevas categorías, habida cuenta de que los grados son diferentes de los de las Naciones Unidas? Respuesta:* los grados serán los mismos que los que aplica el PNUD. El Departamento de Recursos Humanos y el Sindicato están de acuerdo en que la distinción entre el personal del cuadro orgánico y el personal de servicios generales es artificial; tendría mucho más sentido que, en lugar de basarse en el grado, la distinción se estableciera entre el personal internacional y el nacional.

 - *Política de movilidad: ¿cuál es la política actual? Respuesta:* la política anterior es inadecuada y demasiado rígida. Deberán aplicarse criterios en función del tipo de trabajo que desempeñe el funcionario.

 - *Formación del personal: el carácter limitado de la formación actual (clases de idiomas, formación en informática) no prepara al personal del cuadro de servicios generales para pasar a puestos del cuadro orgánico. Al hacer la selección, no se da ningún valor a la formación interna ni a su equivalente a nivel universitario. Respuesta:* se espera que la formación complementaria se financie a través de los ahorros del presupuesto, previa aprobación por el Consejo de Administración en noviembre.

 - *Titularización: hay un retraso en el proceso de titularización en algunas oficinas exteriores. Los funcionarios que no tienen contratos sin límite de tiempo se enfrentan a dificultades para obtener préstamos o hipotecas. Respuesta:* el ejercicio de 1999 ha finalizado y está a punto de comenzar el ejercicio de 2000. La posibilidad de revisar las actuales disposiciones contractuales se tratará en la Comisión Paritaria de Negociación (CPN).

-
- *Contratos precarios:* se ha reconocido el problema de los contratos precarios pero, en muchos casos, los funcionarios han estado contratados durante años sin que ello se tenga en cuenta a efectos de las prestaciones de jubilación. *Respuesta:* todos los casos de contratos precarios se han tenido en cuenta para el último ejercicio de titularización, pero la cuestión de las prestaciones de jubilación es más compleja, y se ha informado sobre estos casos a los representantes del personal ante la Caja de Pensiones. El Departamento de Recursos Humanos se compromete, en la medida de lo posible, a regularizar a las personas con contratos precarios.

 - *Compensación:* los aumentos por méritos especiales no se aplican de forma que se estimule la excelencia. Las prestaciones para el personal sobre el terreno no son siempre equitativas, especialmente en Africa, donde en algunos lugares de destino la metodología del régimen común no es aplicable. *Respuesta:* existen deficiencias en el régimen común, y las partes deberán tratar éstas y otras cuestiones relativas al régimen común para ver si se puede alcanzar una posición concertada. La CPN deberá revisar los mecanismos para el ascenso relacionado con la hoja de servicio del funcionario y los aumentos por méritos especiales.

 - *Seguridad del personal sobre el terreno:* las disposiciones actuales no son equitativas en determinadas oficinas exteriores. Se deberá proporcionar al personal los medios para protegerse, quizás a través de un sistema de bonificaciones. *Respuesta:* las Naciones Unidas han propuesto duplicar los gastos relacionados con la seguridad sobre el terreno. La OIT está llevando a cabo sus propios estudios locales, en consulta con las oficinas regionales y locales.

 - *Salarios y prestaciones locales:* a) se pide al Departamento de Recursos Humanos que adopten medidas para proteger el poder adquisitivo mediante el pago de salarios en dólares de los Estados Unidos. ¿Se pueden efectuar los reembolsos de la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT y de la UIT en dólares de los Estados Unidos? *Respuesta:* el pago de los salarios se rige por disposiciones del régimen común sobre las que la OIT no tiene ningún control; b) en lo que respecta a los subsidios familiares, ¿se puede considerar automáticamente a los padres como familiares a cargo de funcionarios solteros? *Respuesta:* se considerará una mejor aplicación de los subsidios y prestaciones, con la posibilidad de pagar sumas globales cuando corresponda; c) en algunos lugares de destino no existen estudios sobre los salarios locales, y es necesario facilitar la formación para poder llevarlos a cabo. *Respuesta:* el PNUD se está ocupando ya de la formación en algunos lugares de destino. El Consejo Paritario para la Formación volverá a ocuparse de la cuestión.

 - *Accidentes en el lugar de trabajo:* los reembolsos se efectúan muy lentamente; también se plantean problemas con el reembolso de pequeños gastos contraídos en los lugares de destino. *Respuesta:* la Caja del Seguro de Salud del Personal de la UIT y de la OIT tratará de acelerar los procedimientos, pero hay que dejar tiempo para el examen médico; los directores sobre el terreno deberán ocuparse de la cuestión de los gastos locales.

Estructura y funcionamiento del Sindicato del Personal (mesa redonda)

- 12.** La mesa está integrada por Fernando Peral (coordinador del Grupo de Trabajo sobre la reforma de los Estatutos del Sindicato), Abdoulaye Diallo y Mary Hamouda (miembros del Comité) y los cuatro miembros titulares regionales.
- 13.** El coordinador describe el proceso que desembocará en diversas propuestas de enmienda a los Estatutos del Sindicato del Personal. Los objetivos que se persiguen son la toma en consideración de los nuevos acuerdos de negociación colectiva, la revisión de las funciones del Comité del Sindicato del Personal, la mejora de la representación y de los derechos de voto de todos los miembros (especialmente del terreno), y la promoción de la comunicación efectiva con los miembros, tanto en el terreno como en la sede. Tras la introducción de una primera serie de enmiendas, quedan todavía algunos aspectos por mejorar, entre ellos, la participación y derechos de voto limitados del personal sobre el terreno en las asambleas generales, la falta de una función institucional para los representantes del personal regionales y locales en la definición de las políticas del Sindicato en las estructuras exteriores, y la indefinición de las responsabilidades de los delegados del Sindicato. Tras una consulta más amplia en la sede y en el terreno, el Comité del Sindicato del Personal someterá propuestas de enmienda a una asamblea general que se celebrará en octubre de 2001.
- 14.** Abdoulaye Diallo invita al personal destinado fuera de la sede a que participe en este ejercicio. El Grupo de Trabajo se ocupará de cuestiones tales como las instalaciones sindicales, la formación, la gestión de fondos, y la auditoría y control. Los principios de transparencia, unidad y multiculturalismo se consideran esenciales, y deberá evitarse cualquier división entre la sede y el terreno.
- 15.** El miembro titular para Africa menciona diversas deficiencias en los Estatutos existentes como, por ejemplo, la falta de disposiciones sobre la formación y el apoyo a la estructura exterior o de directrices para la aplicación de los Estatutos a nivel local. Muchos representantes del Sindicato en Africa carecen de un despacho, medios de comunicación y equipo de oficina. Se practica la censura y no se puede garantizar la confidencialidad. Se requiere un manual de aplicación sobre los Estatutos del Sindicato, formación para los representantes del Sindicato, apoyo para la organización de elecciones, y orientación sobre las operaciones financieras y la administración del presupuesto. Los directores regionales deberían asignar fondos para la formación de representantes del Sindicato del Personal.
- 16.** El miembro titular para las Américas declara que los problemas en su región son similares a los descritos por el orador precedente; en muchas oficinas, las labores del Sindicato se realizan fuera de las horas de trabajo. Los representantes del Sindicato no disponen ni siquiera de un presupuesto para las llamadas telefónicas. Actualmente, no existen procedimientos uniformes, por lo que un manual sería de gran ayuda. Las Américas consideran que sería conveniente contar con un representante suplente en la región, además del suplente de la sede. Se deberá asignar una partida específica del presupuesto para la formación de los representantes del personal destinados fuera de la sede, a la que también debería contribuir la Oficina. Aunque existen diferencias reconocidas entre las Américas y la sede, los representantes de las Américas siempre se han considerado parte de una estructura unificada. Las reuniones regionales periódicas del Sindicato del Personal son esenciales para garantizar la transparencia y tener en cuenta las

opiniones de los miembros. Pide que se asignen fondos para garantizar la traducción de todos los documentos al español.

17. El miembro titular para Asia y el Pacífico opina que no siempre se consulta a los representantes del Sindicato designados fuera de la sede sobre cuestiones de personal y pregunta sobre la manera de obligar a aplicar la negociación colectiva. Un director incompetente puede afectar negativamente a todo el personal de una oficina exterior. Los representantes del Sindicato de las oficinas exteriores carecen de medios para desempeñar sus funciones, no existe un presupuesto para viajes y los representantes del personal podrían ser objeto de intimidación. No se asignan fondos suficientes (sólo el 75 por ciento de las cuotas sindicales del personal local) a los representantes sindicales locales. El Comité del Sindicato del Personal no suele estar muy al tanto de las necesidades de las oficinas exteriores, es necesario asegurarse de que no se excluye al personal de las estructuras exteriores. Propone que se cree un puesto en la Mesa del Sindicato para un representante del terreno.

18. El miembro titular para Europa y Oriente Medio destaca la importancia de mejorar la capacidad de representación en el plano regional del personal destinado fuera de la sede; acoge favorablemente la cooperación continuada con el Sindicato del Personal en Ginebra para resolver problemas que no pueden tratarse localmente. Se necesita más información y formación sobre las nuevas estructuras y acuerdos. El Sindicato del Personal en la sede deberá instar a la administración para que encuentre la forma de aplicar todos los acuerdos en las oficinas exteriores. No ve el interés de que haya un representante adicional del terreno en el Comité y esta cuestión no debería en ningún caso ser motivo de divergencia. Es fundamental evitar las divisiones artificiales entre el Sindicato del Personal en la sede y en las estructuras exteriores; en su lugar, todos deberíamos esforzarnos por consolidar la unidad y la solidaridad.

19. Fernando Peral proporciona cifras que muestran que en años anteriores, el Sindicato dedicó a las estructuras exteriores el doble de la cantidad obtenida en concepto de contribuciones del personal destinado a ellas. Este año, la mitad del presupuesto del Sindicato se ha dedicado a la Reunión global, esto es, cinco veces la cantidad obtenida en concepto de contribuciones de los miembros destinados fuera de la sede.

20. El Presidente del Sindicato del Personal hace hincapié en la unidad. La relación entre los ingresos presupuestarios obtenidos fuera de la sede y los gastos en las estructuras exteriores es netamente favorable a estas últimas, y todo representante del personal ha de responder de la utilización rigurosa de los fondos del Sindicato; las necesidades del Sindicato son muchas y los recursos escasos. Todos los documentos publicados por el Comité se sometieron previamente a los miembros titulares para que formularan sus comentarios, y éstos pudieron consultar entonces a los representantes en sus regiones. Todas las estructuras regionales deberán reconocer también la función que cumplen los miembros suplentes regionales en la sede, y garantizar que se identifica a candidatos para la elección.

Discusión general

21. Se plantea una serie de cuestiones, entre las que cabe destacar:

- la definición de la función de los miembros titulares regionales;

-
- la formación de los representantes del Sindicato del Personal en las estructuras exteriores;
 - la cuestión de si el personal directivo superior debería tener derecho a afiliarse al Sindicato del Personal, y
 - la circulación de información dentro de las regiones, así como la necesidad de canalizar los comentarios a través de los miembros titulares regionales.
- 22.** En respuesta a la solicitud de que el Sindicato del Personal facilite todos los documentos en francés y español, Mary Hamouda (Secretaria General) pide voluntarios en las estructuras exteriores para que ayuden a traducir los documentos en francés y español, ya que los miembros del Comité son predominantemente de habla inglesa.
- 23.** El Presidente de la Reunión global hace una recapitulación en la que reafirma la misión, solidaridad y unidad estructural del Sindicato del Personal de la OIT. Enuncia algunos principios que pueden servir de orientación a los miembros en su trabajo:
- el trabajo del Sindicato es oficial;
 - la formación de los representantes del Sindicato del Personal es de máxima importancia;
 - se debería reservar un presupuesto para la prestación de servicios de traducción al Sindicato;
 - se deberían examinar diversas formas de comunicación entre las regiones y la sede, y entre las estructuras exteriores y la región, y
 - se deberían proporcionar las instalaciones necesarias (despachos, etc.) a los representantes del Sindicato del Personal en las estructuras exteriores.

Finanzas del Sindicato

- 24.** Colleen McGarry (Tesorera) hace una presentación sobre las finanzas del Sindicato de los representantes del personal destinado fuera de la sede, y resume una serie de cuestiones relacionadas con la contabilidad y la presentación de informes. Pueden obtenerse copias de la presentación y de formularios de estados financieros (véase anexo I).
- 25.** Un debate sigue a la presentación. Las oficinas exteriores utilizan los fondos para diversos fines, incluidas las actividades sociales e incluso pequeños préstamos. Los procedimientos de firma y contabilidad difieren. La transparencia se considera fundamental para evitar un uso inadecuado de los fondos y garantizar la comunicación con

los miembros. Si bien las oficinas individuales deciden sobre los gastos que han de realizar, éstos han de justificarse.

26. Se propone la elaboración de directrices sobre la utilización de los fondos del Sindicato en las estructuras exteriores y la presentación de estados financieros normalizados trimestrales o anuales. Se recomienda que haya dos signatarios para hacer uso de una cuenta bancaria y que se forme a otra persona que pueda encargarse de la contabilidad. Se recomienda a los miembros del Sindicato del Personal que formulen un plan/presupuesto sobre la utilización de los fondos.

27. El Presidente del Sindicato del Personal explica cómo se gestionan en la sede los fondos del Sindicato. Se actúa con extremada prudencia y se reservan fondos para posibles acciones judiciales o sindicales. Aunque no se cuestiona la situación actual en el terreno, el Comité del Sindicato del Personal insta a los representantes del Sindicato a que garanticen la transparencia, la responsabilidad y la presentación periódica de informes. El Sindicato del Personal en la sede suele estar dispuesto a destinar a la formación los mismos fondos que los que asigne la estructura local del Sindicato.

Convenios colectivos y su aplicación en el terreno

Marco general: Acuerdo de reconocimiento y procedimiento

28. El Presidente del Sindicato del Personal explica la importancia del Acuerdo (véase anexo II), que es único en el sistema de las Naciones Unidas y en virtud del cual el Sindicato del Personal de la OIT y la Oficina Internacional del Trabajo se reconocen mutuamente como agentes negociadores. El Acuerdo prevé la negociación de las condiciones de empleo en la OIT que no queden abarcadas por el régimen común de las Naciones Unidas, así como la interpretación de las disposiciones del régimen común (como se ha hecho con las descripciones de puesto genéricas). El Acuerdo ha recibido el apoyo del Consejo de Administración, que delega su autoridad en el Director General para firmar convenios vinculantes. El Estatuto del Personal dispone ahora que el Director General está facultado para aplicar los convenios dentro de estos parámetros generales. No es de extrañar que se haya manifestado una oposición al Acuerdo dentro del régimen común y en otros círculos dentro de la OIT. Sin embargo, el Sindicato del Personal de la OIT y la Administración, juntos, deben hallarse en mejor situación respecto del régimen común de las Naciones Unidas.

Convenios sobre contratación y selección, clasificación de puestos y planes de desarrollo personal

Contratación y selección

29. Fernando Peral (representante del Sindicato en el Grupo de Trabajo Paritario sobre contratación y selección) hace una presentación del nuevo convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación (véase anexo III). Explica el funcionamiento de los Centros de Evaluación y de los procedimientos de selección en la sede e indica que, aunque será necesario realizar algunas adaptaciones para las oficinas exteriores, éstas habrán de negociarse y seguirán los mismos principios y objetivos del Convenio.

30. David Macdonald (Jefe, Servicio de la Política de Recursos Humanos y los Sistemas de Información) considera que el Convenio supone un avance importante para la modernización del sistema. Introduce un enfoque basado en el desarrollo de las perspectivas de carrera y en las técnicas de evaluación modernas, desembocando en un

proceso justo y transparente mediante el cual se podrá responder a las necesidades de la Oficina y garantizar un trato justo a los individuos.

Atribuciones de grado

31. El Presidente del Sindicato del Personal hace una presentación de los resultados del Convenio para el establecimiento de una base para la clasificación y la atribución de grado en la sede (véase anexo II). El proceso se encuentra ahora en la fase de apelación, y las apelaciones parecen concentrarse en determinadas unidades. El proceso de reclasificación está a punto de culminar en la sede, y en el terreno se va a proceder a las clasificaciones/atribuciones de grado iniciales, que habrán de realizarse antes de la reunión de noviembre del Consejo de Administración.

Planes de Desarrollo Personal (PDP)

32. Colleen MacGarry (representante del Sindicato en el Grupo de Trabajo Paritario sobre planes de desarrollo personal) informa sobre los planes de desarrollo personal, una nueva función que cuenta con el apoyo conjunto del Sindicato y del Departamento de Recursos Humanos para promover las perspectivas de carrera a través de la formación. Entre los principios fundamentales figuran una definición clara de las responsabilidades, la igualdad de trato, el control de la imparcialidad y la confidencialidad. El PDP no estará vinculado a la evaluación del rendimiento profesional (para la que se establecerá un nuevo procedimiento), pero estará estrechamente relacionado con la selección. Su éxito dependerá en gran medida de la formación, que ha sido durante mucho tiempo motivo de preocupación para el Sindicato, y de la asignación de suficientes créditos presupuestarios para este fin. El PDP será propiedad del miembro del personal y el ejercicio se realizará a iniciativa de éste; su propósito es identificar los objetivos de formación y las perspectivas de carrera a corto y largo plazo, que podrán abarcar la formación institucionalizada, y no institucionalizada tanto en la Organización como fuera de ella, y las asignaciones temporales a otros organismos de las Naciones Unidas, las ONG y empresas privadas. El PDP será un ejercicio en principio anual, en el que participarán el funcionario y el jefe responsable, encargándose el Departamento de Recursos Humanos de recopilar sus resultados a efectos de la planificación, incluidos la formulación de planes de formación a escala de toda la Oficina y el examen a cargo del Consejo Paritario para la Formación. Se realizará un informe anual que se someterá al futuro Comité de Recursos Humanos y al Consejo de Administración. En caso de desacuerdo con el jefe responsable, el Departamento de Recursos Humanos prestará asesoramiento y podrá recurrirse al procedimiento para la solución de reclamaciones. Pronto se publicará un manual divulgativo acerca del PDP en los tres idiomas de trabajo. Se alienta a los funcionarios a que propongan, a título individual o colectivo, soluciones creativas para su propia formación.

Discusión general

33. Varios participantes plantearon el problema general de la lentitud en la aplicación de los nuevos mecanismos en las estructuras exteriores en comparación con la sede. Resulta mucho más fácil para los directores de oficinas exteriores eludir los procedimientos acordados para la gestión de los recursos humanos, e incluso cometer irregularidades, especialmente en las oficinas pequeñas en donde se ejerce un menor control.

34. Los participantes formulan preguntas en relación con los diferentes apartados, a las que responden David Macdonald y Keiko Niimi (HRDEV) y David Dror y Fernando Peral.

Contratación y selección

- 35.** Se expresa preocupación acerca del funcionamiento de los Centros de Evaluación y Desarrollo en las estructuras exteriores, especialmente en lo que respecta a la selección y formación de los evaluadores. ¿Se aceptarán los nombramientos efectuados con arreglo a los antiguos procedimientos? ¿Se proporcionarán recursos adicionales para ayudar a los jefes responsables a hacer frente al aumento de la carga de trabajo? Se plantea una pregunta relativa a irregularidades en los traslados de corto plazo, ya que se da ventaja en los concursos a determinados miembros del personal. ¿Qué disposiciones existen para evitar que se eluda la aplicación de los procedimientos?
- 36.** El Departamento de Recursos Humanos responde que se están perfeccionando los Centros de Evaluación y Desarrollo en la sede antes de introducirlos en el terreno. Los procedimientos son los siguientes: *a)* se evaluará en Ginebra a los candidatos seleccionados para todos los puestos del cuadro orgánico y para los puestos del cuadro de servicios generales; *b)* para los puestos del cuadro de servicios generales que estén por encima de un determinado nivel, se establecerán Centros de Evaluación en las oficinas regionales; *c)* para los demás puestos del cuadro de servicios generales, se entrevistará a los candidatos en las oficinas locales. Los encargados de la evaluación serán personas independientes y designadas conjuntamente por el Departamento de Recursos Humanos y el Sindicato del Personal y recibirán la formación adecuada. Algunos concursos para puestos del cuadro de servicios generales en la sede y para puestos del cuadro orgánico siguen rigiéndose por el antiguo sistema, pero tan pronto se establezcan los nuevos mecanismos, todos los concursos, tanto en la sede como en el terreno, se regirán por el convenio colectivo. Los directores podrán solicitar recursos de personal adicionales para hacer frente al aumento de la carga de trabajo debido a la aplicación de los nuevos procedimientos.
- 37.** El Sindicato del Personal declara que se espera que los jefes responsables sean capaces de adaptarse a los nuevos procedimientos. En lo que respecta a las irregularidades, el convenio colectivo sobre un procedimiento para la solución de reclamaciones ya ha fijado las normas para perseguirlas y resolverlas, normas que cuentan con el acuerdo del Departamento de Recursos Humanos.

Atribuciones de grado

- 38.** Se hace un comentario sobre los plazos especialmente cortos para el ejercicio de reclasificación en el terreno. ¿Cuál es el proceso para establecer el Grupo de Revisión Independiente en el terreno? ¿Podrá resultar el proceso en la atribución de un grado menor que el actual?
- 39.** El Departamento de Recursos Humanos responde que pronto se aplicará en el terreno el convenio para el establecimiento de una base para la clasificación, aunque las modalidades no serán exactamente las mismas. Dado que todavía no se han constituido los grupos de revisión independientes en el terreno, que se ocuparán de la clasificación del personal local del cuadro de servicios generales y de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico de las categorías A y B, la clasificación/atribución de grado inicial se someterá al Consejo de Administración en su reunión de noviembre, y la revisión y las apelaciones quedarán para una fase posterior.

40. En lo que respecta a la reclasificación a una categoría inferior, el Sindicato del Personal explica que las funciones pueden cambiar, lo que puede resultar en que un puesto se reclasifique a una categoría inferior, pero el titular del puesto mantiene su clasificación. Sin embargo, las descripciones genéricas de puestos sólo pueden cambiarse mediante acuerdo entre las partes en el convenio. El Departamento de Recursos Humanos añade que, en general, la modificación de las exigencias del puesto y el proceso de reclasificación se agilizarán con los nuevos procedimientos, lo que ofrecerá una mayor flexibilidad a los jefes responsables.

PDP/Formación

41. Muchos participantes manifiestan su descontento respecto de las actuales disposiciones en materia de formación aplicadas en el terreno, ya que los fondos no siempre se asignan de forma equitativa, y expresan su pesimismo en cuanto a las posibilidades de cambio. Los PDP podrían suscitar expectativas que luego no podrían cumplirse por motivos financieros (dado los escasos créditos presupuestarios para la formación en el terreno). Se plantean cuestiones en cuanto a la capacidad de los jefes responsables para administrar el nuevo sistema, la posibilidad de recurrir a la enseñanza a distancia, las clases nocturnas y la concesión de permisos por razón de estudios, los plazos para los PDP y si éstos son obligatorios. Se expresan dudas en cuanto a la buena disposición de los directores a la hora de liberar al personal para fines de formación.

42. El Departamento de Recursos Humanos estudiará cualquier propuesta del personal en materia de formación. La función del Consejo Paritario para la Formación será definir prioridades en materia de financiación. Se considerará toda licencia de formación y estudios, siempre y cuando el contenido sea pertinente a efectos del trabajo de la Oficina. Se ha firmado el convenio sobre los PDP, se ha elaborado un manual, y se determinará a finales de octubre un calendario concreto. Se alentará al personal a que lleve a cabo sus PDP anualmente, tanto en la sede como en el terreno.

43. El Sindicato insta al personal a que exprese sus aspiraciones en materia de formación y de carrera. Para el Sindicato, no se trata de una cuestión de disponibilidad de recursos sino de la voluntad política. Las cifras proporcionadas por el Sindicato (entre un 2 y un 5 por ciento del presupuesto total de la OIT) se han basado por una parte en el monto que las administraciones públicas modernas gastan en formación, y por otra en el retraso de 20 años que arrastra la Oficina en lo que respecta a la formación.

Convenios colectivos sobre solución de reclamaciones y reclamaciones en materia de acoso

44. El Presidente del Sindicato del Personal presenta los nuevos convenios (véase anexo III).

45. David Macdonald señala que los nuevos procedimientos constituyen una medida positiva para la Administración, al promover una solución oficiosa de las reclamaciones, en el menor plazo de tiempo posible y lo más cerca posible del nivel en que se originaron, y proporcionar al mismo tiempo controles y salvaguardias. El último paso en la introducción de los procedimientos ha sido el nombramiento del Ombudsman (que se espera entre en funciones el 3 de octubre de 2001). Se publicará en breve un boletín

conjunto, acompañado de una circular, y se está ultimando una guía para divulgar los procedimientos que se distribuirá a todos los miembros del personal.

- 46.** Bill Salter (miembro titular del Comité Paritario), Shauna Olney y Patricia Isimat-Mirin (miembros suplentes del Comité Paritario), Jean-Bernard Ballion y Anna Torriente (conciliadores) responden a las cuestiones, al igual que David Dror y Fernando Peral.

Proceso de conciliación

- 47.** Los participantes preguntan acerca de los planes para la formación de conciliadores en el terreno, y de los recursos que caben si se elige a conciliadores que no son competentes. Otros puntos se refieren a los pasos que hay que dar para presentar las reclamaciones, si es necesario pasar por todas las etapas, y si es posible que varios funcionarios presenten colectivamente una reclamación. Convendría disponer de un organigrama. ¿Se ha tramitado ya algún caso con arreglo a los nuevos procedimientos?

- 48.** En respuesta a lo anterior, se informa que de los 104 candidatos para el puesto de conciliador (60 en la sede y 44 en el terreno), 24 ya han sido formados en Ginebra (un grupo en inglés y otro en francés). La respuesta del terreno ha sido dispar, con pocos candidatos en todas las regiones excepto en Africa. La formación en la sede duró nueve días, a lo largo de varias semanas (lo que ha limitado en algunos casos la participación); abarcó técnicas de comunicación y de diálogo y se hizo uso de la simulación y de los juegos de figuración. En el procedimiento de solución de reclamaciones, es obligatoria la celebración de una reunión con el jefe responsable, pero el recurso al Defensor del Personal es optativo; en el caso de una reclamación en materia de acoso, la reunión con el responsable inmediato es optativa, pero es obligatoria la reunión con el Defensor del Personal. Los conciliadores también pueden trabajar en equipo. El miembro del personal puede recibir la asistencia de un representante del Sindicato en cualquier etapa del procedimiento. El Ombudsman es un funcionario de la OIT, contratado por un mandato de dos años, renovable sólo una vez. El actual Presidente del Comité Paritario no es funcionario de la OIT. Al final de sus mandatos, ninguno de ellos, ni ningún miembro de sus familias, puede ser contratado por la OIT, y ello durante un período de cinco años. Se puede presentar una acción colectiva ante el Ombudsman y ante el Comité Paritario, y toda decisión sobre una acción colectiva tendrá un efecto vinculante en casos similares. En la actualidad, se están tramitando dos o tres casos conforme a los nuevos procedimientos.

- 49.** Los miembros del Comité Paritario presentes explican que el Comité, que constituye la última etapa del procedimiento ante la Administración de la OIT, tiene una función judicial. Se espera que la mayor parte de los casos se resuelva en etapas anteriores. El Comité Paritario celebrará normalmente una vista, examinará los documentos y escuchará a los testigos. El procedimiento puede tener lugar en cualquiera de los tres idiomas oficiales y, excepcionalmente, en otros idiomas. El Comité Paritario ha adoptado un reglamento y sus miembros han sido elegidos en la sede y en las estructuras exteriores teniendo en cuenta el equilibrio de género y regional.

- 50.** Se plantearon cuestiones relativas a la definición del jefe responsable, la función de la Comisión Paritaria de Recursos Humanos, y la función del Sindicato del Personal en caso de que el querellante no sea miembro del Sindicato. Se pregunta a quién debe contactar en primer lugar el funcionario en caso de reclamaciones relacionadas con el acoso, y cómo se deberán fundamentar los hechos en tales casos.

51. Se explica que el jefe responsable es el supervisor directo o un superior de dicho supervisor. Todavía no se ha constituido la Comisión Paritaria de Recursos Humanos; hasta que el Ombudsman no asuma sus funciones, la formación de conciliadores tiene lugar bajo los auspicios de la Comisión Paritaria de Negociación. El Sindicato del Personal prestará asistencia a todo miembro del personal en caso de acoso. Los principios fundamentales del procedimiento son la justicia natural, las garantías procesales y la equidad.

El futuro: convenios colectivos en curso

52. El Director del Departamento de Recursos Humanos dice que se han introducido importantes cambios en casi todas las políticas de recursos humanos de la OIT. El programa actual se va a llevar a término con la aplicación de los convenios ya firmados. Entre las cuestiones que el Departamento de Recursos Humanos considera prioritarias figuran: la reforma del Tribunal Administrativo, la política de retribución del mérito, el funcionamiento de las prestaciones, la revisión de las disposiciones contractuales, y la conducta y actuación profesional (disciplina).

53. El Presidente del Sindicato del Personal resume el programa del Sindicato para el futuro: acuerdos sobre la política de retribución del mérito, una nueva evaluación del rendimiento profesional que se desvinculará de la titularización, de los aumentos por méritos y del ascenso personal. A principios de 2002, se espera que se ultimen todas las cuestiones pendientes relativas a los convenios firmados, como por ejemplo la reforma del Tribunal Administrativo de la OIT, la definición de las funciones y designación de los miembros de la Comisión de Recursos Humanos y designación de los miembros del Consejo Paritario para la Formación, así como las negociaciones sobre el artículo 4.2 del Reglamento del Personal (selección directa). Asimismo, se iniciarán discusiones sobre la posibilidad de establecer una escala de sueldos uniforme que proporcione las mismas perspectivas de carrera para el personal del cuadro de los servicios generales y del cuadro orgánico.

Afiliación inter-organismos

54. Abdoulaye Diallo expone sucintamente la historia de la FICSA, que fue creada en 1952 por seis asociaciones del personal y un sindicato del personal (el de la OIT) del sistema de las Naciones Unidas. Los objetivos de la FICSA son, entre otros, promover el desarrollo de la administración pública internacional conforme a los principios contenidos en la Carta de las Naciones Unidas y en las constituciones de los respectivos organismos especializados. Se compromete a garantizar que las condiciones de empleo sean las mismas para todo el personal de las Naciones Unidas, y que esas condiciones se mantengan a un nivel que permita contratar a los mejores; defender los derechos del personal; y contribuir a crear una imagen positiva de la administración pública internacional. A continuación, el orador describe el funcionamiento interno de la FICSA. Conforme al informe presentado a la 54.^a reunión del Consejo de la FICSA, la Federación cuenta con 26 asociaciones/sindicatos procedentes de 21 organizaciones y seis oficinas regionales, dos miembros asociados, 24 miembros reconocidos como entidades consultivas y 14 miembros que asisten en calidad de observadores (FUNSAs). Durante el tiempo en que el Sindicato de la OIT fue miembro de la FICSA siempre participó activamente y pagó sus contribuciones (unos 110.000 francos suizos al año). Señala que en el decenio de 1980 hubo una escisión en la FICSA que dio lugar a la creación de un Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal

(CCISUA) que representa principalmente al personal de la secretaría de las Naciones Unidas.

55. En diciembre de 1994, una asamblea general extraordinaria del Sindicato del Personal de la OIT decidió la retirada del mismo de la FICSA. Las principales razones fueron las siguientes:

- incumplimiento por parte del Comité Ejecutivo de la FICSA de las decisiones del Consejo, especialmente las relativas al boicot de la CAPI;
- negativa a consultar a las asociaciones/sindicatos miembros en relación con la aplicación de las decisiones del Consejo;
- negativa a revisar el método para calcular las cuotas de contribución de las asociaciones/sindicatos miembros.

56. El Sindicato del Personal de la OIT propuso introducir mejoras en el funcionamiento de la FICSA y por fin se ha incluido un punto relativo a la modificación del estatuto y estructura de la FICSA en el orden del día de la 53.^a reunión del Consejo, celebrada en 2000.

57. El orador continúa describiendo las relaciones con la FICSA desde 1994. El Sindicato del Personal de la OIT gozaba de la condición de observador ante la FICSA y la CCISUA. Sin embargo, en su reunión de enero de 1998, el Consejo de la FICSA presentó un ultimátum al Sindicato del Personal de la OIT, exigiendo a éste que se reintegrara o que perdiera su estatuto consultivo. Desde entonces, se han enfriado las relaciones entre el Sindicato del Personal de la OIT y la FICSA. La propia FICSA tuvo graves problemas con sus miembros en 1998-1999. El Sindicato del Personal de la OIT mantuvo contactos oficiosos con la FICSA y contactos periódicos con las demás asociaciones/sindicatos del personal de las demás organizaciones de las Naciones Unidas en Ginebra a través del «IO Group». Se invitó al Secretario General de la FICSA y a representantes de los demás sindicatos del personal/asociaciones de las Naciones Unidas a la ceremonia de la firma del Acuerdo de reconocimiento y procedimiento. El Sindicato del Personal de Turín sigue siendo miembro de la FICSA, y la sección de antiguos funcionarios (que forma parte del Sindicato del Personal de la OIT) tiene reconocido el estatuto consultivo.

58. Por último, el orador informa sobre la reunión oficiosa que mantuvo con André Heitz, Secretario General de la FICSA, el 7 de agosto de 2001. Recordó al Sr. Heitz las razones por las que el Sindicato del Personal de la OIT se había retirado de la FICSA. El Sr. Heitz le informó de lo que consideraba mejoras en el funcionamiento de la FICSA (respeto de las decisiones, fin del boicot de la CAPI, modificaciones de las normas, cálculo de las contribuciones). Calcula que, si el Sindicato del Personal de la OIT se reintegrara a la FICSA este año, su contribución ascendería a unos 85.000 francos suizos. También llama la atención sobre la revisión del manual de seguridad, que introducía mejoras en los servicios prestados al personal local.

59. El Presidente del Sindicato del Personal señala que son 15 las cuestiones que afectan a las condiciones de servicio y se tratan en el marco del régimen común, siete de las cuales no son tratadas por la FICSA. No existe ningún mecanismo para tratar de los derechos

fundamentales del personal a negociar o a expresar sus opiniones. De hecho, la Quinta Comisión adopta decisiones — actuando la CAPI como secretaria de la misma — y el personal no tiene ningún derecho de representación ni de consulta ante la Quinta Comisión. ¿Qué puede hacer entonces el personal para promover condiciones de trabajo mejores y más justas en el marco del régimen común? En todas las organizaciones de las Naciones Unidas, los órganos del régimen común no sólo están socavando los principios Noblemaire y Fleming, sino que tratan de acabar con los sindicatos, y la FICSA les está haciendo el juego. Por ejemplo, la FICSA analizó los convenios fruto de la negociación colectiva en la OIT y llegó a la conclusión de que el modelo de consulta de la FAO era mejor. Si el Sindicato del Personal de la OIT no puede negociar en el régimen común, deberá negociar donde sea posible — el Sindicato no debe quedar aislado, pero tampoco quiere que se menoscaben sus derechos de negociación. El orador recuerda a los presentes que la FICSA boicoteó a la CAPI durante siete años. Expresa su preocupación ante las argucias utilizadas por la FICSA para tratar de que las secciones del Sindicato en las oficinas exteriores de la OIT se unan a la FICSA, y cita los ejemplos de Antananarivo y Beirut. Dado que la decisión de abandonar la FICSA fue tomada en una Asamblea General del Sindicato, sólo una Asamblea General puede cambiar dicha decisión. Se ha reunido con el Presidente de la FICSA y le recordó las tres razones por las que la OIT había abandonado la FICSA, pero éste no le había dado ninguna respuesta. El Comité del Sindicato, tras una larga discusión tuvo que tomar la difícil decisión de pedir al miembro titular para Asia y el Pacífico que dimitiera del puesto que ocupaba en la FICSA.

60. El miembro titular para Asia y el Pacífico reitera la posición que ya había manifestado con anterioridad. Insiste en que, dado que las administraciones del régimen común actúan conjuntamente en órganos tales como el CCCA, el CAC y la CAPI, y presentan posiciones comunes ante la Quinta Comisión, los representantes del personal deberían actuar igualmente de manera concertada, ya sea a través de la FICSA, del CCSAI o de cualquier otra forma apropiada. El régimen común se ocupa de los sueldos y prestaciones, y los efectos de estas negociaciones tienen importantes consecuencias para el personal, y especialmente para el personal de las estructuras exteriores. Su larga experiencia con la FICSA le permite decir que esta Federación está llevando a cabo una labor eficaz en ámbitos tales como las encuestas salariales, los ajustes por lugar de destino y otras cuestiones del régimen común ya sea a través de su acción ante el CCCA, la CAPI o la Quinta Comisión, o a través de una intensa promoción de los intereses del personal ante los delegados a la Asamblea General de las Naciones Unidas. En su opinión, aunque sigue sometiendo totalmente a las decisiones adoptadas por la Asamblea General del Sindicato y por el Comité del Sindicato del Personal, el sentido común indica que el Sindicato debería volver a unirse a la Federación lo antes posible tanto a efectos de la representación y de la solidaridad con las demás organizaciones del régimen común, como por el liderato político y técnico que ejerció el Sindicato del Personal de la OIT en la FICSA hasta 1994, y que podría volver a ejercer.

61. El miembro titular para Europa y Oriente Medio recuerda a todos los presentes que el Sindicato abandonó la FICSA por razones muy concretas, siendo una de ellas la falta de democracia en la dirección de los asuntos de la Federación, y que, en la situación actual, sólo cabe discutir si estas cuestiones se han solucionado o no en el marco de una Asamblea General, dado que la decisión de abandonar la Federación fue adoptada por la Asamblea General. En su opinión, y dado el escepticismo expresado por la dirección de la FICSA en relación con el proceso de negociación colectiva en la OIT, se debería dejar al Comité del Sindicato del Personal que decidiera en qué momento la evolución de la situación permite someter esta cuestión a una Asamblea General. El Comité deberá reiterar cuantas veces sea necesario que sólo una decisión de la Asamblea General podrá hacer que el Sindicato del Personal de la OIT se vuelva a unir a la FICSA.

62. El miembro titular para las Américas dice que la negociación colectiva es un principio esencial no sólo para la OIT en tanto que Organización sino también para su personal. Se opondrá categóricamente a unirse a cualquier estructura que pretenda representar al personal y descalifique un proceso de negociación colectiva. En su opinión, deberá mantenerse una relación con la FICSA, aunque sólo sea por solidaridad. Sin embargo, como declaró el orador anterior, la Asamblea General decidió abandonar la Federación y por consiguiente sólo una Asamblea General puede hacer que el Sindicato se vuelva a integrar. Corresponde al Comité dirigir al Sindicato en este asunto, y la decisión final tendrá que adoptarse en una Asamblea General, tras haber recibido la información adecuada.

63. El miembro titular para Africa se suma a los dos oradores precedentes y señala que la Asamblea General tomó una decisión en 1994, y que el Comité del Sindicato ha de respetar y aplicar esta decisión hasta que ese mismo órgano revoque la decisión. Es posible que, por razones muy concretas, la solidaridad entre el personal de las Naciones Unidas sea mayor en muchos lugares de destino fuera de la sede. Pero en cualquier caso de lo que se trata es de determinar si es el momento adecuado para abordar la cuestión de la adhesión a la FICSA y, en caso afirmativo, de ayudar al Comité para que defina la posición que debería adoptar el Sindicato del Personal de la OIT. La reunión regional de la región de Africa tratará esta cuestión y se volverá a referir a ella en sus conclusiones.

64. Fernando Peral (miembro del Comité del Sindicato del Personal) indica que, en su opinión, la decisión del último Consejo de la FICSA de revisar el método para el cálculo de las contribuciones, de democratizar sus procedimientos y de revisar sus estatutos no se habría producido si el Sindicato del Personal de la OIT no hubiera abandonado la Federación. A largo plazo, también considera probable que el Sindicato del Personal de la OIT vuelva a integrarse probablemente en la FICSA, porque la solidaridad constituye un valor esencial para nuestro Sindicato, y la FICSA necesita del liderazgo técnico y político de la OIT. No obstante, su opinión es que todavía no se dan las condiciones adecuadas para la reintegración y que para volver a examinar adecuadamente la posición del Sindicato del Personal se necesitan tiempo y recursos y, por el momento, hay que dar prioridad a la negociación colectiva.

65. El Presidente del Sindicato del Personal resume el debate e indica que los miembros titulares para las Américas, Africa y Europa/Oriente Medio consideran que ésta es una cuestión que ha de tratar el Comité, y que todos los representantes del Sindicato del Personal han de respetar las decisiones de la Asamblea General. El miembro titular para Asia y el Pacífico indicó claramente que, en su opinión, el Sindicato debería reintegrarse inmediatamente en la FICSA o afiliarse a cualquier otro órgano que represente al personal de las Naciones Unidas en todo el mundo, salvo que el Sindicato del Personal sea capaz de tratar directamente las cuestiones del régimen común. El orador anima a todos los participantes que deseen hacerlo a que traten esta cuestión en sus reuniones regionales y a que presenten propuestas.

Reuniones regionales

66. Los ponentes de cada reunión regional presentan los respectivos informes, que se adjuntan al presente (véanse anexos 1 a 4). El Presidente del Sindicato del Personal agradece a los ponentes y a todos los participantes su importante contribución a esta Reunión global, que ha dado una dimensión unitaria a nuestro Sindicato y permitido que se dieran a conocer las opiniones de la mitad de nuestros miembros. En efecto, éste ha sido un ejercicio de gran utilidad, que ayudará al Comité a tratar cuestiones políticas concretas y servirá para recordar a todos los miembros del Sindicato la importancia de la solidaridad entre la sede y el terreno.

Intervenciones en relación con las pensiones, el Servicio médico, la Caja del Seguro del Personal de Salud de la OIT/UIT (SHIF), las horas de trabajo y los días festivos

Pensiones

67. La Secretaria de la Caja de Pensiones hace una breve introducción de la Caja de Pensiones, y los participantes formulan preguntas sobre la misma y otras preguntas conexas. Entre otras, se pregunta acerca del Seguro de Vida Colectivo, de la terminación de la relación laboral con compensación monetaria («Golden handshake»), y del acceso a la MEC (Mutual de Funcionarios Públicos Internacionales). El representante de la Oficina de Beijing pide al Sindicato que le apoye para que se computen los años de servicio prestados a la Oficina como empleados gubernamentales a efectos de la pensión de la OIT.

68. El Presidente del Sindicato del Personal resume el debate y propone que se consideren algunas posibilidades, en particular, la reducción de las cotizaciones, el pago de los sueldos en dólares de los Estados Unidos para las escalas de sueldos basados en dicha moneda, la rigidez del régimen de pensiones para las adhesiones tardías y las terminaciones antes de la edad de jubilación, así como para la transferencia de los derechos de pensión y el reconocimiento de las parejas de hecho. Propone que, por ser el único organismo del régimen común de las Naciones Unidas que cuenta con especialistas en seguridad social, la OIT tome la iniciativa para proponer cambios, y el Sindicato deberá alentar las candidaturas de miembros para ocupar puestos en los organismos del Comité de Pensiones.

Seguridad, horas de trabajo y días festivos

69. David Macdonald hace un breve resumen de la situación en lo que atañe a la seguridad en el terreno. La Asamblea General de las Naciones Unidas está procediendo a la revisión de las disposiciones de seguridad a escala del régimen común de las Naciones Unidas; la Asamblea General decidió que se deberían movilizar más fondos para contratar a agentes de seguridad en el terreno y en la sede en Nueva York. La OIT está llevando a cabo un examen interno, y en breve se enviará un cuestionario al respecto a todas las oficinas exteriores; pide a los representantes del personal que alienten a los funcionarios a responder al formulario; las respuestas deberán llegar a más tardar a finales de septiembre, ya que se someterá un informe a la reunión de marzo de 2002 del Consejo de Administración. En lo que respecta a las horas de trabajo y los días festivos, responde a diversas preguntas, confirma que todas las disposiciones al respecto se adoptan por consenso entre los organismos presentes en cada uno de los lugares de destino, y no espera que se produzcan cambios importantes en un futuro próximo.

70. Fernando Peral reafirma la posición del Comité del Sindicato del Personal sobre cuestiones tales como la seguridad, la salud y el subsidio de educación, a saber, que el Sindicato no reconoce ni reconocerá jamás diferencias de trato entre el personal del cuadro de los servicios generales y el del cuadro orgánico ni entre el personal internacional y el local, dado que se trata de cuestiones que afectan a los derechos humanos más fundamentales que van de ser plenamente reconocidos para todos los funcionarios de la OIT y para toda persona que tenga una relación de empleo con la Oficina.

Servicio Médico

71. El Dr. Wabitsch hace una breve presentación de la evolución de la situación en su ámbito de competencia. Describe un plan de acción para las actividades sobre el terreno relacionadas con la salud (normas de higiene y ergonómicas, y normas en materia de seguridad). Asimismo, confirma que se está ultimando el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA. Entre las cuestiones planteadas figuran la evacuación médica del personal local, los viajes por motivos de salud, la información y la formación, los exámenes periódicos, los costos de los exámenes médicos en el terreno, la certificación médica para los nuevos funcionarios y el apoyo psicológico al personal. Por último, informa sobre los planes para la creación de una base de datos sobre salud del personal de la OIT que facilite la adopción de eventuales medidas preventivas.

Fondo de Ayuda del Sindicato del Personal

72. Liliana Cañadas y Pierre Sayour (miembros de la Comisión del Fondo de Ayuda) hacen un breve resumen de las actividades del Fondo y responden a las preguntas planteadas por los participantes. Entre otras cuestiones, los participantes señalan las dificultades para acceder al Fondo debido a las fluctuaciones monetarias. El Fondo de Ayuda limita los préstamos que concede para evitar los problemas de reembolso ligados a dichas fluctuaciones, pero todos tienen que entender que el Fondo no es un banco.

73. En nombre del Comité del Sindicato del Personal, Fernando Peral agradece a los miembros de la Comisión del Fondo su labor dedicada y desinteresada que representa uno de los estandartes de solidaridad dentro de nuestro Sindicato.

SHIF

74. Patrice Doy (SHIF) responde a diversas preguntas formuladas por los participantes sobre cuestiones tales como el reembolso de la asistencia médica a domicilio, la rapidez con que se efectúan los reembolsos, el cálculo de las primas para los familiares a cargo con seguro voluntario, los umbrales correspondientes a una cobertura complementaria y otras prestaciones extraordinarias. Los participantes observan con satisfacción que se han producido mejoras en cuanto a la rapidez en el pago de los reembolsos médicos, pero indican que los procedimientos para las lesiones/accidentes relacionados con el trabajo entrañan demasiadas demoras. Asimismo, reafirman la necesidad apremiante de que se puedan efectuar pagos, a título de excepción, en dólares de los Estados Unidos. El orador indica que, en la mayor parte de los casos, se trata de cuestiones de política que ha de tratar el Comité de Administración de la Caja y no la Secretaría.

75. El Presidente del Sindicato del Personal, en nombre de todos los participantes en la Reunión global, expresa su aprecio por la labor realizada por la Secretaría de la Caja.

Indica que, cuando se trata de cuestiones de salud, el Sindicato no hace distinción alguna entre el personal local y el personal internacional, y que la evacuación médica deberá basarse en la necesidad y no en la categoría a la que pertenezca el funcionario. Se debería reconocer el derecho a la asistencia médica a las parejas de hecho. Señala que el método del cálculo de las primas podría ser objeto de discusión (por ejemplo, si debería aplicarse una tasa fija o un porcentaje del sueldo). El umbral para las prestaciones complementarias debería calcularse teniendo en cuenta los sueldos, en lugar de aplicar una tasa uniforme para todas las oficinas exteriores. Por último, reitera las posiciones del Comité sobre la necesidad apremiante de que haya una representación adecuada en el Comité de Administración (entre los titulares que representen al personal debería haber siempre jubilados, personal sobre el terreno y personal activo en la sede).

Adopción del informe de la Reunión

76. Fernando Peral (Ponente) dice que dado que se ha dispuesto de muy poco tiempo para leer el informe de la Reunión global, el debate sustantivo debería centrarse más bien en las conclusiones. Añade que la sesión de formación no se incluye en el informe, pero que más adelante se proporcionará un resumen de la misma a los participantes; los informes regionales figurarán como anexo al informe final. El informe se publicará como un Boletín del Sindicato del Personal y se distribuirá a todos los miembros del personal.

Discusión y adopción de las conclusiones de la Reunión

77. La Mesa de la Reunión presenta a los participantes un conjunto de proyectos de conclusiones que se discuten y enmiendan. Los participantes adoptan unánimemente las conclusiones de la primera Reunión global para los representantes del personal sobre el terreno que se adjuntan al presente informe.

Sesión de clausura

78. Juan Somavia (Director General de la OIT) felicita al Sindicato de Personal por haber organizado la Reunión global, que ha generado un espíritu de trabajo en equipo. Da la bienvenida a los representantes del personal de las estructuras exteriores, muchos de los cuales forman parte del cuadro de servicios generales. Considera que, en las oficinas exteriores, el personal del cuadro de servicios generales asegura la memoria institucional de la Organización. Es fundamental desarrollar una dimensión personal, porque la OIT tiene tendencia a adoptar un enfoque jerárquico. Comenta la visión que tiene para la OIT. En primer lugar (en tanto que institución basada en el saber), su fuerza reside en su personal, pero dada la rapidez con la que se producen los cambios, la base de conocimientos deberá actualizarse y cuestionarse constantemente. En segundo lugar, se han producido cambios trascendentales en la gestión de los recursos humanos de la OIT, y el Sindicato del Personal ha adoptado un enfoque dinámico al respecto a través de la coparticipación activa y el diálogo. La incorporación de las cuestiones de género es especialmente importante y entraña aspectos culturales complejos. La OIT está siendo observada de cerca por el resto del sistema de las Naciones Unidas. En tercer lugar, aunque los valores básicos de la OIT siguen siendo pertinentes, la Organización debe seguir cambiando para responder a las necesidades de la población trabajadora del mundo entero. El Programa de Trabajo Decente ha dotado a la Oficina de un enfoque unitario y de un tripartismo coherente. Los cuatro objetivos estratégicos, y la interacción entre los mismos, han puesto sobre el tapete un nuevo programa de políticas de desarrollo. A modo de conclusión, hace hincapié en la importancia del trabajo en equipo y de la comunicación interna como retos principales a los que tiene que enfrentarse la OIT.

79. El Presidente del Sindicato agradece al Director General su inspiración y la confianza que ha puesto en el personal. Aunque todavía son muchos los cambios que han de hacerse, hasta la fecha el más importante ha sido dotar a la OIT de una mejor imagen como empleador. El Sindicato del Personal es el mayor defensor de los valores fundamentales de la OIT.

Clausura de la primera Reunión global de los representantes del personal sobre el terreno

80. El miembro titular para Europa y Oriente Medio pide la palabra antes de que se pronuncien los discursos de clausura para hacer una declaración en nombre del personal de la Oficina Regional para los Estados Arabes. La situación en Beirut preocupa enormemente al personal, que teme por su futuro. Esta situación está afectando negativamente a la moral y al bienestar del personal y de sus familias. El orador espera que el Sindicato del Personal contribuya de forma determinante a encontrar una solución en el espíritu de coparticipación activa que parece prevalecer.

81. El miembro titular para Africa alude a una semana de trabajo intensa y variada. Se han señalado a los colegas de la sede los problemas del personal que son comunes a todas las regiones (atención médica, seguridad, subsidio de educación, y sueldos y remuneración). Se acoge con agrado el ejercicio de reclasificación. La formación en cuestiones sindicales reviste especial importancia para los representantes del personal de las estructuras exteriores. La Región de Africa confía en el buen sentido común y en la buena voluntad para resolver las reclamaciones.

82. El miembro titular para las Américas considera que la Reunión global ha sido excelente y que su costo estuvo justificado. El debate regional ha resultado muy valioso, además de brindar la oportunidad de mostrar la solidaridad con y entre las regiones.

83. El miembro titular para Asia y el Pacífico felicita al Sindicato del Personal por el éxito de la Reunión y garantiza el apoyo y la cooperación incondicionales de la región.

84. El miembro titular para Europa y Oriente Medio se hace eco del sentir de los oradores anteriores. La Reunión global ha resultado ser de gran valor a efectos de promover la democracia interna y de mejorar la comunicación entre la sede y el terreno.

85. El Presidente de la Reunión global compara el desarrollo de la Reunión a la vida de un ser humano. Considera que debería garantizar su descendencia a través de determinadas ideas fundamentales que permitan a los participantes avanzar, ideas que influyan de forma decisiva en el futuro de los miembros del personal de la OIT, sean o no miembros del Sindicato. Agradece a todos los que han velado por el éxito de la Reunión global, tanto a aquellos cuya presencia ha sido visible, caso de los participantes, como a aquellos cuya presencia no ha sido visible, caso de los intérpretes. Agradece especialmente al personal del Departamento de Recursos Humanos su colaboración ejemplar. Agradece al Director General que haya honrado la Reunión con su presencia. Por último, se refiere a la próxima jubilación de Abdoulaye Diallo, que ha dedicado su vida a defender a los trabajadores de Africa y de otras partes del mundo, y termina expresando su más sincero agradecimiento a todos los presentes.

86. El Presidente del Sindicato del Personal declara que el costo de la Reunión global supuso la mitad del presupuesto anual del Sindicato; la decisión que se tomó parece ahora justificarse plenamente. Elogia a los participantes por su fe en un sindicato unido y coherente, por el alto nivel de los debates y por el clima amistoso reinante, y declara que nadie debería sentirse excluido de esta unidad ni del Sindicato. Considera aleccionadoras las declaraciones que afirmaron que la base de valores de la OIT no sólo es una fuente de derechos, sino también una guía para la conducta individual y colectiva. Ante todo, la Reunión global ha abierto vías de comunicación. Expresa su gratitud a todos los participantes por el respeto y apoyo demostrados, y da las gracias a todos los que participaron en la organización de la Reunión.

Fernando Peral

Ponente

Jean-Yves Legouas

Presidente de la Reunión global

Ginebra, 17 de agosto de 2001.

Conclusiones de la Reunión global del Sindicato del Personal

A la primera Reunión global para representantes del personal de las estructuras exteriores de la OIT, que se celebró en Ginebra del 13 al 17 de agosto de 2001, asistieron representantes de las oficinas de la OIT de todo el mundo, así como los miembros titulares regionales para Africa, Asia y el Pacífico, las Américas, y Europa y Oriente Medio.

1. La Reunión global felicita al Comité del Sindicato del Personal y a sus representantes en la Comisión Paritaria de Negociación por haber logrado importantes avances en lo que respecta a las condiciones de empleo y por haber desempeñado un papel decisivo en la configuración de la nueva estrategia de recursos humanos basada en los convenios colectivos. La Reunión global expresa su confianza en el Comité y le brinda su apoyo.
2. La Reunión global hace hincapié en que los convenios colectivos deberán aplicarse por igual en el terreno y en la sede. El personal de las estructuras exteriores y sus representantes sindicales deberán participar en este proceso, con la orientación y el apoyo activo del Comité del Sindicato del Personal.
3. La Reunión global apoya las prioridades definidas por el Comité del Sindicato del Personal respecto de la conclusión de nuevos convenios sobre reformas al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, sobre nuevas modalidades de retribución del mérito, sobre la reforma de la evaluación del rendimiento profesional, así como sobre la reforma destinada a unificar las categorías del cuadro de servicios generales, de funcionarios nacionales, del cuadro orgánico, del personal de los servicios orgánicos y de los directores.
4. La Reunión global reitera que la estructura y el funcionamiento del Sindicato deberían reflejar la convicción firme y general de que somos y seguiremos siendo un mismo Sindicato para todo el personal de la OIT, cualquiera que sea su lugar de destino, su categoría o el tipo de contrato.
5. La Reunión global invita al Comité del Sindicato del Personal a que examine la forma de facilitar a los representantes del personal y a los miembros titulares regionales la formación adecuada para cumplir con las funciones que se les encomiendan.
6. La Reunión global propone que el Grupo de Trabajo sobre la reforma de los Estatutos del Sindicato examine la cuestión del conflicto de intereses entre las tareas de representación del personal y otras funciones, tanto dentro como fuera de la Oficina.
7. La Reunión global destaca la importancia de establecer una buena comunicación entre todos los miembros del Sindicato y, en particular, entre los miembros del Comité y los representantes del personal de las estructuras exteriores; con este fin,

deberían organizarse reuniones periódicas, siempre y cuando lo permitan los recursos.

8. La Reunión global apoya plenamente las posiciones expresadas públicamente por el Comité del Sindicato del Personal respecto de la cuestión de la adhesión a la FICSA. La Reunión global invita al Comité del Sindicato del Personal a que continúe sus contactos con otros sindicatos/asociaciones/federaciones del personal de organismos de las Naciones Unidas; sin embargo, la citada adhesión deberá aplazarse hasta que la FICSA apoye plena y públicamente la conclusión de convenios de negociación colectiva en la OIT, en otras organizaciones de las Naciones Unidas, a escala del régimen común y ante la CAPI, y hasta que se resuelvan satisfactoriamente las cuestiones que llevaron al Sindicato a abandonar la Federación.
9. La Reunión global solicita al Comité del Sindicato del Personal que se asegure de que todos los representantes del personal de las estructuras exteriores lleven una contabilidad adecuada bajo la dirección del Tesorero del Sindicato del Personal, a fin de garantizar la rendición de cuentas ante los miembros y la transparencia en la utilización de los fondos del Sindicato. El Tesorero y el Comité del Sindicato del Personal habrán de recibir periódicamente informes por escrito a este respecto, contando para ello con el apoyo y, de preferencia, con la coordinación del correspondiente miembro titular regional.
10. La Reunión global expresa su sincero agradecimiento al Presidente y a los miembros del Comité del Sindicato del Personal, a la Mesa de la primera Reunión global, y a todos los que contribuyeron al buen desarrollo y al éxito de la primera Reunión global para representantes del Sindicato del Personal.

**Informe de la Reunión regional de representantes
del Sindicato de la OIT en África
(Ginebra, 16 de Agosto de 2001)**

Recomendaciones formuladas por la Reunión regional africana.

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Acuerdos suscritos por la Administración y el Sindicato	Debe velarse por la aplicación en las estructuras exteriores de los Convenios firmados entre el Sindicato y la Oficina
Seguridad del personal	Reforzamiento y aplicación efectiva de las medidas de seguridad para el conjunto del personal y, en particular, para el personal de contratación local
Formación	Participación del representante regional del Sindicato en la elaboración de los programas de formación del personal y de los administradores. Aumento de los recursos destinados a la formación e implicación del representante regional del Sindicato en la gestión de los mismos
Cometido del representante del personal	Puesta a disposición del Sindicato de los medios necesarios para que los representantes del personal puedan cumplir con su cometido (local, equipos, medios de comunicación, etcétera)
Formación de los representantes del personal	Habida cuenta de las nuevas responsabilidades asignadas a los representantes del personal, se solicita al Comité del Sindicato que prepare un manual de formación que les sirva de guía en el desempeño de sus responsabilidades
Clasificación	Aceleración del proceso de clasificación en las estructuras exteriores. Aplicación y respeto del calendario fijado
Subsidio de educación	Extensión de este subsidio al personal de la categoría de servicios generales
Relaciones con la dirección	Sistematización de la participación del Sindicato en la toma de decisiones que afectan al personal (selección, contratación, gestión, etcétera)

Movilidad	Generalización de la movilidad vertical y horizontal en el marco de las nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos
Reunión Global de Representantes del Personal de las estructuras Exteriores	Mantenimiento del ciclo de las reuniones regionales; habida cuenta de la positiva experiencia de la Reunión Global, la Reunión regional africana otorga mandato al Comité para que estudie la posibilidad de sistematizar este tipo de encuentros
Reunión regional africana	Asegurar la participación efectiva de todos los representantes y de los miembros del Comité, y elaborar un plan de seguimiento e información sobre la puesta en práctica de las recomendaciones
Reunión regional de directores	Adopción de las disposiciones necesarias con miras a una participación efectiva de los representantes del Sindicato
Reivindicaciones salariales	Toma de disposiciones para que los salarios del personal se abonen en dólares de los Estados Unidos cada vez que se produzca una degradación de la situación económica o monetaria
Finanzas	Envío del informe financiero periódico al Comité del Sindicato, con copia al delegado regional. En caso de necesidad, habrá de solicitarse ayuda al Comité para el desarrollo de las actividades en el terreno
FICSA	Se otorga mandato al Comité para que examine las condiciones para una posible reintegración a la FICSA, en consulta con los representantes del Sindicato en las estructuras exteriores

Informe de la Reunión Regional de representantes del Sindicato del Personal de la OIT en las Américas (Ginebra, 16 de agosto de 2001)

Evaluación sucinta de la Reunión Mundial

La reunión mundial del sindicato del personal de la OIT, fue provechosa desde varios puntos de vista:

1. Reafirmó la unidad del sindicato del personal. Le permite al sindicato mostrarse ante la administración y la dirección de la Organización, así como ante otros organismos del sistema de Naciones Unidas, como una organización sólida, unida y con poder de convocatoria y de negociación.
2. Ofreció formación e información a quienes tienen la responsabilidad de defender los legítimos derechos de los trabajadores de la OIT, información sin la cual esta tarea se hace muy difícil y a veces imposible de llevar a cabo.
3. Permitió que por primera vez se conocieran entre sí las personas que hacen trabajo sindical en las diferentes oficinas de la OIT instaladas a lo largo y ancho del mundo.

A nuestro juicio, la reunión mundial estuvo bien organizada y su agenda recogió la mayoría de los puntos sugeridos por los colegas. La capacitación recibida fue de mucha utilidad, sugerimos que en una próxima reunión consideren más dinámicas de grupo, juego de roles, estudios de casos y uso de presentaciones en power point y que Reuniones Mundiales se realicen cada 4 años. Asimismo, creemos que sería muy útil realizar reuniones regionales al inicio del mandato del Delegado Regional (aun en caso de reelección).

FICSA

Instamos al Comité del Sindicato a estudiar el reingreso a la FICSA una vez que las condiciones fundamentales que impulsaron la salida de la OIT hayan cambiado y cuando la FICSA reconozca el acuerdo de negociación colectiva logrado por el Sindicato de la OIT como beneficioso para sus miembros, así como para el sistema común.

Finanzas sindicales

La transparencia en las finanzas sindicales es clave para un clima de confianza que incentive la afiliación sindical y la participación de los miembros en las actividades sindicales. Los delegados de las Américas reafirman que los fondos sindicales que se manejan localmente son fondos del Sindicato en su conjunto.

Se propone que los representantes sindicales de cada oficina, periódicamente (por ejemplo, cada 6 meses), envíen sus balances al Delegado Regional quien consolide los datos y los envíe a Ginebra. Los datos pueden ser en moneda local o en US\$, pero siempre con los

saldos convertidos a US\$ a la tasa de cambio NN.UU. Se sugiere que la El tesorero del Sindicato diseñe un formulario de rendición de cuentas de acuerdo a las necesidades de información de éste.

Cobertura de Salud del Personal

Es necesario revisar el procedimiento de tramitación de los accidentes de trabajo en a la Oficina. El actual procedimiento es muy lento. Una solución práctica sería que se autorice a las oficinas a cargar los gastos a una cuenta de suspenso mientras se finaliza el procedimiento para no grabar a los funcionarios con gastos imprevistos.

Sería muy conveniente revisar los contratos del GLI para evaluar la posibilidad de poder hacer retiros de dinero a partir de un determinado número de años de contribución (modalidad de seguro de vida y ahorro)

La afiliación voluntaria de los padres de funcionarios y funcionarias al SHIF resulta demasiado onerosa para el personal de ingresos más bajos. Debería estudiarse la posibilidad de que las primas sean un porcentaje en función del ingreso del funcionario y no una cifra fija en dólares.

Plan de trabajo regional

Los dirigentes sindicales de las Américas y la jefa de personal, señora Anne Marie Causanillas, coincidieron en que están dispuestos a colaborar en un espíritu de confianza. Se destacó que el éxito de la implementación de las nuevas políticas de recursos humanos depende de esta colaboración y que es un tema de interés mutuo.

Se coincidió en la necesidad de capacitar tanto a los Directores de Oficina y la administración como a los dirigentes sindicales. La Sra. Causanillas dijo que del 8 al 13 de octubre de este año, habrá un Taller de Programación, Administración, Personal y Finanzas y que en los últimos dos días se invitará a los Directores, asimismo se nos manifestó que el Sr. Wild participará en dicha Reunión. La Jefa de Personal informó que se invitará al Delegado Regional del Sindicato y un representante sindical de la Oficina de Lima. Asimismo la Jefa de personal se comprometió a enviar la agenda de dicha reunión a los delegados sindicales para su revisión y posibles comentarios y/o propuestas.

El Titular del SUC para las Américas, Bernardo Bello, ofreció a la Sra. Jefa de Personal enviarle una propuesta de trabajo conjunta, ofrecimiento que la Sra. Causanillas recibió con gusto. En ese contexto, se propone la formación de un **Comité Conjunto Regional de Implementación de los Acuerdos Colectivos**. El Comité estaría formado por representantes de la Administración y del Sindicato. Asimismo, se crearían Comités Locales en todas las oficinas. La Administración estaría a cargo de los costos involucrados en el funcionamiento de los Comités.

El Comité discutirá en detalle la implementación de los Acuerdos Colectivos en las Américas, en particular:

- La creación y el funcionamiento de los Centros de Evaluación en la Región.

-
- El acceso de todos los trabajadores a los facilitadores, al Ombudsman y al Comité Paritario para la Resolución de Conflictos.
 - La implementación de las apelaciones en el proceso de reclasificación y del Grupo Independiente de Apelaciones.
 - El funcionamiento del Comité Paritario para la Formación.

**Informe de la Reunión Regional de representantes
del Sindicato de la OIT en Asia y el Pacífico
(Ginebra, 16 de agosto de 2001)**

Asistieron a la Reunión Regional todos los representantes del Sindicato en la región de Asia y el Pacífico, a saber:

- Amorn Kumar (Bangkok)
- He Mingming (Beijing)
- Joyce Perera (Colombo)
- T.I.M. Nurunanabi Khan (Dhaka)
- Basharat Ahmad (Islamabad)
- Ine Indiravitri (Jakarta)
- Marina Rai (Katmandú)
- Julita Yap (Manila)
- Shashi Goverdhan (Nueva Delhi)
- Abdul Hafiz Ali (Suva)
- Naoko Okumura (Tokio)
- Yoko Tamura (Tokio)

La Reunión Regional elige a Basharat Ahmad como Presidente, a Nurunnabi Khan como Vicepresidente y a Amorn Kumar como Ponente.

Las recomendaciones de la Reunión Regional son las siguientes:

87. Habida cuenta de las fluctuaciones de las monedas de muchos países de la región, la Reunión Regional considera que los salarios del personal de contratación local deberían pagarse en dólares de Estados Unidos y no en moneda local.
2. En lo que se refiere a la Caja del Seguro de Enfermedad se recomienda que, en el caso de los miembros del personal que no están casados, se reconozca a los padres como dependientes directos de los mismos, y que tengan derecho al reembolso normal por parte de la Caja.
3. La Reunión Regional toma nota de las diferencias existentes entre la sede y las estructuras exteriores en cuanto a la duración de servicios considerada para otorgar contratos sin límite de tiempo. Recomienda que se eliminen estas diferencias. También toma nota de la situación especial del personal de la Oficina de Beijing. Deberían tomarse en consideración todos los períodos de servicio en la OIT, con independencia del tipo de contrato.
4. La política de movilidad debería aplicarse al personal de las estructuras exteriores. A este respecto, la reunión Regional recomienda que dicha movilidad se aplique tanto dentro de las oficinas (entre las diversas secciones) como entre las oficinas de área, las oficinas regionales y la sede. Se insiste en que el proceso sea justo y transparente.
5. El Sindicato y la dirección han firmado convenios colectivos sobre nuevas políticas en materia de recursos humanos. Todos los colegas han reconocido que esto constituye un

avance que beneficiará tanto al personal como a la OIT. La Reunión Regional recomienda que estos convenios se apliquen en las oficinas regionales y en las estructuras exteriores. La Reunión Regional insiste en que los miembros del Sindicato participen en la aplicación de estas nuevas políticas a todos los niveles y en todas las etapas. De manera más específica, los representantes sindicales deben participar en: a) la revisión de las descripciones de puesto para las vacantes y b) el proceso de entrevistas y selección de los candidatos.

6. En lo que atañe a la formación y al desarrollo de las carreras, la Reunión Regional apoya plenamente la iniciativa del Sindicato encaminada a revisar tanto la política de formación como la asignación de recursos para la formación. La formación debería abarcar el intercambio de funcionarios entre oficinas, la formación en materia de informática y la capacitación de los representantes sindicales en ámbitos tales como el de la metodología para la realización de encuestas salariales.
7. En la actualidad, algunas de las designaciones o denominaciones asignadas a funcionarios de la categoría de servicios generales resultan inapropiadas en el contexto de la cultura local. La Reunión Regional recomienda que se asigne a los colegas afectados títulos funcionales que resulten apropiados, pero sin cambiar la denominación oficial de los puestos.
8. La Reunión Regional también ha revisado la situación actual en lo que respecta a ciertos subsidios y prestaciones que se conceden a los miembros del personal. Se recomienda que se introduzcan mejoras en los ámbitos siguientes:
 - (a) extensión del subsidio de educación al personal de contratación local;
 - (b) acceso a fuentes de financiación que ofrezcan condiciones favorables al personal de contratación local, especialmente en el caso de las hipotecas;
 - (c) reconocimiento del derecho a la licencia de paternidad, en los mismo términos que la de maternidad.
9. La Reunión Regional apoya la práctica actual del Sindicato consistente en celebrar reuniones regionales y globales. Se recomienda encarecidamente que se celebren reuniones regionales cada dos años, y que se celebre una Reunión Global cada cuatro años, en cuyo marco se celebrarían también las reuniones regionales.
10. La Reunión Regional discutió acerca de la necesidad de elegir a un miembro regional suplente del Comité del Sindicato para Asia y el Pacífico. Tras informarse de que se habían identificado candidatos, la Reunión Regional recomienda que se inicie el proceso electoral.

Informe de la Reunión Regional de representantes del Sindicato de la OIT en Europa y Oriente Medio (Ginebra, 16 de agosto de 2001)

Representación sindical en las dos regiones

La Reunión Regional acuerda que, a partir de las próximas elecciones para representantes sindicales regionales, cuando el miembro titular esté destinado en una de las regiones, el suplente deberá representar a la otra región, a fin de garantizar un equilibrio de la representación, en un espíritu de equidad y justicia.

Cuestiones financieras

La Reunión Regional se muestra partidaria de que se practiquen la transparencia, la responsabilidad y la puntualidad en el registro contable de las transacciones financieras y las demás cuestiones que entrañen la utilización de recursos con cargo a las contribuciones de los miembros, y se compromete a garantizar el respeto y la aplicación estricta de las disposiciones financieras recogidas en el Estatuto del Sindicato.

Comunicaciones / código de ética profesional / cuestiones deontológicas

La Reunión Regional recomienda que el Comité del Sindicato discuta y adopte una política clara en estas materias, que garantice la libertad de expresión basada en la veracidad de la información, la transparencia, la responsabilidad y el proceso democrático.

Situación y necesidades en los distintos lugares de destino de la región

La Reunión Regional examina con detenimiento la situación que prevalece en las distintas oficinas de área, de correspondencia y de enlace en lo que atañe a las condiciones de trabajo y a las necesidades más acuciantes. Destaca que han de solucionarse con urgencia y de manera adecuada los problemas ligados a los contratos precarios, las titularizaciones, la reclasificación, los planes de desarrollo personales (PDP), los informes de evaluación y la formación, así como todas aquellas cuestiones que puedan interpretarse como casos de acoso o de intimidación.

- La Reunión Regional insiste en que todos los convenios firmados en la sede se apliquen de manera efectiva y sin demora en las estructuras exteriores.
- La Reunión Regional expresa la esperanza de que se tomen medidas oportunas para asegurarse de que los funcionarios que ocupan puestos de dirección respetan dichos convenios. Con este fin, debería enviarse cuanto antes a dichos funcionarios una carta en este sentido, firmada conjuntamente por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRDD) y el Sindicato del Personal.

-
- La Reunión Regional, al tiempo que aplaude las prácticas de gestión adecuadas desarrolladas por la dirección de algunas de las oficinas representadas, confía en que aquellos administradores que hasta la fecha se han mostrado incapaces de promover un clima de colaboración, coparticipación, respeto de la dignidad humana, trabajo en equipo y trabajo decente, lo hagan sin más tardanza.
 - La Reunión Regional manifiesta su profunda preocupación respecto de la situación imperante en la Oficina Regional para los Estados Árabes y ante el temor expresado por el personal de la misma. En un espíritu de solidaridad, la Reunión Regional proclama su apoyo y respaldo a las legítimas demandas del personal de dicha Oficina. Se confía en que la Reunión Global adopte una postura similar.

FICSA

La Reunión Regional recomienda que se confíe al Comité el correspondiente mandato para que pueda ocuparse de esta cuestión.

Por último, la Reunión Regional expresa su profundo agradecimiento al Comité del Sindicato por la celebración de esta primera Reunión Global, que es la expresión concreta de su firme compromiso en materia de promoción de la democracia interna, el afianzamiento de la unidad y la solidaridad entre el personal de la sede y el de las estructuras exteriores, y la consolidación del proceso de toma de decisiones dentro del Sindicato, con miras a su actuación como agente negociador en pie de igualdad con la administración de la OIT. Se considera muy oportuna la celebración de esta primera Reunión Global, y la Reunión Regional acogería con agrado iniciativas similares cada tres o cuatro años, atendiendo a la disponibilidad de fondos, para poder discutir de cuestiones de interés común a todas las regiones. Entretanto, la totalidad de los representantes conviene en que sería deseable que el miembro titular para la Región visitara las oficinas de los lugares de destino siempre que el personal de las mismas se viera enfrentado a un problema particular.