

Para nuestra Asamblea General Anual de febrero, habíamos solicitado las preguntas que nuestros miembros quisieran formular al Comité, abriendo la palabra para que se respondiera a cualquier pregunta de forma transparente y genuina. También nos habíamos comprometido a publicar las respuestas.

El Comité quedó realmente impresionado por todas las preguntas que nos llegaron. El personal de la OIT, esté afiliado o no, tiene preguntas para el Sindicato, quiere que se les responda y se dirige al Sindicato para obtener respuestas.

Nos sentimos orgullosos, pero también desafiados a ir siempre más allá.

Nos ha llevado tiempo publicarlo... pero queremos estar a la altura de nuestros compromisos. Así que hemos decidido no sólo ofrecerles las respuestas que obtuvimos en febrero, sino también indicarles cómo responderíamos a las mismas preguntas unos meses después...

Lo haremos progresivamente, abarcando los distintos temas tratados.

Por esta vez, centrémonos en el reclutamiento y la selección. Contamos también con una contribución adicional de un miembro del personal que ha querido compartir su opinión sobre el tema. Encontrará el artículo a continuación.

Así pues...

Estas son las preguntas que hemos recibido sobre contratación y selección, cómo respondimos en febrero y cómo responderíamos hoy:

1- No soy miembro de la Unión, pero a veces me pregunto si tienen una posición sobre el amplio nombramiento directo de funcionarios que está haciendo el actual DG. Incluso nombrando para puestos directivos a personas ya jubiladas de la Oficina, o determinando de antemano que los seleccionados deben ser mujeres, o contratando para altos cargos a personas que no tienen ninguna vinculación con el mundo laboral, por ejemplo. El abuso de estas prácticas, a veces poco transparentes, frustra las expectativas de muchos funcionarios que quieren hacer carrera en la Oficina y los margina. Esto no debería ocurrir, ya que tal frustración genera desánimo y desmotiva a las personas.

Cómo respondimos en febrero: Estamos de acuerdo y se lo planteamos directamente al DG la misma mañana de la Junta General. Es injusto para el personal que intenta desarrollar su carrera asumiendo responsabilidades directivas.

Cómo responderíamos hoy: Seguimos manteniendo nuestra declaración anterior y comprendemos perfectamente la frustración. Hemos dado un paso más con un comunicado emitido, en tono irónico, unas semanas después de nuestra Junta General de Accionistas. Los puestos directivos son por selección directa según nuestro Estatuto y es prerrogativa de la DG evaluar cómo cubrirlos. Seguiremos insistiendo en la necesidad de tener en cuenta a los candidatos internos y ofrecer oportunidades a los compañeros.

2. He trabajado en la OIT durante más de 17 años y medio, desde auxiliar de finanzas hasta oficial de operaciones. Sin embargo, no estoy satisfecho con el proceso de selección y contratación para los puestos de nivel profesional. He presentado mi candidatura a varios puestos, pero no he tenido éxito debido al requisito del francés. Aunque mi área de trabajo requiere más conocimientos técnicos, la oficina está utilizando este requisito lingüístico como elemento discriminatorio. Tengo las

calificaciones requeridas (más que suficientes), experiencia, competencia, etc., pero la oficina no me tiene en cuenta para puestos profesionales. Paradójicamente, se ha observado que la oficina aplica un doble rasero al contratar a personas que no tienen conocimientos de francés. ¿Es posible que el sindicato desafíe a la oficina en este sentido?

Cómo respondimos en febrero: La descripción genérica del puesto de oficial de finanzas P2 exige "Excelente dominio del inglés, francés o español; buen conocimiento práctico de una de las otras dos lenguas". Sin embargo, el Estatuto de los funcionarios establece que "a los funcionarios de la categoría Profesional cuya lengua materna no sea una de las lenguas de trabajo se les exigirá un conocimiento práctico plenamente satisfactorio de una de las lenguas de trabajo de la Oficina, según lo prescrito en el artículo 4.2 (a) (Provisión de vacantes) y se les podrá exigir que adquieran el conocimiento de una segunda lengua de trabajo." Dicho esto, pueden exigir francés si el puesto al que opta sirve a uno o varios países francófonos.

Cómo responderíamos hoy: Las descripciones genéricas de los puestos no han cambiado y, por tanto, los requisitos siguen siendo los mismos. Sin embargo, se ha introducido un cambio en el Estatuto de los funcionarios que establece que "En el momento de su nombramiento, los funcionarios de la categoría profesional cuya lengua materna no sea una de las lenguas de trabajo deberán poseer un conocimiento práctico plenamente satisfactorio de una de las lenguas de trabajo de la Oficina, según lo prescrito en el artículo 4.2(a) (Provisión de vacantes) y se les podrá exigir que adquieran el conocimiento de una segunda lengua de trabajo." Esto pone de relieve varias cosas que el conocimiento de una segunda lengua puede no estar identificado como un requisito en un JD específico y en ese caso no debería ser un requisito impuesto al colega en caso de que sea seleccionado; que la disposición de nuestro convenio colectivo sigue siendo aplicable - la que establece tener el conocimiento de una segunda lengua también puede ser considerada como la lengua materna del funcionario en caso de que esta lengua materna no sea una de las 3 lenguas de trabajo de la Oficina; que la posibilidad de adquirir un segundo conocimiento de trabajo de la Organización es clave a efectos de movilidad para los colegas de la categoría Profesional; y que la Oficina debe ser capaz de ofrecer oportunidades lingüísticas para satisfacer la expectativa.

3- ¿Por qué se traslada a algunas personas sin concurso, por ejemplo en RRHH?

Cómo respondimos en febrero: Este es el caso en puestos muy limitados. El artículo 4.2(e) del Estatuto de los funcionarios establece que "el traslado en el mismo grado, la promoción o el nombramiento por selección directa del Director General será el método normal de provisión de vacantes":

- de Jefes de Subdivisión y Directores de oficinas sobre el terreno;
- en los proyectos de cooperación técnica
- en el Gabinete del Director General
- de secretario principal de un Director General Adjunto;
- de carácter puramente temporal, hasta dos años, de naturaleza especializada, que no se espera que conduzcan a una carrera en la OIT, cualquier prórroga más allá de dos años estará sujeta al artículo 4.2 (f)". Las enmiendas propuestas limitarán aún más esta posibilidad.

Cómo responderíamos hoy: Hemos negociado algunas enmiendas a este artículo del Estatuto que se han incluido en nuestro nuevo Convenio Colectivo sobre un Nuevo procedimiento de Reclutamiento y Selección, que ahora dice lo siguiente:

"El traslado en el mismo grado, la promoción o el nombramiento por selección directa del Director General será el método normal para cubrir las vacantes:

- (i) de Jefes de Subdivisión y Directores de oficinas sobre el terreno;
- (ii) en los proyectos de cooperación técnica al desarrollo
- (iii) en el Gabinete del Director General;
- (iv) de secretario principal del Director General Adjunto y de Subdirectores Generales;
- (v) de naturaleza puramente temporal y especializada que no se espera que conduzcan a una carrera en la OIT. Estos nombramientos se limitarán a un período máximo de dos años, salvo en los siguientes casos

o El traslado en el mismo grado, la promoción o el nombramiento podrán prorrogarse hasta un período máximo total de cuatro años si se efectúan para cubrir un puesto existente en la Oficina que esté vacante temporalmente debido a que el titular se encuentre: a) de baja prolongada por enfermedad, incluso en el caso de una prestación de invalidez concedida en virtud de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas con respecto a una incapacidad que no se considere permanente; o b) de licencia especial, incluso durante una asignación de movilidad interinstitucional; o c) asignado a un proyecto de cooperación para el desarrollo de duración determinada o a otra actividad de duración determinada dentro de la OIT. Cualquier prórroga posterior de la asignación a la vacante estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 4.2 (f).

o El traslado en el mismo grado, promoción o nombramiento no se prorrogará normalmente más de 12 meses cuando se haga para cubrir temporalmente puestos vacantes o de nueva creación establecidos por el presupuesto de la Organización en espera de un proceso competitivo de contratación de conformidad con el artículo 4.2(f).

En tales casos, el Director General podrá, a su discreción y previa consulta al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC) mencionado en el artículo 10.6, decidir la utilización de uno u otro de los métodos de provisión de vacantes a que se refiere el artículo 4.2(f)."

4- Adoptar una posición firme contra cualquier tipo de favoritismo en todo tipo de contrataciones (locales e internacionales).

Cómo respondimos en febrero: Hemos adoptado una posición firme, mediante el examen de los JD, los miembros del panel independiente y el RAMC. En el convenio colectivo, hemos acordado "establecer procedimientos acordados conjuntamente donde aún no existan". El ejemplo de las Américas es sólido, ya que otorga un papel al Sindicato en todas las fases de la contratación.

Cómo responderíamos hoy: Responderíamos de la misma manera, añadiendo, sin embargo, que nuestros titulares regionales están llevando a cabo ahora algunas consultas con sus respectivos representantes en las oficinas exteriores sobre cómo mejorar las modalidades de contratación para

poder negociar en consecuencia a nivel regional y/o local. Esperamos poder obtener resultados en este frente, que es clave para el Sindicato.

Para saber más, he aquí lo que nos cuenta un colega:

A veces nos encontramos con un colega y nuestro "hola, ¿cómo estás?" es respondido con un simple "bien, gracias", que no suena tan bien. Atrapados en nuestra ajetreada rutina laboral, no es fácil responder "no estoy bien", porque no siempre tenemos tiempo para explicarnos o confiamos lo suficiente en los demás como para describir a los compañeros lo que estamos pasando. Podemos pensar que, independientemente de cómo nos sintamos, nada cambiará. Entonces, ¿por qué hablar?

Otras veces, nos abrimos porque nos sentimos en confianza y como miembros del Sindicato, como colegas, debemos cuidarnos unos a otros. La experiencia de uno suele ser también la realidad de otro. Un colega de TC aceptó responder a algunas preguntas sobre su situación, para que el Sindicato las comparta con todos:

Usted trabaja en la OIT desde hace varios años. ¿Cree que su situación contractual ha mejorado con el tiempo?

Desgraciadamente, no he visto ninguna mejora. De hecho, mi contrato inicial era más estable que los posteriores, a pesar de haber ganado en experiencia.

¿Cómo es buscar trabajo, al tiempo que gestionas tu carga de trabajo? ¿Cómo se siente?

Me siento estresado, ya que la búsqueda constante de empleo obstaculiza mi capacidad para dedicarme plenamente a mi función actual. Es una pérdida tanto para la organización como para mí: No puedo dedicarme plenamente a mi trabajo actual, y me crea preocupaciones, ansiedad por el futuro. Aunque confío en la integridad de la organización en la mayoría de los procesos de contratación, es muy raro obtener información o visibilidad sobre el calendario del proceso. Es difícil planificar las distintas etapas de mi carrera y mejorar. Esta falta de claridad también repercute en mi vida personal.

¿Cree que su situación es común entre sus compañeros?

Creo que para todos los que experimentamos esta inestabilidad es difícil compartir lo que estamos viviendo. Sin embargo, cuando me abrí a mis compañeros sobre este tema, descubrí que muchos de ellos comparten la misma experiencia de sentirse solos en su viaje. Mientras que los compañeros que experimentan lo mismo podrían compartir y empatizar, el entorno competitivo y de aislamiento

hace difícil fomentar la solidaridad entre colegas, especialmente cuando llevamos años experimentando esta precariedad. Me parece que esta precariedad y la falta de apoyo en la gestión de la carrera profesional se han arraigado en el sistema.

¿Qué le motiva a seguir trabajando para la OIT?

Me encanta el trabajo y la organización. Espero seguir aportando mis conocimientos y experiencia para hacer avanzar el programa de trabajo decente y la justicia social. Es el mandato más hermoso de todos. Por esta razón, me gustaría que mi organización estuviera más alineada con sus valores fundamentales, dando prioridad a cuestiones como la precariedad y la escasa gestión de la carrera profesional.

Los contratos precarios afectan a nuestra vida laboral y personal. El Sindicato es consciente de las dificultades que experimentan los compañeros -reflejadas en el informe de la encuesta sobre Cómo impactan los acuerdos contractuales en nuestras vidas- y sigue persiguiendo la seguridad en el empleo como objetivo para 2020-2025. Las negociaciones con la Administración sobre este tema siguen su curso con, como reciente avance obtenido, el hecho de que todos los nuevos contratos de CT totalmente financiados o las prórrogas de contrato se ofrecerán ahora por dos años en lugar de un año, siempre que la duración del proyecto y la asignación de trabajo cubran este periodo de tiempo. Para más información, póngase en contacto con sus representantes sindicales o con el Comité SU. Mantened la esperanza, y no olvidéis... ¡Divididos pedimos, unidos negociamos!