

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



25 de enero de 2007

Quiero trabajar en la OIT En búsqueda de un trabajo decente

El trabajo para una Organización internacional es un objetivo de numerosas personas en todo el mundo. Los motivos de esta opción son diferentes y van desde el interés en un tema concreto (los diferentes temas relativos al mundo del trabajo, en el caso de la OIT), hasta simplemente contar con buenas condiciones salariales y de empleo. Existen, sin embargo, muchos mitos y preconceptos que pueden llevarte a tener un trabajo que no es el que soñabas o esperabas, y ni siquiera aquél que mereces como profesional cualificado, o simplemente como trabajador/a.

¿Necesito alguna calificación especial para trabajar en la OIT?

Se puede pensar que trabajar en una organización internacional requiere una serie de requisitos básicos, más aún cuando el Estatuto de personal de nuestra Organización¹ establece en su artículo 4.2 que el fin de la contratación es “...obtener un personal con el nivel más alto posible de *competencia, eficiencia e integridad*.”.

El mismo artículo señala varios requisitos indispensables en la selección:

1. La variedad demográfica (“...mantener un personal elegido sobre una amplia base geográfica, reconociendo también la necesidad de tomar en consideración las cuestiones relacionadas con el género y la edad”). Esta variedad se concreta a través de las cuotas por país, y por la promoción de la contratación de funcionarios que provienen de los países menos representados.

Pero, si yo he visto que se siguen contratando personas externas provenientes de países sobre representados¿ Entonces?

En efecto las reglas generales se hacen con frecuencia más flexibles y este criterio no se aplica, estrictamente, a la letra, en la práctica. Por tanto si tu país está sobre representado, puedes

¹ El Estatuto del personal y anexos, así como los convenios colectivos adoptados en 2000, regulan las condiciones de empleo y determinan los deberes y derechos de los funcionarios de la Oficina Internacional del Trabajo.

presentarse también a un concurso externo. En general si eres candidato exterior y si no hay candidatos internos, que tienen la prioridad y si no hay candidatos de los países listados como no suficientemente representados y eres candidato externo, nada impide acudir a la lista abierta (al menos, esa es la práctica) y que tu candidatura pueda ser retenida al final.

EL SINDICATO INSISTE EN QUE EL ESTATUTO DEBE SER RESPETADO Y QUE LAS EXCEPCIONES NO DEBEN CONVERTIRSE EN REGLAS O SER ARBITRARIAS, POR TANTO TODOS LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN DEBEN RESPETARSE EN ATENCIÓN A LO REGULADO.

2. “...Todo funcionario estará obligado a poseer un conocimiento plenamente satisfactorio de una de las lenguas de trabajo de la Organización” (además de la suya). Más aún en las descripciones genéricas de puestos de nivel superior (en particular, P4 y P5), el conocimiento lingüístico abarca dos lenguas de trabajo.

Uy.... yo tengo muchos colegas que trabajan desde hace 7 años y sólo hablan un idioma de trabajo, sin embargo son P5 e incluso Directores...

EL SINDICATO INSISTE EN LA NECESIDAD DE LA PLURALIDAD Y LA GESTIÓN MULTILINGÜE. LA OIT ES LA ÚNICA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA QUE CUENTA CON TRES LENGUAS DE TRABAJO Y POR TANTO DEBE GARANTIZARSE QUE NINGUN FUNCIONARIO/A SEA DISCRIMINADO LINGÜÍSTICA O CULTURALMENTE.

3. “...Los funcionarios serán elegidos sin distinción basada en la edad, la raza, el género, la religión, el color, la ascendencia nacional, el origen social, el estado civil, el embarazo, las responsabilidades familiares, la preferencia sexual, las discapacidades, la afiliación sindical o la convicción política.”

SI CREES QUE SE HA OPERADO TAL DISCRIMINACIÓN, ACUDE AL SINDICATO, PODEMOS APOYARTE EN QUE SE RESPETE EL DERECHO BÁSICO.

EL SINDICATO CONSIDERA QUE LA LISTA DE DISCRIMINACIONES NO DEBE SER CERRADA.

4. Por último, pero no menos importante, es conocer los fines de la Organización y su Constitución, así como las reglas de comportamiento del funcionario internacional que se recogen de forma detallada en el capítulo 1 del Estatuto y que hacen referencia, especialmente, a:
 - “...desempeñar sus funciones y a regular su conducta, teniendo sólo en consideración los intereses de la Organización Internacional del Trabajo.”
 - “...conducirse en todo momento de una manera apropiada a su condición de funcionarios internacionales.”

- “...No deben ejercer ninguna actividad política o de otra naturaleza, ni dedicarse a ninguna función o empleo que sean incompatibles con el desempeño apropiado de sus funciones, y deben obtener la aprobación previa del Director General antes de dedicarse a ocupaciones ajenas a la Oficina.”
- “...observar la mayor discreción en todos los asuntos oficiales.”
- “Todo funcionario que presente su candidatura para un cargo público de carácter político debe renunciar a su empleo en la Oficina.”

ESTAS REGLAS SON EL GRUPO DE NORMAS QUE FUNDAMENTAN LA ETICA EN LA OFICINA, JUNTO CON LAS NORMAS DE CONDUCTA DEL FUNCIONARIO INTERNACIONAL.

¿Qué tipos de contratos existen? ¿Cómo me pueden contratar? ¿Cuales son mis derechos?

La OIT presenta una serie de contratos, definidos en su Estatuto y en sus circulares oficiales. Los contratos, como en el derecho nacional, intenta responder a las características de la naturaleza del servicio que se presta, y al presupuesto al que responden.

Básicamente existen los siguiente tipos de contratos (existen también, entre otros, contratos diarios, sobretodo de uso en las conferencias y reuniones, y los contratos de pasantía).

El contrato de corta duración (ST) permite contratar una persona para efectuar una tarea específica de menos de 364 días en total (este plazo total es máximo, incluso sumando los abajo mencionados SST especiales), y que responde a una necesidad temporal, a un aumento de la demanda, a lo interinidad, a un periodo de espera en la creación de un puesto de trabajo, a un periodo de espera que se cubra un puesto vacante, etc.

Pero yo he visto que existe un contrato especial de corta duración ¿En qué es diferente?

Efectivamente el estatuto de personal y la Circular núm. 630, serie 6, prevén un **contrato especial de corta duración (SST)** que es de mínimo 30 días y máximo 5 meses y tres semanas, en un periodo consecutivo de 12 meses. Los fines son los mismos que los del contrato de corta duración, pero varía el tiempo y los derechos que integran este contrato ya que a diferencia de contrato ST no se tiene derecho a la caja de salud OIT/UIT, ni se accede a los fondos de pensiones.

Bueno esos son los famosos contratos precarios, pero ¿Entonces que es el contrato de corta duración 3.5?

El 3.5 es la regla aplicable para de alguna forma “regularizar” una distorsión del sistema, pues se trata de aquellos contratos “ST o SST” que han superado el año y que, a pesar del nombre 3.5, gozan en principio de los mismos derechos que los titulares de un contrato de duración determinada. Deberían prácticamente estar extinguidos y no producirse más, ya que la idea de la Circular núm. 630 es evitar la precariedad.

Contrato de duración determinada FT de duración de un año o más, es el contrato normal para cubrir un puesto de naturaleza permanente. Se convierte en **contrato sin límite de tiempo (WLT)** tras algunos años, que son determinados con carácter anual.

LOS PUESTOS G1 A P5, SEGÚN EL ESTATUTO DEL PERSONAL, DEBEN SER CUBIERTOS POR CONCURSO. LA SELECCIÓN DIRECTA ES POSIBLE EN CASOS ESPECIFICOS COMO, POR EJEMPLO, SI HUBO UN CONCURSO PREVIO DECLARADO VACANTE, O PARA LOS PUESTOS DE CONFIANZA.

EXISTE IGUALMENTE LA TRASFERENCIA EN EL MISMO GRADO, QUE ES UNA SELECCIÓN DIRECTA DE PERSONAS INTERNAS A LA OIT, PARA OCUPAR PUESTOS EN EL MISMO GRADO EN EL QUE VENIAN EJERCIENDO SUS FUNCIONES Y QUE SE BASA SOBRE EL CRITERIO DE QUE LA SELECCIÓN DEL CONCURSO DEBE PRIMAR EL CANDIDATO INTERNO Y EL DEL MISMO GRADO, SIEMPRE QUE TENGA EL PERFIL REQUERIDO PARA EL PUESTO.

¿Cuándo se utiliza el contrato de colaboración externa?

El Ex-coll o contrato de colaboración externa debe utilizarse para una tarea determinada que conduzca a un producto final acabado. Es un trabajo que tiene tiempo y tareas específicas y que nunca puede implicar tareas regulares de la Oficina, sean estas de larga o corta duración. No debe trabajar en los locales de la OIT (salvo excepciones listadas en la circular núm. 630) y la Oficina no le ofrece las facilidades de trabajo normales. El pago es por servicio.

En el caso de los proyectos de cooperación técnica existe el llamado **contrato especial de servicios (SA o SSA)** que supone la contratación local para realizar tareas específicas. Es el contrato de arrendamiento de servicios y en ningún caso puede ser utilizado para contratar coordinadores nacionales de proyecto (los llamados oficiales nacionales, NO).

ES FRECUENTE EL USO INADECUADO DE LOS CONTRATOS EX CALL Y SA O SSA. EL SINDICATO PUEDE AYUDARTE A IDENTIFICAR SI LA NATURALEZA DE LA TAREA ENCOMENDA, RESPONDE AL CONTRATO OFRECIDO, E INICIAR LOS TRAMITES PARA QUE EL DIRECTOR RESPONSABLE, EMITA EL CONTRATO QUE CORRESPONDE.

NO OLVIDES QUE ESTOS CONTRATOS, NO TE DAN DERECHO MÁS QUE A RECIBIR UNA COMPENSACIÓN, Y QUE NO ERES CONSIDERADO POR LA OFICINA COMO FUNCIONARIO, NO PUDIENDO RECLAMAR EN PRINCIPIO ANTE EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO.

Ahora lo entiendo pero ¿Porque si trabajo en un proyecto de cooperación técnica no tengo expectativas de carrera y no soy considerado candidato interno en los concursos?

Si bien los tipos de contrato son los mencionados anteriormente, la naturaleza de los fondos que financian el puesto le dan diferentes expectativas de carrera y de desarrollo los funcionarios. En

general, el proceso de selección en la cooperación técnica no se limita por criterios de nacionalidad, etc.

Si el proyecto es financiado por cooperación técnica, sea cual sea la duración del FT, no puedo ser titularizado (WLT), ni tengo derecho a participar como candidato interno en los concursos .

¿Y el contrato PSI? ¿Que es?

No es un contrato como tal. Se trata de nuevo de los fondos que lo financian y en este caso es la manera que se cubre el puesto (concurso, tipo de contrato) la que determina el carácter y duración del mismo. Es cierto que los fondos PSI son fondos que nacen y sirven para apoyar a la cooperación técnica, pero no generan puestos de la misma naturaleza.

¿Y como el Sindicato garantiza que el concurso sea estrictamente legal y que las reglas sean respetadas?

El Sindicato participa en el proceso (según las reglas en vigor), pero sólo puede opinar sobre la pertinencia de los términos de referencia del puesto, y sobre la propuesta de nombramiento del candidato que se somete al Directo General. En todo el proceso de contratación, el Sindicato cuenta con un total de **20 días máximo** para actuar sucesivamente en estos ámbitos (10 días para comentar los términos de referencia del puesto y 10 días para comentar la decisión del panel técnico).

No obstante, si consideras que tu derecho a ser seleccionado ha sido lesionado, y la decisión te parece injusta o discriminatoria, o plantea otros defectos de fondo o forma, puedes recurrir conforme al estatuto pidiendo, en 10 días desde que se te comunica la decisión a tu jefe inmediato, explicaciones adecuadas, que en caso de no convencerte pueden ser ampliadas, a tu pedido por escrito en un plazo de otros nuevos 10 días. Si sigues estando disconforme puedes seguir, el procedimiento formal de reclamación.

EN FIN, LA CUESTION ES RESPETAR LAS REGLAS. SI TIENES DUDAS EL SINDICATO PUEDE OFRECERTE SERVICIOS DE CONSULTA Y AYUDARTE A CONOCER TUS DERECHOS, ANTES DE QUE HAYA ERRORES Y A NECESARIA UNA RECLAMACIÓN.

NUESTRO CONSEJO, SI TIENES PROBLEMAS ACUDE PRIMERO AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA PERSONA ENCARGADA DE LA CUESTIÓN; SI LA RESPUESTA NO TE SATISFACE O TIENES DUDAS, EL SINDICATO SERÁ CAPAZ DE ASESORARTE EN LOGRAR EL TRABAJO DECENTE.
