

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



26 de octubre de 2009

CONTRATACIÓN Y DECEPCIÓN

«La razón primordial que ha de tenerse en cuenta antes de proveer cualquier vacante será la necesidad de obtener un personal con el nivel más alto posible de competencia, eficiencia e integridad» (Artículo 4.2 a) del Estatuto del Personal)

A pesar de los esfuerzos bien intencionados por parte del Sindicato para garantizar un procedimiento de contratación objetivo, equitativo y transparente, estamos obligados de constatar que la situación no cesa de deteriorarse. Por esta razón, nos parece esencial informarles detalladamente sobre los obstáculos que ha habido que superar, y que, por desgracia, algunos de ustedes ya conocen por haberse visto afectados personalmente.

Modificaciones unilaterales de las normas aplicables en detrimento de la negociación colectiva

El Convenio colectivo en vigor en materia de procedimientos de contratación y selección del personal fue adoptado en octubre de 2000. La Administración y el Sindicato entablaron, en 2004, negociaciones con miras a la revisión de este Convenio. No obstante, las negociaciones correspondientes se suspendieron en 2008, cuando el Sindicato constató que la Administración había modificado unilateralmente, sin ninguna consulta previa, algunos aspectos de los procedimientos de concurso, dentro del marco de la aplicación del sistema RAPS y de los cambios en el funcionamiento de los Centros de Evaluación (*Assessment Centres*).

Cuando el asunto fue sometido por el Sindicato al Grupo de Estudio encargado de formular recomendaciones en caso de problemas relativos a la aplicación de los convenios colectivos, éste concluyó que **dichas modificaciones unilaterales vulneraban el Convenio colectivo y el 1er Anexo del Estatuto del Personal.**

http://www.ilo.org/public/spanish/staffun/info/bargaining/download/recruit_review_0910.pdf

En su último informe anual, la propia Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (JAAB, por sus siglas en inglés), un órgano paritario al que se le presentan recursos, ha subrayado que la práctica seguida actualmente por la Oficina en materia de concursos se aparta del procedimiento previsto en la normativa vigente.

No obstante, la situación no ha hecho más que empeorar con la introducción unilateral de las nuevas modificaciones. Según la última modificación, el número de candidatos que figuran en la lista de preseleccionados debe limitarse a dos, más un candidato de reserva. Si el jefe responsable desea examinar a otros candidatos, todos los gastos correspondientes deben de correr por cuenta de su servicio.

La Administración afirma que el funcionamiento del Convenio colectivo en vigor es deficiente y que, por lo tanto, su procedimiento debe modificarse.

El Sindicato del Personal afirma, por su parte, que el Convenio colectivo funciona mal porque la Administración no respeta los compromisos adquiridos en virtud de la firma de dicho Convenio y no cesa de vulnerar la normativa vigente. Y, que todas las mejoras que la Administración quiera aportar deberían ser **negociadas** con el sindicato antes de introducirlas.

La OIT, que propugna el respeto de los principios y derechos fundamentales del trabajo en el mundo entero, debe también respetar los principios que rigen la negociación colectiva.

Prácticas que vulneran los procedimientos vigentes

Con demasiada frecuencia, el Sindicato es testigo de prácticas indignas en la administración pública internacional.

- La convocatoria de «falsos concursos», encaminados únicamente a disfrazar nombramientos por razones de conveniencia política, que socavan la confianza del personal en el sistema y no garantizan un servicio de calidad a los mandantes de la Organización.
- El incremento exponencial en la utilización de contratos de cooperación técnica de corta duración y de colaboración externa para el ejercicio de funciones regulares de la Oficina que vulneran de forma flagrante el Estatuto del Personal, a fin de evitar los procedimientos previstos de concurso y mantener al personal en una situación precaria.
- La contratación unilateral por parte de la Administración de consultores externos para los Centros de Evaluación, sin ningún conocimiento de la OIT y de sus valores fundamentales.
- La selección previa de la lista de candidatos, por parte de los jefes de servicio, mediante una simple entrevista telefónica, un procedimiento que es contrario a los reglamentos vigentes.
- La exclusión en algunos concursos de los candidatos internos cualificados que forman parte de la lista de preselección (shorlist).
- El nombramiento mediante elección directa para cubrir puestos P5, un procedimiento que viola el Estatuto del Personal.
- Los traslados sin concurso dentro del mismo grado, pese a que el Tribunal Administrativo ha condenado estas prácticas, y la negativa a negociar con el Sindicato sobre una propuesta de enmienda al Estatuto del Personal que atañe a esta cuestión.
- La contratación cada vez más frecuente de funcionarios jubilados con contratos de corta duración o de colaboración exterior, en algunas ocasiones 24 horas después de hacerse efectiva su baja, en detrimento de la obligación de planificar las jubilaciones y el desarrollo profesional de otros colegas.

¡A todo eso, **NOSOTROS DECIMOS BASTA!**

La Administración acusa al Sindicato de ser «un aguafiestas», pero nosotros tan sólo queremos que se respeten los reglamentos vigentes.

La OIT debe ser un empleador modelo y dar ejemplo a los demás de todo cuanto atañe al respeto por la negociación colectiva

Se ha presentado a la Asamblea General anual un informe especial sobre las cuestiones relativas a la contratación y selección del personal, que puede consultarse en la dirección siguiente:

http://www.ilo.org/public/spanish/staffun/info/assembly/pdf/gm_0209_d2a.pdf

¡Infórmese y apóyenos!

¡Si no le concierne hoy, le concernirá mañana!

Los invitamos a asistir a la Asamblea General, que tendrá lugar el jueves 29 de octubre, de 13h30 a 16h30, en la sala II (R.3 sur)