



**Staff Union**  
of the International Labour Organization  
**Syndicat du personnel**  
de l'Organisation internationale du Travail  
**Sindicato del personal**  
de la Organización Internacional del Trabajo

## NOTA INFORMATIVA NUEVA POLITICA DE CONTRATACIÓN

**En febrero de 2016**, cuando se reanudaron las negociaciones que habían sido suspendidas, La Administración hizo nuevas propuestas muy diferentes de las propuestas iniciales, a saber:

- Nuevos tipos de contratos en función de la duración de la tarea y la fuente de financiación en particular, un nuevo tipo de contrato que permitiría la nominación directa de las personas para trabajos temporales (hasta 5 años y sin perspectivas de carrera!) los cuales podrían incluir tareas esenciales de la Organización;
- La modificación de la circular sobre la titularización y de las disposiciones estatutarias sobre la terminación de contrato por reducción del personal;

**Riesgos** con la aplicación de tales propuestas:

- Aumento de las diferencias de trato en función del tipo de contrato y de la fuente de financiación y una mayor precariedad bajo al amparo de la flexibilidad;
- Romper el vínculo entre el contrato sin límite de tiempo y el presupuesto ordinario aprobado por el Consejo de Administración dando plena autoridad a la Oficina con respecto a la reducción del personal y la asignación presupuestaria;

Según el Sindicato, al contrario del objetivo inicial de simplificación, estas nuevas propuestas:

- Van en contra de la noción de « una sola OIT »;
- Acentuarán las diferencias de trato y el sentimiento de injusticia y frustración;
- Ne permiten acabar con el uso inadecuado de los contratos temporales/precarios;

**Para una política de contratación equitativa e inclusiva, el Sindicato propone:**

- El mantenimiento de tres tipos de contratos: contratos a corto plazo, contratos de duración determinada y contratos sin límite de tiempo para asegurar la independencia de los funcionarios;
- Un concurso para todos los puestos vacantes, independientemente del grado (D1 y D2 incluidos), de la duración y de la fuente de financiación del contrato;
- Una mejor protección social para todo el personal, independientemente del tipo de contrato (un día trabajado debe ser un día protegido);
- Mejores condiciones de empleo para las personas con un contrato de cooperación para el desarrollo: duración del contrato, un mecanismo de reasignación, pasarelas para puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario;
- Regularización de los colegas reclutados bajo un tipo de contrato incorrecto (Falso TC, Excoll, 3.5);
- Reducción del período de prueba de 2 a 1 año;
- Una mejor planificación de la mano de obra y una carrera real para todos, independientemente de su categoría de trabajo;
- El fin de la extensión / contratación de jubilados para fomentar el empleo juvenil.