

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Distribución:
<http://www.ilo.org/public/spanish/staffun/info/assembly/index.htm>

SU/AGM/2009/2/D.2/Add.1
12 de octubre de 2009

ASAMBLEA GENERAL ANNUAL SEGUNDA SESION

29 de octubre de 2009

Contratación y selección: 2008-2009

I. RAPS 2009/1

El RAPS (Sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos) ha sido creado en principio para velar por la eficacia y rapidez del procedimiento pero, en este ejercicio en particular, no han tenido lugar más que dos intervenciones: se han convocado 33 puestos con un plazo para el anuncio de la vacante de hasta el 2 de marzo, y otros 14 puestos adicionales, con un plazo de hasta el 2 de abril de 2009. Esta situación se debe esencialmente a la falta de anticipación y al retraso acumulado por el HRD y los directores de departamento para anunciar las vacantes de puestos. Los representantes del personal, sometidos a limitaciones de tiempo muy restrictivas y siempre contando con su esfuerzo voluntario, han examinado durante los 6 primeros meses unas cincuenta vacantes de puestos. Este examen ha tenido lugar en dos etapas: la verificación de la descripción de tareas y la verificación, a posteriori, del buen desarrollo del concurso.

A. La verificación de la descripción de atribuciones del puesto

Más de una de cada dos descripciones de las atribuciones de un puesto han sido objeto de observaciones por parte de los representantes del personal, y en un 80% de los casos verificados se han tenido que corregir dichas descripciones, lo cual es satisfactorio. Las observaciones formuladas por el Sindicato se refieren especialmente a los siguientes puntos:

- **Las lenguas exigidas:** falta de coherencia y de rigor en la selección del objetivo, ya que éste suele elegirse en función de la lengua utilizada por el jefe responsable antes que por el equilibrio lingüístico en los servicios.
- **La experiencia requerida:** una experiencia no cuantificable en un examen futuro o bien una experiencia demasiado determinada para eliminar a los candidatos potenciales.
- **La formación demandada:** por debajo de las capacidades correspondientes al puesto o no afín a otro puesto de la misma familia de empleo.
- **Las atribuciones genéricas o específicas** (mecanización o taylorización en función del candidato seleccionado de antemano por el jefe responsable; sobrecarga en las atribuciones exigidas al puesto sin recalificación de grado).
- **El modo de provisión de la vacante:** se recurre sistemáticamente al concurso interno/externo en vez de contratar a posibles candidatos internos (con contratos de

corta duración o de cooperación técnica) cuyo número, a juicio del Sindicato, es suficiente para cubrir las vacantes.

En este primer procedimiento, los representantes del grupo han podido constatar que el servicio encargado de clasificar los puestos ejerce un control más estricto. Es como si el HRD no actuase como un organismo de control de las normas y procedimientos vigentes, sino más bien como un centro de recepción de los deseos de los jefes de servicio. Los representantes implicados en esta práctica han tenido a menudo la impresión de servir como sustitutos del servicio de clasificación de puestos. Este problema podría resolverse muy fácilmente si las tres partes implicadas (HRD, el jefe responsable y el Sindicato) llegasen a un acuerdo en el 80% de los casos.

B. Los procedimientos de selección y los resultados de los concursos

De los 47 puestos convocados en el marco del sistema RAPS 1/2009 (sin contar los adicionales):

- 13 han sido ganados por candidatos internos
- 3 han sido suspendidos
- 2 ha sido declarado desierto
- 2 están pendientes de resultados por el momento.
- 3 han sido declarados nulos
- 24 han sido atribuidos a candidatos externos, de los cuales al menos 3 trabajan en la Oficina bajo otras formas de contrato.

Según la opinión de los representantes del personal, el porcentaje de los contratos externos es mucho más elevado en relación con los grados P4 y P5 (grados que normalmente se asignan para el desarrollo de la carrera profesional de aquellos funcionarios que ya tienen un puesto), sabiendo que éste puede aumentar todavía si los concursos declarados desiertos son cubiertos mediante nombramiento directo en los dos meses siguientes a la convocatoria.

Tras haber estudiado cuidadosamente los expedientes de todos estos concursos, el Sindicato pone de relieve las principales irregularidades siguientes:

- **Una preselección con frecuencia arbitraria y no transparente de los candidatos.** En la mayor parte de los casos, la preselección de los candidatos se hace en función de la opinión de los jefes responsables y no de una primera selección seria y objetiva, según los criterios precisos establecidos por el HRD. El hecho de que solamente el jefe responsable pueda establecer la lista restringida sin necesidad de justificarla deja la puerta abierta a toda clase de abusos e irregularidades. Esta es la fase del procedimiento en la que se eliminan los candidatos internos en beneficio de los candidatos externos favorecidos por los correspondientes jefes responsables.
- **Es muy frecuente que el paso por el Centro de Evaluación se produzca después del informe de evaluación técnica.** El Sindicato observa una notable mejora en este aspecto, que se debe en gran medida a su insistencia en rechazar sistemáticamente el procedimiento cuando éste vulnera el Estatuto del Personal. Sin embargo, se han detectado todavía más de cinco concursos donde las evaluaciones técnicas fueron efectuadas antes de que los candidatos pasaran por los centros de evaluación.

- **Evaluaciones técnicas muy desiguales:**

1. En algunos casos los candidatos deben superar un examen escrito: cuando éste es el caso, el sistema de calificación previo y el establecimiento de los criterios de éxito en la prueba no suelen constar en los expedientes consultados.
2. Otras evaluaciones técnicas se basan únicamente en las entrevistas: estas entrevistas se plasman en un informe en el que los miembros del Jurado tienen la posibilidad de formular evaluaciones sin relación explícita con los resultados previos anunciados. Esta opacidad ha conducido a veces al Sindicato a interrogarse sobre los resultados de algunos concursos donde los mejores candidatos no han sido seleccionados entre los primeros puestos de la evaluación técnica.
3. La composición de los jurados puede ser muy arbitraria y no adecuada a la especificidad del puesto. Por otra parte, los miembros del Jurado que representan al HRD no suelen tener una opinión formada y siguen a menudo los criterios del jefe responsable.
4. Algunos miembros del jurado pueden no pronunciarse claramente sobre el orden que ocupan los candidatos seleccionados, con lo que perjudican a los candidatos que llegan en igualdad de condiciones al final, donde la decisión corresponde a los directores y administradores principales de la Oficina.

- **Las decisiones del Gabinete que se oponen a las recomendaciones formuladas por el jurado sin basarse en ninguna justificación.**

II. Otros problemas detectados

A. Puestos en el cuadro de servicios generales

- El Sindicato ha tenido que intervenir regularmente en la descripción de tareas que están sobrecargadas y mal calificadas, lo cual va en perjuicio de los candidatos seleccionados.
- Se observan igualmente incoherencias y discrepancias injustificadas en el proceso de selección. En el caso de varios puestos de naturaleza idéntica (especialmente los puestos en secretaría y contabilidad), si se efectuase una selección objetiva y transparente mediante exámenes estándar, los mejores candidatos internos deberían situarse en los primeros puestos de la lista de preseleccionados. No obstante, como algunos jefes de servicio no realizan una preselección objetiva, basada en criterios cuantificables, un candidato puede encontrarse en primera posición en un concurso y no estar preseleccionado para otro. Sería verdaderamente deseable y beneficioso para los concursos de la categoría de servicios generales que estos se armonizaran y que el papel que desempeña el HRD en ellos fuese mayor.
- El Sindicato ha descubierto algunas prácticas individuales en determinados servicios que vulneran de un modo flagrante las normas vigentes. En esos casos ha logrado que se reinstaure el procedimiento establecido en esos servicios.

B. Contratos abusivos

Pese a la vigilancia y gran atención dispensada a todos estos procedimientos de contratación y selección de personal en la Organización, el Sindicato del Personal constata y deplora la existencia de un número considerable de prácticas abusivas en la contratación o designación de puestos (que no han sido objeto de concurso, aunque no entran en la categoría de aquellos

enumerados en los Estatutos del Personal). Estas prácticas abusivas se dividen en varias categorías:

- a. Contrataciones bajo la designación de contratos de cooperación técnica cuando las tareas están claramente orientadas a funciones de apoyo administrativo. Esta desviación de las normas, cada vez más frecuente, permite a los jefes responsables evitar los procedimientos de concurso que, a sus ojos, presentan limitaciones. Por desgracia, estas prácticas abusivas no son más que un engaño para los colegas en situación precaria, porque aunque estos últimos alberguen la ilusión de haber obtenido un empleo en la Organización, con contratos de duración determinada, carecen a largo plazo de cualquier perspectiva de desarrollo profesional y no se beneficiarán de ninguna ventaja asociada a su carrera (promociones, titularización, etc...) Asistimos al lento pero seguro surgimiento de un empleo a dos velocidades, lo cual es inaceptable en una Organización que fomenta el trabajo decente en el mundo entero.
- b. Selección o traslado de personas al margen de los procedimientos preestablecidos y sin ninguna justificación.
- c. Contratación de funcionarios procedentes de otras organizaciones.
- d. Contratación de funcionarios en virtud del artículo 4 2.e del Estatuto del Personal bajo pretexto de alta especialización en el puesto, pero sin estar justificada.

Huelga decir que estas prácticas abusivas de contratación o nombramiento crean una enorme frustración y amargura entre los funcionarios con un puesto en la Oficina y contradicen de hecho todos los discursos pronunciados por la Administración que propugnan una política sana y transparente de selección y contratación del personal.

En un clima de relaciones profesionales normales, las observaciones o recomendaciones de los representantes del personal relativos a las irregularidades en los procesos de concurso deberían, en la mayor parte de los casos, ser objeto de un diálogo franco y constructivo. No obstante, en la actualidad se ignora casi siempre cualquier observación sindical que cuestione legítimamente la convocatoria de un concurso en la OIT, porque se considera como un ataque dirigido contra la prerrogativa de la Administración, lo cual pone de manifiesto un desprecio deliberado por el Convenio colectivo firmado hace algunos años. A falta de diálogo social, por tanto, resulta evidente que uno de los medios a disposición de los representantes del personal es el recurso jurídico, un procedimiento largo, desagradable, costoso y raramente satisfactorio para las partes implicadas.

Este año el Sindicato ha solicitado que se declaren nulos 3 concursos (2 RAPS y un puesto para servicios generales) debido a procedimientos viciados, impugnaciones que van a ser objeto de recursos ante el Tribunal Administrativo de la OIT, ya que, pese a las recomendaciones de anulación, los procedimientos de selección impugnados por irregularidades han sido, no obstante, confirmados por la dirección ejecutiva.