



Carta abierta a los jefes responsables de la OIT

Ginebra, 1 de abril de 2010

Respuesta a las nuevas directrices impuestas por el HRD en lo que concierne el procedimiento de contratación

Queridos colegas:

La mayoría de ustedes han recibido el mensaje del HRD respecto a los denominados «principios claves» por los que se rigen los procedimientos de concurso. El Comité del Sindicato quiere llamar su atención sobre estas nuevas directrices que ponen en cuestión su papel en la evaluación de las calificaciones de los distintos candidatos a los concursos que están bajo su responsabilidad, así como sobre la función de los paneles técnicos y, en conjunto, sobre la filosofía del sistema de contratación que se basa sobre el procedimiento de concurso.

El Comité es consciente de que la Administración transmite con frecuencia la idea de que el Sindicato «bloquea» cualquier propuesta de cambio, cuando en realidad los representantes del personal simplemente velan por el cumplimiento íntegro de los procedimientos de contratación y selección del personal. Antes que nada, los representantes del personal defienden la objetividad, la transparencia y la equidad de los procedimientos de contratación.

Hoy les pedimos a ustedes que también defiendan estos principios

Los procedimientos de contratación se rigen por un convenio colectivo cuyas modificaciones han sido objeto de diversas negociaciones entre la Administración y el Sindicato. No obstante, en calidad de jefes de departamento, a ustedes les atañe directamente el alcance de las modificaciones que el HRD ha impuesto de forma unilateral y sin tener en cuenta sus necesidades.

En resumen, estos principios les obligan a ustedes, en cuantos miembros del panel de evaluación y jefes responsables de los candidatos, a los siguientes cometidos:

- **Respetar la confidencialidad del procedimiento.** Esta tarea no debería plantear problemas porque, según el Acuerdo colectivo en cuestión, el

procedimiento es confidencial por definición. No obstante, cabe preguntarse por qué la Administración insiste en este aspecto del procedimiento¹.

- **Someter al Director General una lista de todos los candidatos seleccionados para el puesto, con un mínimo de dos nombres.**
- **Y, sobre todo, abstenerse de clasificar a estos candidatos².**

¿Por qué la Administración modifica tan radicalmente las disposiciones aplicables?

Varios colegas que han participado en el último RAPS han planteado quejas sobre la decisión final respecto a su concurso, ya que, pese a que el panel técnico había recomendado su candidatura como la mejor para el puesto en cuestión, se nombró a otros candidatos. Es lamentable que la Administración asuma las funciones del panel técnico y les impida a ustedes contratar la persona que consideran más calificada y apta para la vacante que necesitan cubrir.

Los concursos deberían ser «el método habitual para cubrir los puestos vacantes entre los grados G.1 y P.5.» Trabajamos para una Organización que defiende los derechos y las condiciones de empleo y que, por consiguiente, debería garantizar unos mecanismos de contratación equitativos y transparentes. De lo contrario, ¿por qué reclamar de ustedes que dediquen la competencia, el criterio, el tiempo y la energía necesarios para contratar al candidato más indicado, si, a fin de cuentas, no se respeta su decisión?

Ustedes, jefes responsables, tienen los derechos y las responsabilidades que les confiere el Estatuto del Personal, en virtud del cual (párrafo 11 del Anexo I del citado

¹ La respuesta se encuentra en los artículos 6.2 y 6.3 del mencionado Convenio colectivo (6.2 *Los candidatos internos pueden solicitar por escrito una entrevista con el jefe responsable a fin de obtener información sobre la evaluación técnica. La entrevista tendrá lugar, de ser posible, en el transcurso de diez días hábiles a partir de la fecha en que se reciba la solicitud. Los participantes podrán decidir si desean estar acompañados por un miembro del Sindicato u otro funcionario o ex funcionario de la OIT.* 6.3 *Cuando un candidato no esté satisfecho con el resultado de la entrevista podrá solicitar un informe escrito. Dicho informe deberá ser comunicado, de ser posible, en el transcurso de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se reciba la solicitud.*) En virtud de estos dos artículos, los jefes responsables y a los candidatos que no hayan superado el concurso pueden reunirse para analizar las razones por las que estos últimos no han sido seleccionados. Este es el enlace entre, por una parte, la política de contratación y selección del personal, y, por otra, la política de desarrollo de la carrera profesional. Asimismo, sirve de garantía del procedimiento, ya que permite a los candidatos no seleccionados recurrir una decisión sobre el procedimiento de contratación. En dicha reunión, los candidatos pueden recabar información sobre su clasificación en el concurso. Además, parece que en el RAPS/2/2009 varios jefes responsables informaron a los candidatos que habían sido clasificados en primer lugar en el concurso en el que habían participado, pero que el Director General había decidido nombrar a otros candidatos.

² La decisión de no clasificar a los candidatos permite una mayor opacidad en la decisión final e impide el acceso de los candidatos a un recurso jurídico. En efecto, el Director General ya no tiene que justificar su nombramiento de uno u otro candidato, lo que se traduce en una selección directa. De este modo no se informa a los candidatos no seleccionados de sus calificaciones en el procedimiento, ni estos pueden saber si pueden aspirar a otro puesto que requiera las mismas competencias, así como tampoco plantear una posible irregularidad en el procedimiento de concurso.

Estatuto) «el jefe responsable procederá a una evaluación técnica rigurosa, y garantizará esa evaluación, de todos los candidatos que hayan completado con éxito el procedimiento del Centro de Evaluación». Además, se señala claramente que «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 *i*) del Estatuto del Personal).

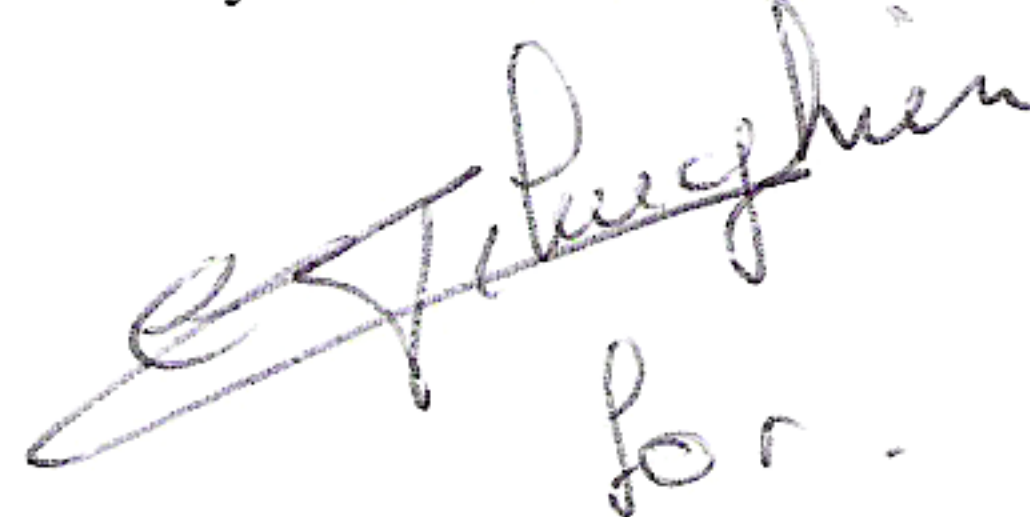
Sabemos, porque examinamos los informes del panel técnico en el marco de nuestras funciones sindicales, que la gran mayoría de ustedes hace cuanto está en su mano para que los resultados del concurso sean objetivos y correspondan lo mejor posible con las necesidades que requiere el puesto, aunque las deliberaciones con los representantes sindicales sean necesarias en algunas ocasiones.

No se les ha consultado a ustedes, jefes responsables, ni a nosotros, el Comité del Sindicato, sobre el contenido de estas directrices. Por tanto, les preguntamos si pueden seguir desempeñando sus funciones con plena objetividad y profesionalidad en estas condiciones.

- **El Comité del Sindicato del Personal desea asegurarles que no hay nada que les obligue a violar las buenas prácticas vigentes, según las cuales la clasificación de los candidatos se realiza conforme a los resultados obtenidos en la evaluación técnica.**
- **Además, si llegan a la conclusión de que un único candidato responde a las exigencias del puesto -una vez tenidas en cuenta las nuevas disposiciones que limitan estrictamente el número de candidatos seleccionados para las pruebas técnicas-, nada les impide hacerlo constar así.**
- **Por último, reiteramos igualmente que es responsabilidad del director del departamento (y no del HRD) el proporcionar a los candidatos que no hayan sido seleccionados información sobre los términos que justifican esa decisión.**

Contamos con ustedes, en tanto que integrantes fundamentales del proceso de contratación del personal, para salvaguardar la integridad del proceso así como la reputación de nuestra Organización.

Suyo atentamente,



Christopher Land-Kazlauskas
Presidente,
Comité del Sindicato del Personal