



Consejo de Administración

316.ª reunión, Ginebra, 1.º-16 de noviembre de 2012

GB.316/PFA/9

Sección de Programa, Presupuesto y Administración
Segmento de Personal

PFA

Fecha: 24 de septiembre de 2012

Original: inglés

NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Otras cuestiones de personal

Finalidad del documento

Este documento se presenta para dar curso a la decisión, adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2012, de aplazar el examen de una serie de disposiciones transitorias relativas a los procedimientos de contratación y selección, hasta tanto se procediese a una revisión general de dichos procedimientos (véase el proyecto de decisión en el párrafo 20).

Objetivo estratégico pertinente: Gobernanza, apoyo y gestión.

Repercusiones en materia de políticas: Las disposiciones transitorias relativas a los procedimientos de contratación y selección y la orientación de la revisión general de dichos procedimientos son objeto de una negociación colectiva entre la Oficina y el Sindicato del Personal, de conformidad con el Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento de 27 de marzo de 2000, del que el Consejo de Administración tomó nota en su 277.ª reunión (marzo de 2000).

Repercusiones jurídicas: A reserva de la decisión del Consejo de Administración.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Presentación al Consejo de Administración, en marzo de 2013, de un proyecto de enmienda al Estatuto del Personal relativo a los procedimientos de contratación y selección.

Unidad autora: Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD).

Documentos conexos: GB.313/PFA/10/1 y GB.313/PFA/INF/7.

1. En marzo de 2012, el Director General presentó al Consejo de Administración, por conducto de su Mesa ¹, una serie de enmiendas y ajustes transitorios al Estatuto del Personal en relación con la contratación y la selección ². La Administración y el Sindicato del Personal consensuaron estos ajustes y enmiendas en el marco del proceso de mediación iniciado en 2011, que constituyó la primera etapa de la revisión general del acuerdo colectivo de 2000 sobre los procedimientos de contratación y selección.
2. Las enmiendas y los ajustes transitorios se referían a varios aspectos de los procedimientos de selección y contratación vigentes, entre ellos la composición del Centro de Evaluación, contemplado en el artículo 10 del Estatuto del Personal, y el cometido del Sindicato del Personal en virtud de lo dispuesto en el anexo I del Estatuto del Personal.
3. La cuestión concretamente sometida a examen del Consejo de Administración, por conducto de su Mesa, radicaba en determinar si el Director General estaba facultado para adoptar las enmiendas transitorias por delegación de autoridad en virtud del artículo 14.7 del Estatuto del Personal «con respecto a las cuestiones que no suscitasen controversia y careciesen de repercusiones significativas en materia de finanzas y políticas» ³. De considerar el Consejo de Administración que dichas enmiendas no entraban en el ámbito de esa delegación de autoridad, se le exhortaría a aprobar las enmiendas con carácter provisional, hasta tanto se deliberase, en marzo de 2013, sobre una revisión general de los procedimientos de contratación y selección.
4. El Consejo de Administración decidió aplazar su decisión a la presente reunión en la inteligencia de que, según el Director General, la Oficina estaba facultada para aplicar entretanto el acuerdo sellado con el Comité del Sindicato del Personal ⁴.
5. En abril de 2012, la Oficina publicó un Procedimiento en el que anunciaba las correspondientes disposiciones transitorias, entre ellas una serie de enmiendas al Estatuto del Personal que debían aplicarse al procedimiento de contratación vinculado a 50 puestos vacantes anunciados en el primer ciclo del Sistema de Dotación, Asignación y Colocación (RAPS, por sus siglas en inglés) de 2012, así como respecto a una docena de concursos organizados en la sede entre abril y julio de 2012 para la categoría de los servicios generales.
6. La Administración y el Sindicato del Personal examinaron conjuntamente la aplicación efectiva de dichos ajustes transitorios y consideran que, pese a generar una carga de trabajo adicional para los principales actores del procedimiento de contratación y selección (especialmente para el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, el Sindicato del Personal y los observadores designados por este último), dichos ajustes han tenido un impacto positivo en los procedimientos de contratación y selección en términos de transparencia, calidad y eficacia:
 - El recurso a un número limitado de evaluadores profesionales de procedencia externa, conjuntamente designados por el Sindicato del Personal y HRD, ha facilitado y acelerado la organización del RAPS, pues permite contar con evaluadores que están inmediatamente disponibles, sin merma de la calidad ni de la coherencia del proceso.

¹ Documento GB.313/PFA/10/1.

² Documento GB.313/PFA/INF/7.

³ Documentos GB.312/PFA/13 y GB.312/PV, párrafos 749 a 751.

⁴ Documento GB.313/PV, párrafos 654 a 664.

- La intervención de representantes del Sindicato del Personal en calidad de observadores en las distintas etapas de los concursos, en lugar de su participación para examinar los expedientes de concurso y formular los correspondientes comentarios con posterioridad, ha contribuido a incrementar la transparencia del proceso y a disipar los temores expresados respecto a la objetividad y los fundamentos de las recomendaciones de los jurados técnicos a la hora de seleccionar a los candidatos más cualificados. Además, las decisiones en materia de selección se adoptan hoy con mayor rapidez, pues en las disposiciones transitorias ya no se prevé el plazo de diez días que antes se atribuía a los representantes del Sindicato del Personal para formular comentarios sobre cada expediente de concurso.
7. En vista de esta experiencia positiva, la Oficina propone que se respalde la aplicación de los ajustes transitorios durante el segundo ciclo del RAPS de 2012 y el primero de 2013, hasta tanto se presente una revisión general de los procedimientos de contratación y selección al Consejo de Administración, en su 317.^a reunión (marzo de 2013).
8. Los elementos determinantes de la revisión general de los procedimientos de contratación y selección establecidos en virtud del acuerdo colectivo sobre contratación y selección firmado en 2000, respecto de los cuales el Director General espera concluir un acuerdo con el Sindicato del Personal para finales de este año, se refieren a los aspectos internos de carácter administrativo, procesal y logístico de la contratación y la selección, y apuntan a garantizar una administración uniforme de los criterios y procedimientos, así como unas normas de contratación más rigurosas y regidas por el principio de mérito:
- instauración de criterios más rigurosos y uniformes para seleccionar a los candidatos aptos para participar en los concursos;
 - introducción de ajustes en el Centro de Evaluación, concretamente el recurso a evaluadores externos y la limitación de la obligación de pasar por el Centro de Evaluación a la contratación de los candidatos externos o de los funcionarios que aspiren a ascender de categoría, sin perjuicio de que se siga recurriendo al Centro de Evaluación con fines de desarrollo;
 - definición de etapas más estrictas y uniformes en la evaluación técnica de los candidatos;
 - modificación de los procedimientos de recurso que pueden interponer los miembros del personal descontentos con las decisiones adoptadas en materia de contratación y selección.
9. Dos elementos de la proyectada revisión de los procedimientos de contratación y selección deberían tener una trascendencia más amplia en materia de políticas e incidir quizás en las relaciones que en la Oficina existen entre el personal y la Dirección: el cometido del Sindicato del Personal y el de HRD en los comités de selección, y el alcance de las excepciones eventuales a la contratación por concurso.

Cometidos respectivos del Sindicato del Personal y de HRD en los comités de selección

10. A tenor de las disposiciones aprobadas en el año 2000 a raíz del acuerdo colectivo sobre contratación y selección, el Sindicato del Personal es consultado al inicio y al término de cada concurso, es decir, a la hora de determinar si en tal o en cual concurso deberían poder participar o no candidatos externos en los supuestos en que en la Oficina existan ya suficientes candidatos internos cualificados, para verificar que los requisitos mínimos

exigidos en cada anuncio de vacante se ajustan a las descripciones genéricas de los puestos acordadas, y para formular comentarios sobre los expedientes de concurso antes de que éstos se remitan al Director General para su decisión definitiva. El Sindicato del Personal también es informado de todas las decisiones de proveer vacantes sin concurso.

11. En lo que respecta a la función que corresponde al Sindicato del Personal antes de organizarse los concursos, se pretende revisar el mecanismo de consulta actual previsto en los párrafos 7 a 9 del anexo I del Estatuto del Personal en relación con cada anuncio de vacante mediante la instauración de un proceso de consulta más completo. Éste agilizaría las consultas acerca de las vacantes por cubrir y ayudaría a determinar la fórmula de selección más adecuada para proveerlas (concurso, traslado a un puesto del mismo grado, movilidad geográfica o funcional), sin por ello dejar de tener presentes las aspiraciones de carrera del personal en activo, los objetivos de diversidad geográfica y equilibrio de género, así como las necesidades operativas de la Oficina en términos de movilidad, planificación de la sucesión, cambios de destino, transferencia de conocimientos, etc.
12. El papel atribuido al Sindicato del Personal al término del proceso de concurso tenía inicialmente por objeto aportar las garantías fundamentales de transparencia a las decisiones relativas a la provisión de vacantes. Sin embargo, el carácter retroactivo del proceso de verificación limitó el impacto logrado en este sentido. La actual presencia de representantes del personal en los comités de selección en calidad de observadores brinda la oportunidad de que éstos expresen sus preocupaciones antes del proceso, y no después de él, acerca de la objetividad de los concursos organizados atendiendo a criterios de mérito. La experiencia muestra que las actuales disposiciones transitorias representan un valor añadido en este sentido.
13. Si bien la intervención de representantes del personal es inhabitual en las empresas privadas, en la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se invita a las asociaciones de personal a que nombren a un miembro en los comités de contratación y selección. La presencia de representantes del personal, ya actúen en calidad de miembros o de observadores en dichos comités, es también corriente en algunas administraciones públicas nacionales. Teniendo en cuenta la experiencia derivada de las enmiendas provisionales introducidas en abril, según se indicó anteriormente, y las enseñanzas extraídas del sistema de contratación previo al acuerdo colectivo de 2000, la Oficina está convencida de que la posibilidad brindada a los representantes del personal de asistir en calidad de observadores al proceso de concurso podría incrementar la transparencia, la legitimidad y la objetividad de los procesos de selección y contratación en la Organización, y de que aumentará la confianza del personal en el proceso.
14. Respecto a la función que corresponde a HRD en los jurados técnicos, la experiencia de los últimos años ha demostrado la ventaja que supone incluir sistemáticamente en cada jurado a un representante de HRD, por lo que se proyecta formalizar esta participación en el procedimiento revisado.

Excepciones a la contratación por concurso

15. Con arreglo al artículo 4 del Estatuto del Personal, el concurso es el método normalmente aplicado para proveer vacantes, salvo en lo referente a ciertas categorías de personal (miembros del personal que ocupen cargos de dirección, puestos de confianza de la Oficina del Director General, personal contratado para proyectos de cooperación técnica, y puestos de las oficinas exteriores provistos con personal local) o a circunstancias especiales (puestos que requieran un alto grado de especialización, puestos vacantes que deban proveerse con carácter urgente, puestos que deban reclasificarse a grados superiores, o concursos declarados desiertos).

16. Se considera que el alcance de esta disposición ha dejado de ser hoy adecuado y, en la práctica, el concurso también se ha convertido en el método normal de proveer vacantes en algunas de esas categorías, como por ejemplo, en la mayoría de las regiones, los puestos provistos con personal de contratación local en las oficinas exteriores. La estructura jerárquica y la composición actuales de la OIT son muy diferentes de lo que eran en la época en que en el Estatuto del Personal se contemplaba la provisión de puestos por selección directa, y el Director General proyecta introducir cambios a este respecto para limitar más aún las circunstancias y las categorías de personal a los que cabe aplicar la selección directa. Esta revisión tendrá por objeto fomentar el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad y oportunidad.
17. Con respecto al personal de cooperación técnica, la Oficina está convencida de que se sigue necesitando cierta flexibilidad en su contratación, habida cuenta de los perfiles especializados que se suelen precisar y de la frecuente necesidad de destinar rápidamente a miembros del personal a proyectos de duración limitada. Existen, sin embargo, algunas funciones auxiliares vinculadas a actividades o puestos de cooperación técnica que son menos especializadas o urgentes, y para las cuales la Oficina suele aplicar otros tipos de procesos competitivos (por ejemplo, solicitudes de expresión de interés) y desearía proponer que se estudie la posibilidad de introducir cambios adicionales en este sentido.
18. La Oficina y el Sindicato del Personal han examinado algunos supuestos en que el Director General podría ejercer, a título excepcional, la facultad de nombramiento sin concurso. Entre ellos cabría mencionar los traslados en el mismo grado para facilitar la movilidad geográfica o funcional, la necesidad de captar expertos de lugares del mundo insuficientemente representados en la Oficina o, como lo exige la práctica actual, la necesidad de resolver situaciones de conflicto interpersonales o de carácter humanitario.
19. Se prevé que el hecho de ampliar la gama de puestos que deben proveerse por concurso y de simplificar, al propio tiempo, algunos aspectos de los procedimientos de contratación y selección de la OIT ayudarán a aumentar las oportunidades de carrera del personal en activo mediante un aumento de la movilidad interna, a mejorar la planificación del personal y de su sucesión, y a atraer a talentos externos en algunos ámbitos en que la Oficina carece de personal.

Proyecto de decisión

20. El Consejo de Administración refrenda:

- a) *el propósito del Director General de revisar las políticas y los procedimientos de contratación y selección aplicables en la Oficina, y de someter a examen del Consejo de Administración propuestas y proyectos de enmienda al Estatuto del Personal en marzo de 2013, y*
- b) *las disposiciones transitorias destinadas a poner en práctica los ajustes provisionales introducidos en los procedimientos de contratación y selección presentados en la 313.ª reunión del Consejo de Administración, hasta tanto se proceda a una revisión general de la cuestión en marzo de 2013.*