



# Contratación y selección

## Logros:

En 2022, el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC) se reunió ocho veces en relación con los concursos para cubrir vacantes en la categoría de servicios generales y con las reuniones del RAPS. Desde enero de 2022, y en el momento de redactarse el presente informe, han tenido lugar dos reuniones del RAPS, y HRD está preparando la tercera reunión del RAPS.

En las reuniones del RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal no escatiman esfuerzos para alcanzar un consenso sobre la base de las opiniones del Comité. Cuando no es posible alcanzarlo, el Comité del Sindicato del Personal formula una recomendación aparte. Esta última es fundamental cuando los colegas deciden presentar un recurso, ya que la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (JAAB) podrá conocer la posición del Sindicato del Personal en lo que respecta a un concurso.

## Solicitud de apertura de vacantes y revisión de los anuncios de vacante

El Comité del Sindicato del Personal participa activamente en el proceso de contratación, comenzando por la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo para el RAPS y para los concursos encaminados a cubrir vacantes en la categoría de servicios generales – el Sindicato del Personal ha revisado hasta la fecha más de 40 descripciones de puestos de trabajo. El Comité del Sindicato del Personal tiene por objeto garantizar que las vacantes sean verdaderas oportunidades profesionales para los colegas calificados.

El Sindicato del Personal alcanzó un acuerdo con HRD sobre los requisitos de educación y experiencia. La experiencia equivalente para los candidatos que poseen un primer título, pero que carecen de un título avanzado, se reconoce actualmente a raíz de la segunda reunión del RAPS para 2022.

Los representantes del Comité del Sindicato del Personal están sumamente atentos en la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo y en cada una de las tres etapas del procedimiento para cubrir las vacantes (véase asimismo el anexo I del Estatuto del Personal):

**Etapas 1:** En el RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal revisan y participan en las recomendaciones sobre propuestas para trasladar a colegas sin concurso – por motivos humanitarios o médicos, por obligación jurídica de la Oficina, a causa de la supresión de un puesto, etc.

El Comité del Sindicato del Personal continúa esforzándose para proteger los intereses del personal en esta primera etapa del proceso

### **Etapas 2: Traslados sin cambio de grado o por movilidad**

El Comité del Sindicato del Personal toma muy en serio la aparente frustración observada debido a esta segunda etapa, ya que algunos colegas consideraban que frenaba el desarrollo profesional. No obstante, el efecto dominó de los traslados por movilidad ha conducido a la creación de puestos vacantes que representan una verdadera oportunidad para que los colegas progresen profesionalmente por concurso.

### **Etapa 3: Cobertura de puestos vacantes por concurso**

El Sindicato del Personal, a través de sus representantes en el RAMC, sigue defendiendo enérgicamente los intereses de los colegas que participan en concursos, cuando examinan los expedientes de concurso, señalando las irregularidades observadas en las listas largas y cortas.

#### **Desafíos pendientes:**

El Comité del Sindicato del Personal toma muy en serio las quejas formuladas por colegas que postularon sin éxito a vacantes cubiertas en las tres etapas del proceso de contratación. Garantizando la confidencialidad, el Comité del Sindicato del Personal ha compartido las preocupaciones del personal con HRD y con otros miembros del RAMC.

El Comité del Sindicato del Personal ha observado una vez más la confirmación de la tendencia a reducir y rebajar el nivel de los puestos anunciados en la categoría de servicios generales y en la categoría de servicios orgánicos. ¿Qué sucede con el desarrollo profesional de los colegas de la OIT?

El Comité del Sindicato del Personal ha planteado en varias ocasiones la cuestión recurrente de la preferencia por la lengua inglesa en muchas descripciones de puestos de trabajo, y la tendencia a excluir a muchos candidatos potenciales más calificados en beneficio de los candidatos de lengua inglesa, lo que el Comité del Sindicato del Personal considera inaceptable en una organización multilingüe.

La función del miembro independiente del panel técnico es fundamental en la tercera etapa del proceso de selección. Queda pendiente la organización de reuniones para intercambiar experiencias y orientaciones con los miembros independientes de paneles.

El Comité del Sindicato del Personal participa en la revisión por HRD de las descripciones genéricas de los puestos de trabajo en la categoría de servicios generales en la sede y en la categoría de servicios orgánicos. El acuerdo con HRD sobre los requisitos mínimos de educación y experiencia también formará parte de las nuevas descripciones genéricas de los puestos de trabajo. Nuestro objetivo sigue siendo brindar a los colegas verdaderas oportunidades de desarrollo profesional.

Ocho años después de la firma del convenio colectivo sobre un proceso de contratación y selección, es hora de que aclaremos y mejoremos el proceso de contratación y movilidad, para que la diversidad se convierta realmente en una característica distintiva de la Organización.

El Sindicato del Personal está participando en la revisión de los procedimientos de contratación y selección sobre el terreno a fin de negociar acuerdos coherentes y justos.

**PARA MAS INFORMACION:**

