



Consejo de Administración

313.^a reunión, Ginebra, 15-30 de marzo de 2012

GB.313/PFA/INF/7

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

PARA INFORMACIÓN

Enmiendas al Estatuto del Personal

Resumen: En el presente documento se facilita información sobre las enmiendas que han de introducirse en el Estatuto del Personal respecto al proceso de mediación iniciado a principios de 2011 entre la Administración y el Sindicato del Personal.

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

Documentos conexos: GB.312/PFA/13 y GB.312/PFA/PR.

1. En el presente documento se facilita información sobre las enmiendas al Estatuto del Personal relacionadas con el proceso de mediación iniciado en 2011 entre la Administración y el Sindicato del Personal.
2. Según se informó al Consejo de Administración en noviembre de 2011 ¹, no se registraron progresos respecto a la revisión general de los procedimientos de contratación y selección introducidos en 2000 por una serie de diferencias que subsistían entre las partes. Ahora se ha encontrado una solución que se aplicará hasta tanto se complete la revisión general de la política y los procedimientos de la OIT relativos a la contratación y a la selección, revisión que se presentará al Consejo de Administración para que la apruebe ulteriormente.
3. Los ajustes provisionales se refieren a los Centros de Evaluación contemplados en el artículo 10 del Estatuto del Personal y al papel que, en virtud del anexo I del Estatuto del Personal, corresponde desempeñar al Sindicato del Personal en los procedimientos de contratación y selección.
4. En lo relativo a los Centros de Evaluación, las partes han convenido en enmendar el Estatuto del Personal de suerte que en él se refleje la práctica, introducida en 2005, que consiste en recurrir a los Centros de Evaluación tan sólo respecto de los candidatos externos o de los candidatos que aspiren a un puesto de categoría superior, y se autorice el recurso a evaluadores externos.
5. En lo referente a la función que corresponde al Sindicato del Personal, se ha convenido en sustituir el derecho otorgado a éste de examinar los informes de evaluación técnica y de formular los correspondientes comentarios antes de que el Director General adopte una decisión sobre el resultado del concurso, por el derecho del Sindicato del Personal de nombrar un observador para que asista a la entrevista del candidato por el Grupo de Selección y observe las demás fases de la evaluación técnica, de conformidad con las disposiciones adoptadas por la Administración de acuerdo con el Sindicato del Personal.
6. Las enmiendas necesarias para proceder a estos ajustes se adjuntan al presente documento, además de algunos cambios editoriales. Una vez esas enmiendas y esos cambios hayan sido aprobados, se integrarán en la versión electrónica del Estatuto del Personal que está disponible en la página web.
7. También se han acordado otros ajustes y mejoras con carácter provisional respecto a la mediación, es decir:
 - a) la consideración especial, a la hora de confeccionarse las listas cortas en el marco del sistema de dotación, asignación y colocación del personal (RAPS), del personal de cooperación técnica que sume más de cinco años de antigüedad consecutivos para que se reconozcan los servicios que lleva prestando a la Organización y para reducir las diferencias que existen entre él y el personal con cargo al presupuesto ordinario, y
 - b) mayor claridad en la evaluación comparativa de los candidatos que ha de presentarse en los informes de evaluación técnica.

¹ Documento GB.312/PFA/PR, párrafos 164 a 175.

- 8.** Estos ajustes y mejoras han sido elaborados de acuerdo con el Sindicato del Personal y se reflejarán en los avisos de vacante por publicar, así como en las pautas aplicables a la confección de las listas cortas y a la organización y comunicación de las evaluaciones técnicas de los candidatos.

Ginebra, 22 marzo de 2012

Anexo

Capítulo X

Relaciones con el personal y organismos administrativos

ARTÍCULO 10.7

Centro de Evaluación

a) Se crea un Centro de Evaluación encargado de valorar, para su nombramiento, la idoneidad de los ~~funcionarios, o~~ candidatos a contratación, para desempeñar funciones y responsabilidades en los varios niveles de grado, con fines como la provisión de vacantes y los ascensos. Estos niveles corresponden a los siguientes grupos de grados: G.1-G.4, G.5-G.7, P.1-P.3 y P.4-P.5. También se creará un Centro de Evaluación para las solicitudes de ascenso a un grado dentro de una categoría diferente.

b) El Centro de Evaluación será administrado por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos de conformidad con las disposiciones adoptadas por el Director General de acuerdo con el Sindicato del Personal, con inclusión de los ajustes necesarios aplicables a la contratación de personal de la categoría de servicios generales y de la categoría de servicios orgánicos nacionales en las oficinas exteriores. Los evaluadores serán seleccionados conjuntamente por el Departamento de los Recursos Humanos y el Sindicato del Personal entre los funcionarios que hayan cursado satisfactoriamente un curso de formación pertinente en la Oficina Internacional del Trabajo.

Anexo I

Procedimiento de contratación

CONSIDERACIONES GENERALES

1. Para proveer cualquier vacante, se tendrán en cuenta los conocimientos lingüísticos de los candidatos. A los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos, cuya lengua materna sea uno de los idiomas de trabajo, se les exigirá normalmente que posean un conocimiento satisfactorio de un segundo idioma de trabajo, y se les podrá exigir que adquieran el conocimiento de un tercer idioma de trabajo. A los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos, cuya lengua materna no sea uno de los idiomas de trabajo, se les exigirá que posean un conocimiento plenamente satisfactorio de uno de los idiomas de trabajo, en la forma que determina el artículo 4.2, a) (Provisión de vacantes), y se les podrá exigir que adquieran conocimientos de un segundo idioma de trabajo.

2. A los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos, que desempeñan funciones de traductor u otras análogas que determine el Director General, se les exigirá que posean conocimientos completos de dos idiomas de trabajo y del idioma al que traducen principalmente.

3. A los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y a los funcionarios de la categoría de Directores y de Administradores Principales, se les exigirá que posean un título otorgado por una universidad reconocida o experiencia equivalente.

4. Para proveer cualquier vacante se tendrán en cuenta los servicios en la Oficina, incluidos, cuando proceda, los prestados en los servicios exteriores.

PROCEDIMIENTOS DE CONCURSO

~~5. La finalidad de este anexo es tomar las medidas necesarias para hacer efectivo el Convenio colectivo sobre el procedimiento de contratación y selección firmado el 6 de octubre de 2000.~~

~~6. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 10 *infra*, todo candidato que solicite un puesto respecto del cual se ha abierto un concurso debe ser evaluado como idóneo para desempeñarse en el nivel de competencia y responsabilidad correspondiente a dicho cargo. Esa evaluación se llevará a cabo, en el marco del Centro de Evaluación al que se hace referencia en el artículo 10.7, de conformidad con las disposiciones adoptadas por el Director General de acuerdo con el Sindicato del Personal, con inclusión de los ajustes necesarios aplicables a la contratación de personal de los servicios generales en las oficinas exteriores.~~

~~7 5.~~ Las propuestas para abrir un concurso serán formuladas por el jefe responsable del puesto de trabajo de que se trate, quien determinará la descripción pertinente del puesto e indicará la familia de puestos a la que pertenece ese cargo y el grado del mismo, y preparará además una descripción de las responsabilidades y objetivos específicos de dicho puesto, así como cualquier otra exigencia pertinente que deban satisfacer los candidatos. Las propuestas se comunicarán al Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos.

~~8 6.~~ Todos los concursos estarán abiertos para los candidatos internos. Los funcionarios que no se consideran como candidatos internos conforme a lo dispuesto en los párrafos ~~12 15~~ y ~~13 16~~ que figuran más adelante, o en cualquier otra disposición pertinente del Estatuto del Personal, podrán presentarse como candidatos externos cuando el concurso esté abierto para estos últimos. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el jefe responsable correspondiente decidirán si es necesario abrir el concurso para los candidatos externos.

~~9 7.~~ Los funcionarios designados por el Sindicato del Personal dispondrán de diez días hábiles a partir de la notificación de la propuesta para formular observaciones sobre la misma. Cualquier observación que se haga será objeto de una discusión entre el jefe responsable, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y los representantes del Sindicato. En caso de desacuerdo sobre la propuesta, el asunto será sometido al Director General para que éste tome una decisión. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos emitirá una decisión en forma de aviso de vacante, con las exigencias que figuran en los párrafos ~~5 7~~ y ~~6 8~~, junto con cualquier modificación que se haya decidido introducir. Deberá reverse un plazo de por lo menos ~~30 un mes~~ días civiles para las solicitudes. La fecha límite puede ser prorrogada por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, que notificará al respecto a los representantes del Sindicato.

~~10 8.~~ Se solicitará a todos los candidatos externos preseleccionados por el jefe responsable de acuerdo con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, así como, ~~cuando corresponda,~~ a todos los candidatos internos que soliciten tomar parte en un concurso correspondiente a una categoría diferente, que participen en la evaluación pertinente a la que se hace referencia en ~~el artículo 10.7 del Estatuto del Personal párrafo 6~~ *supra*. El Centro de Evaluación informará a los candidatos que participen en la evaluación sobre los resultados del procedimiento de evaluación.

~~11 9.~~ El jefe responsable procederá a una evaluación técnica rigurosa, y garantizará esa evaluación, de todos los candidatos incluidos en la lista corta, con la salvedad de aquellos que hayan iniciado pero no hayan completado con éxito el procedimiento del Centro de Evaluación antes de la fecha de la evaluación técnica. Esta evaluación constará de un examen de los candidatos que figuren en la lista corta por un Grupo de expertos en el cual el Sindicato del Personal tiene derecho a designar un observador de conformidad con las disposiciones adoptadas por el Director General de acuerdo con el Sindicato del Personal. El Grupo de expertos técnicos, ~~y~~ preparará un informe para 12. El informe de

~~evaluación técnica se comunicará, a efectos de su consulta, a los representantes del Sindicato, quienes dispondrán de un plazo de diez días hábiles a partir de la fecha en que se les comunicó el informe de evaluación técnica para formular observaciones. Cualquier observación que se formule será objeto de discusión entre el jefe responsable, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y los representantes del Sindicato. El Director General, quien tomará posteriormente una decisión con respecto al candidato que ha de nombrarse.~~

13 10. Los candidatos internos pueden solicitar por escrito una entrevista con el jefe a que se hace referencia en el párrafo 9 7 que figura más arriba para obtener información sobre la evaluación técnica en el transcurso de los diez días hábiles siguientes al recibo de la notificación por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos de la decisión del Director General. El jefe responsable organizará una reunión, en la medida de lo posible en el transcurso de los diez días hábiles siguientes al recibo de la solicitud. El candidato puede asistir a esa reunión acompañado por un representante del Sindicato o por otro funcionario de la OIT (que no haya participado en el procedimiento de selección) o por un ex funcionario de la OIT.

14 11. Cuando un candidato no esté satisfecho con el resultado de la entrevista, podrá solicitar una respuesta por escrito. En la medida de lo posible, el jefe responsable interesado deberá proporcionar la respuesta por escrito en el transcurso de los diez días hábiles siguientes al recibo de la solicitud.

CANDIDATOS INTERNOS

15 12. Los funcionarios que presten servicio en proyectos de cooperación técnica, excepto aquellos que estén destacados de otro empleo en la Oficina, así como los funcionarios nombrados de conformidad con el Reglamento aplicable a las condiciones de empleo de los funcionarios con contrato de corta de duración, no tendrán derecho normalmente a participar como candidatos internos. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, de común acuerdo con los representantes del Sindicato a que se hace referencia en el párrafo 7 9 *supra*, puede decidir excepcionalmente no aplicar esta exclusión, pero puede establecer requisitos especiales.

16 13. Los funcionarios no pueden presentar una solicitud para participar en un concurso como candidatos internos antes de haber completado con éxito su período de prueba.

RECLAMACIONES

17 14. Los funcionarios que hayan solicitado información al jefe responsable de acuerdo con lo previsto en el párrafo 10 13 *supra* y que no estén satisfechos con la respuesta por escrito facilitada por el jefe responsable en virtud del párrafo 11 14 *supra*, pueden presentar una reclamación ante la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones en el plazo de un mes a partir de la recepción de la respuesta escrita en razón de que la decisión se basó en un quebrantamiento de forma o en un trato injusto.

CONFIDENCIALIDAD

18 15. Todos los funcionarios interesados deberán respetar su deber de mantener absoluta reserva sobre todos los asuntos de que tomen conocimiento durante el procedimiento de contratación y selección.

INTERPRETACIÓN

49 [16](#). De conformidad con el artículo 10.1, *d*), del Estatuto del Personal, cuando haya alguna duda respecto de una disposición pertinente de este Estatuto o de una disposición del Convenio colectivo sobre el procedimiento de contratación y selección, se aplicará la interpretación que resulte más favorable al funcionario interesado.