



Consejo de Administración

350.ª reunión, Ginebra, 4-14 de marzo de 2024

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Segmento de Personal

Fecha: 9 de febrero de 2024

Original: inglés

Noveno punto del orden del día

Enmiendas al Estatuto del Personal

Finalidad del documento

En este documento se invita al Consejo de Administración a que apruebe las enmiendas al artículo 4.2 y el anexo I del Estatuto del Personal (véase el proyecto de decisión en el párrafo 14).

Objetivo estratégico pertinente: Ninguno.

Resultado más pertinente: Resultado funcional B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Enmiendas al Estatuto del Personal.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Enmiendas al Estatuto del Personal.

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

Documentos conexos: Ninguno.

► Enmiendas al Estatuto del Personal

1. En el contexto de la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 ¹, la Comisión Paritaria de Negociación ² ha seguido celebrando consultas y negociaciones respecto de tres esferas prioritarias: el aumento de la movilidad del personal, una mayor armonización de las condiciones de empleo del personal integrado en la cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo («personal de cooperación para el desarrollo») con respecto a las condiciones del personal financiado con cargo al presupuesto ordinario, y la incorporación de modificaciones conexas al marco de contratos de trabajo de la OIT.
2. A raíz del retiro de tres días —del 2 al 4 de octubre de 2023— de los representantes del Sindicato del Personal y la Dirección, el 19 de octubre de 2023 la Comisión Paritaria de Negociación acordó oficialmente un marco de propuestas de enmiendas para lograr una mayor movilidad y equidad entre el personal, con independencia de la fuente de financiación de su empleo.
3. La Dirección y el Sindicato del Personal se han comprometido a entablar una serie de conversaciones en cuatro fases a lo largo de 2024 para aplicar las mejoras acordadas en materia de movilidad del personal y armonización de los contratos. El presente documento tiene por objeto la introducción en el Estatuto del Personal de un grupo de enmiendas negociadas que permitirán la entrada en vigor de los primeros cambios acordados y conducirán a mejoras significativas en las oportunidades de movilidad y a una armonización mucho mayor de las condiciones de empleo en toda la Oficina, garantizando en todo momento la solidez de la gestión financiera y la eficacia operativa.
4. El elemento principal de la primera fase de cambios acordados es la elaboración de una nueva política de movilidad de la OIT que ponga especial énfasis en la movilidad geográfica y ofrezca mayores oportunidades en forma de adscripciones con fines de desarrollo, intercambio temporal de personal entre distintos lugares de destino y movilidad entre organismos. Los procedimientos de contratación revisados se centrarán más específicamente en los miembros del personal que hayan completado la duración de adscripción estándar en una oficina exterior y, en particular, en facilitar la movilidad tras un periodo de servicio en un lugar de destino con condiciones de vida difíciles. Los cambios en los procedimientos de contratación también buscarán en particular favorecer la movilidad geográfica mediante traslados dentro del mismo grado, también para el personal de cooperación para el desarrollo con amplia trayectoria de servicio. Se introducirán nuevas modalidades de evaluación de las competencias que permitirán que el ejercicio de evaluación pueda ampliarse todavía más y servir también de herramienta de desarrollo a los funcionarios.
5. Se logrará una mayor armonización de las condiciones de empleo en toda la Oficina mediante la introducción inmediata de cambios en las modalidades de contratación, en virtud de la cual todos los contratos nuevos, o las prórrogas de contratos, en el marco de la cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo, así como los puestos vinculados a las actividades esenciales u ordinarias de la OIT que son financiadas con cargo a otros recursos, se ofrecerán

¹ GB.343/PFA/14.

² La Comisión Paritaria de Negociación es el mecanismo de diálogo social interno establecido por el artículo 5 del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento celebrado entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato del Personal el 27 de marzo de 2000.

por periodos de dos años, siempre que la duración del proyecto, la asignación de tareas o los fondos disponibles abarquen dicho periodo. En situaciones en las que dicho periodo sea inferior a dos años, se ofrecerá el contrato (o la prórroga de este) para que abarque la duración restante del proyecto o de las tareas asignadas.

6. Se seguirá trabajando en 2024 para desarrollar mecanismos más eficaces que faciliten la redistribución del personal de cooperación para el desarrollo al final de los proyectos y un acceso más equitativo de este a las oportunidades de desarrollo. Las modalidades de contratación del personal empleado en las oficinas de correspondencia de la OIT y en la secretaría del Tribunal Administrativo de la OIT, así como en puestos plenamente financiados mediante otros recursos, se ajustarán a las modalidades de contratación que se ofrecen al personal empleado con cargo al presupuesto ordinario de la OIT. También se procurará armonizar las modalidades de contratación del personal de la Asociación Internacional de la Seguridad Social mediante negociaciones con la dirección ejecutiva de la Organización y con sujeción a toda enmienda que deba introducirse en el acuerdo entre la OIT y la Asociación Internacional de la Seguridad Social. Los cambios mencionados no tendrán repercusiones financieras en los recursos del presupuesto ordinario de la OIT. La armonización de las condiciones de empleo del personal de la OIT se reforzará también con un nuevo mecanismo de recompensas y reconocimiento más inclusivo para todos los funcionarios.
7. La Dirección y el Sindicato del Personal están negociando una nueva política de movilidad de la OIT. Está previsto que abarque las adscripciones por movilidad y las adscripciones temporales con fines de desarrollo profesional, y que facilite un marco mucho más claro para promover la movilidad temporal como oportunidad de desarrollo para todos los funcionarios. La movilidad seguirá teniendo carácter voluntario. Además de las posibilidades que actualmente tienen a su disposición los funcionarios de contratación internacional, se propone ofrecer oportunidades en materia de movilidad geográfica temporal a los funcionarios de contratación local, una medida que deberá gestionarse en función de los recursos disponibles. Se proporcionará más información sobre estas cuestiones cuando hayan concluido las negociaciones.
8. Para facilitar aún más la movilidad del personal en activo, especialmente la del personal de cooperación para el desarrollo adscrito a oficinas exteriores o la del personal cedido temporalmente a otras organizaciones, se ha acordado introducir enmiendas al artículo 4.2, e) del Estatuto del Personal. De esta manera, se podrá sustituir de manera más eficaz a los funcionarios destacados de otro empleo en la Oficina por periodos de hasta cuatro años, lo cual debería permitir a los funcionarios y al personal directivo considerar y aceptar con mayor confianza dichas adscripciones con fines de desarrollo profesional. Asimismo, se ha acordado limitar a doce meses el recurso a la contratación por selección directa, con arreglo a lo dispuesto en este artículo, cuando se crean nuevos puestos o quedan vacantes los ya existentes, con el fin de asegurar que la contratación transparente y competitiva en un plazo de tiempo razonable siga siendo la norma.
9. Asimismo, se propone introducir enmiendas a las disposiciones del anexo I del Estatuto del Personal, relativo al procedimiento de contratación y selección, para limitar el uso de la segunda etapa del procedimiento de contratación a la movilidad geográfica. Las disposiciones relativas a la segunda etapa antes incluían el examen previo de las candidaturas de funcionarios interesados en la movilidad funcional en el mismo lugar de destino. Se estima que el cambio previsto facilitará la movilidad geográfica y ofrecerá mejores perspectivas de carrera en toda la Oficina. Tras la introducción de las nuevas disposiciones, solo podrán presentarse como candidatos los funcionarios que tengan un puesto del mismo grado que el del puesto anunciado, que presten servicio en un lugar de destino distinto de aquel en el que se encuentra el puesto vacante, que cumplan los requisitos mínimos estipulados en el anuncio

de vacante y que hayan completado la duración de adscripción estándar, según la define la Comisión de Administración Pública Internacional³. De haber más de un candidato interno que se considere apto para el nombramiento en la segunda etapa, se dará prioridad al miembro del personal que reúna las condiciones de movilidad derivadas de una adscripción a un lugar de destino clasificado en la categoría D o E por motivos de movilidad y condiciones de vida difíciles.

10. Además, se reforzará la evaluación técnica de los candidatos en la segunda etapa mediante la posibilidad de realizar entrevistas y exámenes de las funciones y responsabilidades asumidas previamente por dichos candidatos, según estén documentadas en las evaluaciones del desempeño. De esta manera, los responsables de la contratación y los candidatos tendrán más confianza en el procedimiento y se asegurará una mayor transparencia en el proceso de contratación.
11. Por último, las candidaturas del personal de cooperación para el desarrollo con cinco años, como mínimo, de servicio continuo en la OIT se tendrán por internas a los efectos de la contratación en virtud del anexo I del Estatuto del Personal y, en consecuencia, podrán considerarse con arreglo a la segunda etapa del procedimiento de contratación, siempre que reúnan los demás criterios de elegibilidad y aprueben la evaluación de las competencias. Esta medida hará posible un trato más equitativo del personal de cooperación para el desarrollo y garantizará que su experiencia, sus competencias y sus conocimientos reciben el debido reconocimiento a los efectos del desarrollo profesional y de la contratación con cargo al presupuesto ordinario.
12. Se propone que las enmiendas al Estatuto del Personal contenidas en el anexo entren en vigor el 1.º de abril de 2024. Todos los anuncios de puestos vacantes que se hayan anunciado el 31 de marzo de 2024 o antes de esa fecha se regirán con arreglo a las normas y los procedimientos vigentes.
13. Como se señaló anteriormente, el presente documento y las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal contenidas en el anexo suponen el primer paso en una compleja serie de negociaciones progresivas encaminadas a mejorar las oportunidades en materia de movilidad y armonizar mucho más las condiciones de empleo en toda la Oficina, garantizando en todo momento la solidez de la gestión financiera y la eficacia operativa. A lo largo de 2024 se seguirá trabajando en la introducción de nuevas mejoras.

► Proyecto de decisión

14. **El Consejo de Administración aprueba las enmiendas al artículo 4.2 y al anexo I del Estatuto del Personal, tal como figuran en el anexo del documento GB.350/PFA/9, con efecto a partir del 1.º de abril de 2024.**

³ De conformidad con lo establecido por la Comisión de Administración Pública Internacional, la duración de adscripción estándar es la siguiente: lugares de destino de categoría H, A, B y C, hasta cinco años; lugares de destino de categoría D y E, hasta tres años, y lugares de destino no aptos para familias, hasta dos años.

► Anexo

Artículo 4.2

Provisión de vacantes

- a)
 - i) 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. Se tendrá debidamente en cuenta la importancia de mantener un personal elegido sobre una amplia base geográfica, reconociendo también la necesidad de tomar en consideración las cuestiones relacionadas con el género y la edad.
 - ii) Todo funcionario estará obligado a poseer un conocimiento plenamente satisfactorio de una de las lenguas de trabajo de la Organización.
 - iii) 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.
 - iv) Para proveer cualquier vacante se tendrán en cuenta los servicios en la Oficina, incluidos, cuando proceda, los prestados en los servicios exteriores.
 - v) Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios serán elegidos sin discriminación basada en la edad, la raza, el género, la religión, el color, la ascendencia nacional, el origen social, el estado civil, el embarazo, las responsabilidades familiares, la orientación sexual, las discapacidades, la afiliación sindical o la convicción política.
- b) Los nombramientos para vacantes de Director General Adjunto, de Subdirector General y de Tesorero y Contralor de Finanzas deben ser hechos por el Director General, previa consulta a la Mesa del Consejo de Administración.
- c) El Director General puede designar un Director General Adjunto ~~Principal~~, en cuyo caso esta designación será efectuada previa consulta a la Mesa del Consejo de Administración y con el acuerdo del Consejo de Administración.
- d) Las vacantes en la categoría de directores y de administradores principales son provistas por el Director General mediante traslado sin cambio de grado, ascenso o nombramiento. Salvo en el caso de vacantes en los proyectos de cooperación técnica, esos ascensos o nombramientos se pondrán en conocimiento del Consejo de Administración con una breve exposición de las calificaciones de las personas así ascendidas o nombradas. El puesto de Auditor Interno Jefe será provisto por el Director General, tras consultar al Consejo de Administración.
- e) El traslado sin cambio de grado y el ascenso o nombramiento por elección directa del Director General constituirán los métodos normales para la provisión de vacantes:
 - i) de jefes de servicio y de directores de oficinas exteriores;
 - ii) en proyectos de cooperación para el desarrollo técnica;
 - iii) en la Oficina del Director General;
 - iv) de secretario principal de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales;

- ~~de carácter puramente temporal (dos años como máximo) y naturaleza especializada, que no entrañe perspectivas de carrera en la OIT, y sujeta, en caso de cualquier prórroga, al artículo 4.2, f).~~

v) de carácter puramente temporal y naturaleza especializada, que no entrañe perspectivas de carrera en la OIT. Dichos nombramientos se limitarán a un periodo máximo de dos años, excepto en los siguientes casos:

- Podrá prolongarse un traslado sin cambio de grado, un ascenso o un nombramiento hasta un periodo máximo de cuatro años en total para cubrir un puesto existente en la Oficina que se encuentre temporalmente vacante por estar su titular: a) en licencia prolongada por enfermedad, inclusive en caso de que se le conceda una prestación de invalidez en virtud del Reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas respecto de una incapacidad que no se considere permanente; b) en licencia especial, incluso durante una adscripción por movilidad interinstitucional; o c) adscrito a un proyecto de cooperación para el desarrollo de duración determinada u otra actividad limitada en el tiempo en la OIT. Toda prolongación ulterior del periodo de adscripción al puesto vacante estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 4.2, f).
- No se prorrogará normalmente más allá de 12 meses un traslado sin cambio de grado, un ascenso o un nombramiento si es para proveer temporalmente vacantes o puestos de nueva creación previstos en el presupuesto de la Organización a la espera de un proceso de contratación por concurso con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4.2, f).

En esos casos, el Director General puede, con arreglo a su parecer y previa consulta al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad mencionado en el artículo 10.6, decidir respecto a la utilización de uno u otro de los métodos para la provisión de vacantes a que se hace referencia en el artículo 4.2, f).

f) Los métodos que se utilizan para proveer vacantes en las categorías de servicios generales, servicios orgánicos nacionales y servicios orgánicos comprenderán el traslado sin cambio de grado y el ascenso o nombramiento, normalmente mediante concurso, con arreglo al procedimiento previsto en el anexo I o, en el caso del personal local destacado en las oficinas exteriores, a otros mecanismos existentes. Los nuevos mecanismos o la modificación de los mecanismos existentes de contratación y selección de personal local destacado en las oficinas exteriores deberán contar con la aprobación de la Comisión Paritaria de Negociación. Sin embargo, el ascenso o nombramiento sin concurso se puede utilizar solamente cuando se trate de:

- i) la provisión de vacantes que requieran calificaciones técnicas especiales;
- ii) la provisión de empleos que han quedado vacantes debido a su reclasificación en el grado inmediatamente superior o a la reclasificación de un empleo de la categoría de servicios generales en la categoría de servicios orgánicos nacionales o de servicios orgánicos, o a la reclasificación de un empleo de la categoría de servicios orgánicos nacionales en la de servicios orgánicos, cuando esta reclasificación representa un salto de uno o más grados;
- iii) la provisión de vacantes con carácter de urgencia;
- iv) la provisión de otras vacantes cuando resulte imposible cumplir las disposiciones del artículo 4.2, a) mediante la utilización de cualquier otro método.

Con arreglo a la presente disposición, Se consultará al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad sobre cualquier traslado sin cambio de grado, promoción o nombramiento hecho sin concurso.

- g) Al proveer cualquier vacante se deberán tener en cuenta, en el siguiente orden:
 - 1) las solicitudes de exfuncionarios cuyo contrato se haya terminado conforme a las disposiciones del artículo 11.5 (Terminación de contrato por reducción del personal);
 - 2) las solicitudes de traslado;
 - 3) las pretensiones de candidatos que postulan un ascenso;
 - 4) si el Director General y el Sindicato del Personal se muestran conformes, las solicitudes de exfuncionarios que no se hayan jubilado del sistema de las Naciones Unidas ni hayan sido despedidos con aviso previo o sin él;
 - 5) sobre una base de reciprocidad, las solicitudes de funcionarios de las Naciones Unidas, de organismos especializados o de la Secretaría de la Corte Internacional de Justicia.
- h) A los fines del presente artículo, se considerará vacante todo empleo que haya sido reclasificado.
- i) Este artículo se aplicará de acuerdo con las disposiciones del anexo I.

Anexo I. Procedimiento de contratación y selección

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. Tras el nombramiento, Aa 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 podrá esperar que adquieran podrá exigirá conocimientos de un segundo idioma de trabajo. 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.

Etapas del procedimiento de provisión de vacantes

2. El procedimiento de selección comprende tres etapas:
 - 1) solicitud de apertura de vacantes y examen de los anuncios de vacante;
 - 2) identificación de las posibilidades de proveer las vacantes mediante traslados sin cambio de grado o por movilidad geográfica, y
 - 3) selección de otras candidaturas en caso de no poder identificar posibilidades adecuadas para proveer las vacantes mediante traslados sin cambio de grado o por movilidad geográfica; las candidaturas que cumplan los requisitos estipulados serán sometidas a una evaluación técnica y de las competencias.

...

Segunda etapa: identificación de las posibilidades de proveer las vacantes mediante traslados sin cambio de grado o por movilidad

8. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos preparará una lista con los candidatos internos que se hayan presentado a una ~~vacante de su mismo grado e identificará a aquellos que cumplen los requisitos mínimos exigidos y cumplan todos los requisitos, a saber:~~
 - trabajar en un puesto clasificado con el mismo grado que el de la vacante;
 - prestar servicio en un lugar de destino distinto de aquel en el que se ubica la vacante;
 - reunir las condiciones para poder acceder a la movilidad geográfica;
 - reunir los requisitos mínimos previstos en el anuncio de vacante.
9. El jefe responsable debe examinar la lista preparada por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y proceder a evaluar la idoneidad de los candidatos. Dicha evaluación podrá incluir la celebración de entrevistas y/o un examen de las funciones y responsabilidades asumidas previamente por los candidatos, según se documenten en las evaluaciones del desempeño y lo estime pertinente el jefe responsable en consulta con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos.
10. El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad debe examinar la lista de candidatos internos que cumplan los requisitos, así como las evaluaciones realizadas por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el jefe responsable, y preparar un informe para el Director General con sugerencias y recomendaciones para proveer las vacantes, ~~teniendo en cuenta en primer lugar las solicitudes de los funcionarios sujetos a la movilidad geográfica, habida cuenta de la dificultad de las condiciones de vida y de trabajo y la duración en el lugar de destino.~~ Se dará prioridad a los candidatos internos que reúnan las condiciones de movilidad derivadas de una adscripción en un lugar de destino clasificado en la categoría D o E por condiciones de vida difíciles.
11. Se informará a los candidatos sobre la decisión del Director General de proveer una vacante mediante traslado sin cambio de grado o por movilidad geográfica.

Tercera etapa: evaluación de otras solicitudes

Selección de candidatos

12. Se seleccionarán otras candidaturas en caso de no poder identificar posibilidades adecuadas para proveer las vacantes mediante traslados sin cambio de grado o por movilidad geográfica.

...

Evaluación de competencias

16. Todo candidato externo o candidato interno a un puesto de categoría superior debe ser evaluado con arreglo al marco de competencias y valores fundamentales acordado por la Comisión Paritaria de Negociación para los siguientes grupos de grados: G.1-G.4, G.5-G.7, P.1-P.3 y P.4-P.5.
17. La evaluación de las competencias será gestionada por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. ~~Los evaluadores serán seleccionados conjuntamente por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el Sindicato del Personal.~~ La naturaleza de las

modalidades de evaluación será determinada conjuntamente por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el Sindicato del Personal.

...

Candidatos internos

31. Los funcionarios ~~no~~ pueden presentar una solicitud para participar en un concurso como candidatos internos únicamente después ~~antes~~ de haber completado con éxito su periodo de prueba, o bien tras haber completado cinco años de servicio continuo no sujeto a un periodo de prueba, según proceda. Se exigirá a los candidatos internos que no hayan superado una evaluación de las competencias con arreglo a lo dispuesto en los párrafos 16 a 20 del presente anexo que superen dicha evaluación.
32. ~~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 duración, no tendrán derecho normalmente a participar como candidatos internos.~~ El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad podrá autorizar con carácter excepcional la participación en un concurso, en calidad de candidatos internos, de ~~estos~~ funcionarios distintos a los identificados en el párrafo anterior, sin perjuicio de establecer requisitos especiales a tal efecto.

...