



**Organización de las Naciones
Unidas para el Desarrollo
Industrial**

Distr. general
7 de noviembre de 2012
Español
Original: inglés

Junta de Desarrollo Industrial

40º período de sesiones

Viena, 20 a 22 de noviembre de 2012

Tema 9 del programa provisional

Cuestiones de personal

Cuestiones de personal

Informe del Director General

Corrección

El Anexo VI, Regla 103.10 del Reglamento del Personal, Nombramientos de plazo fijo, debería sustituirse por el texto siguiente.

Anexo VI

Regla 103.10 del Reglamento del Personal

Nombramientos de plazo fijo

a) En el momento de su contratación, se concederá al funcionario [un] nombramiento[s] de plazo fijo. [El nombramiento de plazo fijo, cuya fecha de expiración se indicará en la carta de nombramiento, se otorgará], normalmente por un período de tres años, los primeros 12 meses de los cuales constituirán un período de prueba [que en circunstancias excepcionales podrá prorrogarse por un período suplementario de un año], al que se alude en el párrafo c).

b) [Un nombramiento de plazo fijo no conlleva ninguna expectativa de renovación ni de conversión a otro tipo de nombramiento.] En interés de las actividades programáticas de la Organización y a reserva de la prestación de un servicio satisfactorio según lo dispuesto en la regla 104.08, así como de [una actuación profesional satisfactoria y] respaldo presupuestario, el nombramiento [los nombramientos] de plazo fijo se prorrogará[n] normalmente por un período de tres años. Si una o dos de las calificaciones generales de la actuación profesional fueran

V.12-57252 (S) 141112 151112



Se ruega reciclar



menos que satisfactorias, según lo establecido en el Apéndice M del Reglamento del Personal, el nombramiento de plazo fijo se prorrogará para determinar si hay mejora en la actuación por un período mínimo de seis meses y hasta un máximo de 12 meses. Si el nombramiento de plazo fijo expira durante el período en que debe determinarse la mejora en la actuación profesional, el nombramiento se prorrogará de modo que abarque ese período más un mes. Si las dos calificaciones generales de la actuación profesional no alcanzan un nivel satisfactorio al final del período para determinar si ha habido mejora, normalmente se dejará que expire el nombramiento de plazo fijo o este se rescindirá antes de la fecha de expiración, según lo dispuesto en la cláusula 10.3 c) del Estatuto del Personal. Los nombramientos de plazo fijo de duración superior al período normal de tres años podrán prorrogarse por un máximo de cinco años en casos excepcionales y en las condiciones que establezca el Director General. En el caso de los funcionarios nombrados con arreglo al Programa de funcionarios jóvenes, la duración máxima del empleo es de tres años.

[c] El hecho de que no se prorrogue un nombramiento de plazo fijo no entrañará el pago de indemnización.]

Período de prueba

[d] c) Todos los nombramientos de plazo fijo iniciales por un lapso de tres años estarán sujetos a un período de prueba que abarcará los primeros 12 meses del nombramiento. Al final de ese período de prueba, se determinará, conforme a los resultados de la evaluación de la actuación profesional del funcionario, reflejados en la calificación general relativa al cumplimiento del acuerdo entre el supervisor y el funcionario y la calificación general relativa a la demostración de valores básicos y competencias básicas, así como de competencias administrativas, según proceda, [se evaluará la actuación y conducta del funcionario con miras a determinar] su idoneidad para permanecer en el servicio en virtud de su nombramiento de plazo fijo, y si i) se confirma el nombramiento, ii) se prorroga el período de prueba con fines de mejora de la actuación profesional, por un período máximo de seis meses, o iii) se rescinde el nombramiento [. Sobre la base de la evaluación, el nombramiento de plazo fijo podrá confirmarse o rescindirse], conforme a lo dispuesto en la cláusula 10.3 d) del Estatuto del Personal. [En circunstancias excepcionales, el período de prueba podrá prorrogarse por un período suplementario de un año como máximo.]

[e] i) Podrá formularse al Director General, mediante acuerdo entre la Subdivisión de Gestión de los Recursos Humanos y la oficina interesada, la recomendación de confirmar un nombramiento de plazo fijo por una duración de tres años si el titular de ese nombramiento ha cumplido satisfactoriamente el período de prueba;]

[ii] De no formularse una recomendación favorable y basada en un acuerdo como la prevista en el apartado e) i), se rescindirá el nombramiento del funcionario y la cuestión se remitirá al procedimiento de apelación si lo desea el funcionario interesado.]