



Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
Consejo Permanente

PC.DEC/1052
15 November 2012

SPANISH
Original: ENGLISH

930ª sesión plenaria
Diario CP N° 930, punto 4 del orden del día

DECISIÓN N° 1052

ENMIENDA DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA OSCE

El Consejo Permanente,

Actuando de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Cláusula 11.01 del Estatuto del Personal,

Toma nota de las enmiendas propuestas del Reglamento del Personal, distribuidas por la Secretaría el 4 de septiembre de 2012 (SEC.GAL/163/12);

Aprueba las enmiendas de las Cláusulas del Estatuto del Personal 9.01 (Faltas de conducta profesional que justifiquen la aplicación de medidas disciplinarias), 9.02 (Garantías procesales y protección contra represalias), 9.04 (Medidas disciplinarias), y la inclusión de nuevas Cláusulas del Estatuto del Personal de la OSCE, 9.03 (Líneas de actuación tras la réplica a los cargos presentados), 9.05 (Licencia administrativa con investigación y procedimiento disciplinario pendientes), 9.06 (Comité Disciplinario) y 9.07 (Recurso contra un jefe de misión), que figuran en el anexo.

ENMIENDAS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA OSCE

TEXTO ACTUAL	TEXTO ENMENDADO
<p>Cláusula 9.01 Faltas de conducta profesional que justifiquen la aplicación de medidas disciplinarias</p> <p>Todo incumplimiento, por un miembro del personal o de misión, de una obligación prescrita en el presente Estatuto, así como en el Reglamento del Personal, el Código de Conducta de la OSCE o toda otra directiva administrativa pertinente, puede constituir una falta de conducta profesional que justifique la aplicación de medidas disciplinarias.</p>	<p>Cláusula 9.01 Faltas de conducta profesional que justifiquen la aplicación de medidas disciplinarias</p> <p>Toda falta de cumplimiento de una obligación prescrita en el presente Estatuto, así como en el Reglamento del Personal, el Código de Conducta de la OSCE o cualquier otra directiva administrativa pertinente, puede constituir una falta de conducta profesional que justifique la aplicación de medidas disciplinarias.</p>
<p>Cláusula 9.02 Garantías procesales</p> <p>No se aplicarán medidas disciplinarias contra un funcionario o miembro de misión a menos que éste haya sido notificado por escrito de los cargos en su contra y haya tenido ocasión razonable de responder a esos cargos.</p>	<p>Cláusula 9.02 Garantías procesales y protección contra represalias</p> <p>a) No se aplicarán medidas disciplinarias conforme a lo previsto en la Cláusula 9.04 ni tampoco amonestaciones por escrito de conformidad con la Regla 9.03.1 contra un miembro del personal o de misión a menos que se le hayan notificado por escrito los cargos en su contra y éste haya tenido ocasión razonable de responder a esos cargos.</p> <p>b) Todo miembro del personal o de misión que presente de buena fe un informe sobre una falta de conducta o que colabore en un procedimiento disciplinario, tendrá derecho a recibir protección contra todo tipo de represalias, al igual que cuando se colabora en una auditoría o una investigación.</p>

**ENMIENDAS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA OSCE
(continuación)**

TEXTO ACTUAL	TEXTO ENMENDADO
	<p>Cláusula 9.03 Líneas de actuación tras la réplica a los cargos presentados</p> <p>a) Después de que el miembro del personal o de misión presente una réplica a los cargos en su contra y que haya concluido la investigación, en caso de haberse realizado, se podrán seguir las siguientes líneas de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none">i) Exoneración total de los cargos;ii) Exoneración parcial de los cargos;iii) Remisión del caso al Comité Disciplinario conforme a lo previsto en la cláusula 9.06, a menos que el miembro del personal o de misión decida renunciar por escrito a su derecho a que el Comité Disciplinario examine su caso;iv) Destitución de conformidad con la regla 9.04.2. <p>b) El Secretario General o el respectivo jefe de institución o de misión, en consulta con el Secretario General si el afectado es un miembro internacional del personal o de misión, decidirá qué medida se debe adoptar.</p> <p>c) La exoneración total de los cargos pondrá término a las medidas disciplinarias y se comunicará por escrito al miembro del personal o de misión. La exoneración parcial podrá conllevar medidas disciplinarias y/u otras medidas de carácter administrativo que se consideren apropiadas:</p>

**ENMIENDAS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA OSCE
(continuación)**

TEXTO ACTUAL	TEXTO ENMENDADO
	<ul style="list-style-type: none"> i) Envío de una carta de amonestación conforme a lo previsto en la regla 9.03.1; ii) Compensación parcial o total por la pérdida financiera en virtud de la cláusula 2.05; iii) Observaciones sobre el rendimiento profesional en la evaluación de la actuación profesional conforme a lo previsto en la cláusula 3.10.
<p>Cláusula 9.03 Medidas disciplinarias</p> <p>a) Toda medida disciplinaria que proceda adoptar deberá ser impuesta por el Secretario General o por el respectivo jefe de institución o de misión conforme al procedimiento establecido al respecto por el Reglamento del Personal.</p> <p>b) Podrán adoptarse, a título disciplinario, las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Amonestación por escrito; ii) Amonestación por escrito y traslado a otro puesto de la misma categoría, sea en el mismo lugar de destino o en otro lugar de destino dentro de una misma zona de misión; iii) Suspensión de empleo y sueldo por un período de no más de dos semanas; iv) Para todo miembro del personal 	<p>Cláusula 9.04 Medidas disciplinarias</p> <p>a) Las medidas disciplinarias que proceda imponer a un miembro contratado del personal o de misión, de conformidad con el procedimiento enunciado en el presente artículo, serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Amonestación por escrito; ii) Amonestación por escrito y traslado a otro puesto de la misma categoría, sea en el mismo lugar de destino o en otro lugar de destino dentro de una misma zona de misión; iii) Suspensión de empleo y sueldo por un período determinado de no más de un mes; iv) Aplazamiento del siguiente aumento de sueldo por un período de no más de doce meses;

**ENMIENDAS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA OSCE
(continuación)**

TEXTO ACTUAL	TEXTO ENMENDADO
<p>o de misión de la OSCE con derecho a aumento de sueldo, aplazamiento de dicho aumento por un período de no más de doce meses;</p> <p>v) Para todo miembro del personal o de misión de la OSCE con derecho a aumento de sueldo, la pérdida de un escalón en la escala de sueldos correspondiente;</p> <p>vi) Para todo miembro del personal o de misión de la OSCE, su degradación, es decir, descenso personal del afectado a una categoría inferior;</p> <p>vii) Traslado a otro puesto de categoría inferior, sea en el mismo lugar de destino o en otro lugar de destino dentro de una misma zona de misión;</p> <p>viii) Separación del servicio con aviso previo, o sin aviso previo ni indemnización por falta de aviso;</p> <p>ix) Destitución sumaria.</p>	<p>v) Pérdida de uno o más escalones en la escala de sueldos correspondiente;</p> <p>vi) Degradación, es decir, descenso personal del afectado a una categoría inferior en un mismo puesto;</p> <p>vii) Traslado a otro puesto de categoría inferior, sea en el mismo lugar de destino o en otro lugar de destino dentro de una misma zona de misión;</p> <p>(viii) Separación del servicio con o sin aviso previo ni indemnización por falta de aviso;</p> <p>ix) Destitución.</p> <p>b) Las medidas disciplinarias que proceda imponer a un miembro adscrito al personal o a una misión, de conformidad con el procedimiento enunciado en el presente artículo, serán las siguientes:</p> <p>i) Amonestación por escrito;</p> <p>ii) Amonestación por escrito y traslado a otro puesto de la misma categoría, sea en el mismo lugar de destino o en otro lugar de destino dentro de una misma zona de misión;</p> <p>iii) Suspensión de empleo sin el pago del subsidio de alojamiento y manutención por un período determinado de no más de un mes, o de la mitad de</p>

**ENMIENDAS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA OSCE
(continuación)**

TEXTO ACTUAL	TEXTO ENMENDADO
	<p>ese subsidio por un máximo de dos meses;</p> <p>iv) Degradación, es decir, descenso personal del afectado a una categoría inferior en un mismo puesto;</p> <p>v) Traslado a otro puesto de categoría inferior, sea en el mismo lugar de destino o en otro lugar de destino dentro de una misma zona de misión;</p> <p>vi) Separación del servicio con o sin aviso previo ni pago del subsidio de alojamiento y manutención por falta de aviso;</p> <p>vii) Destitución.</p>
<p>Cláusula 9.03 Medidas disciplinarias</p> <p>c) En espera de que concluya la investigación y previo a la clausura del procedimiento disciplinario, el Secretario General o el respectivo jefe de institución o de misión, podrá suspender de empleo, con o sin sueldo, al miembro del personal o de misión que sea objeto del procedimiento.</p> <p>d) Si se contempla la posibilidad de proceder a la suspensión de empleo, al traslado de destino, o a la separación del servicio de un miembro del personal o de misión de categoría internacional con contrato de plazo fijo, dicha decisión deberá adoptarse en consulta con el Secretario General. Además, si se trata de un miembro adscrito al personal o a una misión, el país autor de la adscripción deberá ser</p>	<p>Cláusula 9.05 Licencia administrativa con investigación y procedimiento disciplinario pendientes</p> <p>a) A la espera o durante el transcurso de una investigación y a la espera de la conclusión de un procedimiento disciplinario o durante el transcurso del mismo, el Secretario General o el respectivo jefe de institución o de misión puede imponer una licencia administrativa al miembro del personal o de misión, con o sin suspensión de sueldo y subsidio de alojamiento y manutención.</p> <p>b) La imposición de una licencia administrativa sin sueldo a un miembro internacional del personal o de misión deberá llevarse a cabo en consulta con el Secretario General. En caso de tratarse de un funcionario adscrito a la OSCE, deberá informarse al país</p>

**ENMIENDAS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA OSCE
(continuación)**

TEXTO ACTUAL	TEXTO ENMENDADO
informado antes de que se adopte decisión alguna al respecto.	autor de la adscripción antes de tomar la decisión.
<p>Regla 9.03.4 Comité Disciplinario/junta de investigación</p> <p>a) No se impondrá ninguna medida disciplinaria a un miembro del personal o de misión con contrato de plazo fijo hasta que un comité disciplinario, o una junta de investigación cuando se examinen presuntas infracciones del Artículo 6 del Código de Conducta, haya efectuado una investigación completa del asunto, salvo:</p> <ul style="list-style-type: none">i) En caso de destitución sumaria;ii) En caso de que se trate de un miembro del personal o de misión con contrato de corto plazo cuyo período total de servicio en la OSCE sea de duración menor a seis meses;iii) En caso de que el miembro del personal o de misión interesado haya renunciado por escrito a su derecho a que se remita su caso al Comité Disciplinario. <p>b) Cuando el caso no se remita a un comité disciplinario o a una junta de investigación, la decisión deberá ser adoptada por el Secretario General o por el respectivo jefe de institución o de misión basándose en las pruebas presentadas y después de que se hayan notificado al miembro del personal o de misión los cargos en su contra y se le haya dado la oportunidad de exponer su versión de los hechos.</p>	<p>Cláusula 9.06 Comité Disciplinario</p> <p>a) No se impondrá ninguna medida disciplinaria a un miembro del personal o de misión con contrato de plazo fijo hasta que un comité disciplinario haya examinado su caso, salvo:</p> <ul style="list-style-type: none">i) En caso de destitución;ii) En caso de que el miembro del personal o de misión de que se trate haya renunciado por escrito a su derecho a que se remita su caso al Comité Disciplinario. <p>b) Cuando el caso no se remita a un comité disciplinario en virtud de la presente cláusula, la decisión deberá ser adoptada por el Secretario General o por el respectivo jefe de institución o de misión, en consulta con el Secretario General si el afectado es un miembro internacional del personal o de misión, basándose en las pruebas presentadas y después de que se hayan notificado por escrito al miembro del personal o de misión los cargos en su contra y se le haya dado la oportunidad de exponer su versión de los hechos, de conformidad con la cláusula 9.02.</p> <p>c) En caso de que el miembro del personal o de misión de que se trate renuncie por escrito a su derecho a que se remita su caso a un comité disciplinario, se informará al miembro del personal o de misión sobre la medida disciplinaria que quiera imponerle el Secretario</p>

**ENMIENDAS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA OSCE
(continuación)**

TEXTO ACTUAL	TEXTO ENMENDADO
<p>c) Cuando reciba la réplica a los cargos, conforme a la regla 9.02.1 b), el Secretario General o el jefe de institución o de misión decidirá en el plazo de 30 días, si impone una medida disciplinaria o si remite la cuestión a un comité disciplinario o a una junta de investigación.</p>	<p>General o el jefe de institución o de misión, en consulta con el Secretario General si el afectado es un miembro internacional del personal o de misión. La notificación se hará efectiva una vez recibida la réplica a los cargos y la subsiguiente renuncia. En caso de que el miembro del personal o de misión acepte la medida disciplinaria que se le imponga, perderá todo derecho a recurrir dicha medida disciplinaria.</p>
	<p>Cláusula 9.07 Recurso contra un jefe de misión</p> <p>Todo cargo relativo a una falta de conducta de un jefe de misión podrá presentarse por escrito al Secretario General. Se aplicarán las disposiciones del presente artículo, <i>mutatis mutandis</i>, y todo informe relacionado con el caso se presentará al Secretario General para que este adopte una decisión final en consulta con la Presidencia.</p>