

OEA	<b>DEPARTAMENTO DE ASESORÍA LEGAL</b>	English
-----	---------------------------------------	---------

NORMAS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS

English

NORMAS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA SECRETARÍA GENERAL<sup>[1]</sup>

CAPÍTULO III<sup>[2]</sup>

DEL PERSONAL

SUBCAPÍTULO A: TIPOS DE PERSONAL

Artículo 17. Tipos de personal y otros tipos de recursos humanos

Los recursos humanos de la Secretaría General incluyen a su personal, contratado conforme a contratos de empleo, y a contratistas independientes, que prestan servicios de acuerdo con contratos por resultado:

- a. Personal (o "miembros del personal"): El personal de la Secretaría General incluirá únicamente las siguientes modalidades:
  - i. Personal del Servicio de Carrera, nombrado en el Servicio de Carrera de acuerdo con el artículo 18 de las Normas Generales o con la disposición que antecede a esta, antes del 30 de junio de 1994, y que siga siendo miembro de dicho Servicio de Carrera al 30 de junio de 2002;
  - ii. Personal con contratos continuos, de acuerdo con el artículo 19 de estas Normas Generales;
  - iii. Personal con contratos a término fijo, incluidos los contratos de la Serie A y de la Serie B, contratado conforme al artículo 20 de estas Normas Generales;
  - iv. Personal de confianza, nombrado discrecionalmente por el Secretario General de conformidad con el artículo 21 de estas Normas Generales;
  - v. Personal profesional local, contratado de acuerdo con el artículo 24 de estas Normas Generales;
  - vi. Personal de apoyo temporario, contratado de acuerdo con el artículo 25 de estas Normas Generales;
  - vii. Personal asociado, que presta servicios en virtud de un acuerdo con una institución participante en programas de Interés común, de conformidad con el artículo 26 de estas Normas Generales.

- b. Contratistas independientes: Las personas contratadas para suministrar productos o servicios a la Secretaría General de acuerdo con contratos por resultado (también denominados "CPR") son contratistas independientes. No son miembros del personal, ni personal, ni empleados de la Secretaría General. El contrato por resultado no crea una relación de empleo entre la Secretaría General y la persona.
- c. Financiamiento: Como se establece en el capítulo V de estas Normas Generales, el personal está financiado con los objetos 1 y 2 del presupuesto del Fondo Regular. Los contratos por resultado con contratistas independientes están financiados con el objeto 8 del programa-presupuesto del Fondo Regular. Los contratos de los contratistas independientes y del personal que no sea del servicio de carrera o tenga contrato continuo pueden ser financiados por el Fondo Especial Multilateral del Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral y por fondos específicos, sujeto a las disposiciones especiales que rigen dichos fondos en cada caso.

Artículo 18. Personal del Servicio de Carrera

- a. Eliminación gradual del Servicio de Carrera: El Servicio de Carrera queda clausurado con carácter permanente y se suprime por eliminación natural de cargos. Este servicio incluye sólo a los miembros del personal que fueron nombrados en el Servicio de Carrera en virtud de este artículo de las Normas Generales o de la disposición que le antecede antes del 30 de junio de 1994 y que todavía sean miembros de dicho Servicio al 30 de junio de 2002 ("personal del Servicio de Carrera" o "miembros del Servicio de Carrera"). No existen vacantes del Servicio de Carrera. A medida que el actual personal del Servicio de Carrera abandone el servicio, sus designaciones en el Servicio de Carrera, también denominadas "vacantes del Servicio de Carrera", serán automáticamente eliminadas y no se asignarán a ningún otro miembro del personal.
- b. Derechos especiales del personal del Servicio de Carrera
  - i. La condición de miembro del Servicio de Carrera es independiente del puesto, la función o las tareas desempeñadas. En consecuencia, sin perder su condición de carrera, cualquier miembro del Servicio de Carrera desempeñará cualquier función o tarea y ocupará cualquier puesto que corresponda a su grado al que el Secretario General pueda asignarlo, teniendo en cuenta sus habilidades y las necesidades del servicio.
  - ii. Ningún miembro del personal, con excepción de los descritos en el inciso (a) *supra*, independientemente de los términos del contrato y de la naturaleza de las funciones o tareas que desempeñe o haya desempeñado, podrá ser considerado miembro del Servicio de Carrera.
  - iii. Inherente a la condición de miembro del Servicio de Carrera es el derecho a no ser separado de la Secretaría General excepto por alguno de los motivos expresamente establecidos en estas Normas Generales.

- iv. El Secretario General dará consideración preferencial a los miembros del Servicio de Carrera y, en igualdad de condiciones, a los de mayor antigüedad en el servicio para proveer vacantes y continuar en servicio cuando se realicen reducciones en el personal de la Secretaría General.
  - v. La Secretaría General estimulará y asistirá a los miembros del Servicio de Carrera para mejorar sus habilidades y calificaciones.
  - vi. Todos los ascensos del personal del Servicio de Carrera se efectuarán por concurso, en el que se tendrá en cuenta la evaluación del desempeño anterior en la Secretaría General. El concurso estará sujeto a las disposiciones sobre selección contenidas en el artículo 44 de estas Normas Generales.
  - vii. Los miembros del Servicio de Carrera participarán en el Plan de Jubilaciones y Pensiones de la Organización, de acuerdo con las disposiciones del mismo.
- c. Sueldo y demás beneficios: El sueldo y demás emolumentos del personal del Servicio de Carrera están dispuestos en los artículos 40, 48-52 y 61-63, conjuntamente con las disposiciones pertinentes del Reglamento de Personal.

Artículo 19. Personal con contratos continuos

- a. Elegibilidad: Los miembros del personal que ya han sido seleccionados por concurso para un puesto financiado por el Fondo Regular y que han trabajado en la Secretaría General con contratos por tiempo limitado o con una serie de estos contratos por no menos de cinco años consecutivos desde ese concurso pueden ser contratados mediante contrato continuo siempre que:
- i. El miembro del personal haya tenido buena conducta;
  - ii. El miembro del personal no haya tenido ninguna evaluación de desempeño insatisfactoria en los últimos tres años y no más de una durante todos sus años de servicios en la Secretaría General;
  - iii. El miembro del personal haya pasado los exámenes de dominio de idiomas administrados por la dependencia pertinente de la Subsecretaría de Administración en no menos de dos de los idiomas siguientes: español, francés, inglés y portugués. No obstante:<sup>13</sup>
    - (a) A todo miembro del personal cuyo idioma materno sea uno de esos cuatro idiomas se le requerirá únicamente que apruebe un examen en uno de los otros idiomas; y
    - (b) Los miembros del personal que ocupen cargos G-3 de chofer/oficinista en las Oficinas de la

Secretaría General en los Estados miembros, cuando el requisito de dominio de idiomas restrinja indebidamente el reclutamiento de personal calificado, estarán exentos de este requisito mientras ocupen los cargos mencionados. Posteriormente, a fin de reunir las condiciones para concursar para un cargo de mayor nivel y retener los beneficios del contrato continuo, todo miembro del personal que se haya beneficiado de esta dispensa a fin de obtener un contrato continuo con un cargo G-3 de chofer/oficinista en las Oficinas de la Secretaría General en los Estados miembros deberá demostrar su dominio de un segundo idioma oficial de la Organización.

- iv. El miembro del personal haya cumplido, desde su ingreso a la Secretaría General, con los requisitos de capacitación para sus funciones y haya mantenido al día sus conocimientos para el desempeño eficiente y competente de dichas funciones;
  - v. El contrato sea totalmente financiado por el Fondo Regular y, con base en previsiones razonables de la Subsecretaría de Administración, sea probable que el financiamiento total por el Fondo Regular para el contrato se mantenga por no menos de tres años; y
  - vi. El miembro del personal haya solicitado un contrato continuo y el director del área en la cual el miembro de personal se encuentre trabajando o vaya a ser designado a trabajar una vez que reciba el contrato haya recomendado su contratación, con base en las capacidades del miembro del personal en relación con las necesidades del programa.
- b. Lista de elegibilidad: La Secretaría General mantendrá una lista de todos los miembros del personal elegibles en orden de antigüedad. El orden de antigüedad se basará en el período de servicio continuo transcurrido desde la fecha que el miembro del personal elegible haya sido designado por concurso para ocupar un cargo con un contrato de plazo fijo financiado por el Fondo Regular. La Secretaría General periódicamente revisará y modificará esta lista para agregar nuevos candidatos elegibles y eliminar aquellos que ya no lo sean y deberá proveer copias de la lista actualizada a los miembros del personal que la soliciten.
- c. Meta porcentual: La meta porcentual estará comprendida en un rango de entre 40% y 50%. Se computa dividiendo el número de miembros del personal con nombramientos del Servicio de Carrera y contratos continuos por el número total de miembros del personal financiados por el Fondo Regular, conforme a los artículos 17(a)(i)-(iv) de estas Normas Generales: personal del Servicio de Carrera, personal con contratos continuos, personal con contratos a término fijo y personal de confianza. Ningún miembro del personal podrá recibir un contrato continuo si esto causara que la meta porcentual excediera 50%, y la Secretaría General mantendrá la meta porcentual para que no disminuya a menos de 40% mediante el proceso de nombramiento estipulado a continuación.

d. Proceso de nombramiento: El proceso de nombramiento se regirá por las disposiciones siguientes:

- i. El Secretario General revisará la lista de elegibilidad en abril y octubre de cada año. Si la meta porcentual es inferior a 40%, otorgará el número de contratos continuos necesarios para alcanzar 40%; y si la meta porcentual es inferior a 50%, podrá a su discreción otorgar contratos continuos adicionales hasta alcanzar la meta porcentual de 50%. Los nombramientos se harán en el orden de antigüedad señalado en la lista de elegibilidad y entrarán en vigor el primer día del semestre siguiente;
- ii. El Secretario General no podrá otorgar contratos continuos durante una reducción de personal ordenada por la Asamblea General;
- iii. No se podrá otorgar un contrato continuo hasta que el Comité Asesor de Selección y Ascensos, establecido en virtud del artículo 44 de las Normas Generales:
  - (a) Haya tenido, en sesión plenaria o de un subcomité especial de miembros designados para este fin, una entrevista con el candidato y haya concluido, con base en su examen del candidato en la entrevista (que puede incluir preguntas sobre el trabajo del candidato, su capacitación, sus contribuciones a la Secretaría General a la fecha y su profesión), que el candidato está calificado para el contrato continuo; y
  - (b) Haya certificado al Secretario General: (i) que el miembro del personal cumple con los requisitos de elegibilidad que constan en el inciso a *supra*; (ii) que el miembro del personal está calificado para el contrato continuo, con base en la entrevista a que se refiere el párrafo (a) *supra* de este inciso; (iii) que el miembro del personal tiene la antigüedad necesaria para que se le otorgue un contrato, según consta en la lista de elegibilidad; y (iv) que el otorgamiento del contrato no excederá la meta porcentual de 50%.

e. Duración, terminación e indemnización

- i. Antes de que un miembro del personal con contrato continuo cumpla los 65 años de edad, el Secretario General sólo podrá dar por terminados sus servicios por causa justificada.
- ii. Los contratos continuos caducarán sin previo aviso y sin derecho a indemnización el último día del semestre en que el miembro del personal empleado con dicho contrato cumple 65 años de edad.
- iii. La terminación por causa justificada otorgará al miembro del personal con un contrato continuo el derecho a una notificación previa de sesenta días y una indemnización por terminación,

excepto que dicha indemnización no corresponda en virtud del artículo 64 de estas Normas Generales. La indemnización será equivalente a un mes de sueldo básico por cada año de servicio continuo inmediatamente anterior a la separación, hasta un máximo de nueve meses.

f. Movilidad y reempleo

- i. El miembro del personal con un contrato continuo que sea transferido o ascendido a otro cargo de la Secretaría General totalmente financiado por el Fondo Regular seguirá contratado conforme a dicho contrato continuo. El miembro del personal con un contrato continuo que sea transferido o ascendido a un cargo financiado con recursos distintos de los del Fondo Regular no tiene derecho a mantener dicho contrato continuo; sin embargo, en los casos en que el estatuto de los fondos correspondientes o las necesidades y los recursos de dichos fondos permitan el establecimiento de una reserva para solventar los derechos de terminación del miembro del personal adquiridos durante su ocupación de ese cargo, el Secretario General puede permitir que el miembro del personal mantenga el contrato continuo.
- ii. El miembro del personal cuyo contrato continuo se dé por terminado y que sea posteriormente seleccionado por concurso para ocupar un cargo del Fondo Regular en la Secretaría General puede reincorporarse al personal de la Secretaría General con un contrato continuo siempre que haya tenido buena conducta, no haya tenido una evaluación de desempeño insatisfactoria cuando prestó servicios con un contrato continuo y el cargo para el que haya sido seleccionado satisfaga los requisitos establecidos en el inciso a.iv *supra* del presente artículo.

g. Derechos jubilatorios: Los miembros del personal con contrato continuo tendrán que incorporarse al Plan de Jubilaciones y Pensiones de la OEA.

h. Ascenso: Los miembros del personal con contrato continuo sólo podrán ascender mediante un proceso de selección por concurso sujeto a las disposiciones sobre selección contenidas en el artículo 44 de estas Normas Generales.

i. Capacitación: La Secretaría General estimulará y asistirá a los miembros del personal con contratos continuos en el mejoramiento de sus habilidades y calificaciones, sujeto a la disponibilidad de recursos asignados a tales efectos en el programa-presupuesto.

j. Sueldo y demás beneficios: El sueldo y demás emolumentos del personal con contratos continuos están dispuestos en los artículos 40, 48-52 y 61-63, conjuntamente con las disposiciones pertinentes del Reglamento de Personal.

#### Artículo 20. Personal con contratos a término fijo

a. Características generales: El contrato a término fijo es un contrato de

empleo por un número específico de días, meses o años expresamente establecido en el mismo; puede tener una duración de hasta cinco años y vence sin notificación previa en la fecha de terminación estipulada en él o en una prórroga o renovación. No existe derecho de renovación, pero puede ser renovado a discreción del Secretario General. Este contrato sólo puede ser terminado por causa justificada, conforme lo establecen estas Normas Generales y el Reglamento de Personal.

- b. Los contratos a término fijo pueden ser contratos de la Serie A o contratos de la Serie B, según se especifica a continuación:
- i. Contratos de la Serie A: Los Contratos de la Serie A son contratos por hasta tres años conforme a los cuales el miembro del personal no es nombrado mediante el proceso de selección por concurso del artículo 44 de estas Normas Generales. Ningún miembro del personal puede prestar servicios por más de tres años conforme a uno o más contratos de la Serie A financiados por el Fondo Regular, sea en forma consecutiva o no. Los contratos de la Serie A también incluyen los contratos para observadores especiales que se rigen específicamente por limitaciones adicionales establecidas en el Reglamento de Personal y las disposiciones administrativas pertinentes de la Secretaría General.
  - ii. Contratos de la Serie B: Los Contratos de la Serie B son contratos por períodos de uno a cinco años. Existen dos tipos de contratos de la Serie B: los financiados por el Fondo Regular y los financiados con recursos distintos de los del Fondo Regular.
    - (a) Contratos de la Serie B financiados por el Fondo Regular: los contratos de la Serie B financiados por el Fondo Regular se otorgan por concurso de acuerdo con el artículo 44 de las Normas Generales.
    - (b) Contratos de la Serie B financiados por otros fondos: los contratos de la Serie B financiados por otros fondos se otorgan por concurso, a menos que estén exceptuados en los casos en que se considera inconveniente el concurso, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Reglamento de Personal.
- c. Sueldo y demás beneficios: El sueldo y los demás emolumentos del personal con contratos a término fijo están dispuestos en los artículos 40, 48-52 y 61-63, conjuntamente con las disposiciones pertinentes del Reglamento de Personal. El personal con contratos de la Serie A no es elegible para recibir el subsidio por dependientes y su sueldo se computa según la escala de sueldos de los miembros del personal sin dependientes.

#### Artículo 21. Personal de confianza

- a. Definición de los cargos de confianza: Serán considerados de confianza los cargos de Secretario Ejecutivo para el Desarrollo Integral, designado Director General de la AICD, así como los de Secretarios, Asesores y

asistentes del Secretario General y del Secretario General Adjunto.<sup>[4]</sup>

#### b. Descripción y disposiciones especiales:

- i. El personal de confianza es designado discrecionalmente por el Secretario General para ocupar los cargos que las presentes Normas Generales definen como cargos de confianza. Dichas designaciones durarán mientras el Secretario General ejerza su mandato y los designados gocen de su confianza.
- ii. El Secretario General podrá designar para ocupar cargos de confianza a miembros del personal, sean o no del Servicio de Carrera, o a personas ajenas a la Secretaría General.
- iii. Cuando el Secretario General dé por terminados los servicios de una persona que ocupa un cargo de confianza, deberá dar al interesado la notificación que dispone el artículo 58, excepto cuando se trate de un miembro del Servicio de Carrera. En este último caso, el miembro del Servicio de Carrera tendrá derecho a continuar en dicho Servicio en un cargo de la misma clasificación del que tenía antes de su designación.
- iv. El empleado con un contrato continuo que es nombrado en un cargo de confianza mantendrá su condición de contratado continuo mientras ocupe el cargo de confianza y, sujeto al acuerdo con el Secretario General, puede, al terminar su nombramiento de confianza, ser designado con un contrato continuo en un cargo que no sea de confianza, con el grado que tenía inmediatamente antes de aceptar el nombramiento de confianza.
- v. Como regla general, ninguna persona será nombrada a un cargo de confianza de nivel inferior a P-4. Podrán hacerse excepciones en el caso de personal asignado a la Oficina y residencia del Secretario General y a la Oficina del Secretario General Adjunto. El número de cargos de confianza financiados por el Fondo Regular no deberá exceder el cuatro por ciento de los cargos financiados por ese fondo.<sup>[5]</sup>
- vi. Aquella persona que haya sido nombrada en un cargo de confianza no podrá prestar servicios a la Secretaría General, ya sea como funcionario, salvo por medio de concurso externo conforme al artículo 44 de las Normas Generales, o como contratista independiente o como funcionario o consultor de un contratista independiente de la Secretaría General, después de haber dejado el cargo. Esta prohibición tendrá una duración de dos años contados a partir del momento en que la persona deja el cargo de confianza.

Esta disposición no es aplicable a los funcionarios que forman parte del servicio de carrera, cuentan con un contrato continuo, y a aquellas personas que fueron nombradas con un contrato a término fijo de la Serie B, financiado por el Fondo Regular, al

momento de ser nombradas en un cargo de confianza. Asimismo, no existe prohibición para que una persona que haya ocupado un cargo de confianza pueda ser nombrada nuevamente en un cargo de confianza.<sup>161</sup>

- c. Sueldo y demás beneficios: El sueldo y demás emolumentos del personal con nombramientos de confianza están dispuestos en los artículos 40, 48-52 y 61-63, conjuntamente con las disposiciones pertinentes del Reglamento de Personal.

Artículo 21 bis. Secretarios, secretarios ejecutivos y directores del CJI, de la CIDH, Organismos Especializados y Entidades<sup>171</sup>

- a. Los secretarios, secretarios ejecutivos y directores, según corresponda, del Comité Jurídico Interamericano (CJI), de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), de los Organismos Especializados y de las otras entidades establecidas conforme al último párrafo del artículo 53 de la Carta, serán contratados de conformidad con sus respectivos estatutos.
- b. Los períodos de empleo de los secretarios, secretarios ejecutivos y directores mencionados en el párrafo anterior no se contarán para establecer la elegibilidad para un contrato continuo.

Artículo 21 ter. Puestos de personal administrativo.<sup>181</sup>

Todos los puestos de Director de Departamento se considerarán como puestos de personal administrativo. Los candidatos a estos puestos serán reclutados y seleccionados mediante concurso externo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44 de estas Normas Generales.

Artículo 22. Personal profesional local

- a. Descripción general: El personal profesional local está compuesto por personas con título profesional que son contratadas en calidad de especialistas para trabajar conforme a las leyes laborales del país en el cual presta servicios según lo determine el Secretario General.
- b. Disposiciones especiales, sueldos y beneficios: Excepto disposición expresa en contrario en las presentes Normas Generales, el documento de nombramiento emitido de conformidad con el artículo 25 de las mismas, el Reglamento de Personal y otras disposiciones administrativas del Secretario General, no se aplicarán al personal profesional local los beneficios y derechos acordados a todos los demás miembros del personal de acuerdo con las Normas Generales, las resoluciones de la Asamblea General, el Reglamento de Personal y otras disposiciones administrativas del Secretario General.

Artículo 23. Personal de apoyo temporario.<sup>191</sup>

- a. Descripción general: El personal de apoyo temporario es contratado para

el propósito de brindar servicios de apoyo a proyectos temporarios, misiones de observación y otras actividades temporarias cumplidas por la Secretaría General en los Estados Miembros o para brindar servicios de limpieza, seguridad o mantenimiento a las Oficinas de la Secretaría General en los Estados miembros. Este personal será contratado localmente y, en la medida de lo posible, de acuerdo con las condiciones del lugar en el cual deba desempeñar sus funciones.

- b. Disposiciones especiales, sueldos y beneficios: La designación de personas como personal de apoyo temporario (PAT) estará regida por las siguientes disposiciones:

- i. El PAT no se financia con recursos del Fondo Regular. Sin embargo, en circunstancias excepcionales determinadas por el Secretario General, el empleo del PAT podrá ser financiado bajo un proyecto temporario específico apoyado parcialmente por el Fondo Regular. Adicionalmente, cuando así lo decida el Secretario General, el PAT podrá ser financiado total o parcialmente por el Fondo Regular cuando se traten de servicios de limpieza, seguridad o mantenimiento para las Oficinas de la Secretaría General en los Estados miembros. La Secretaría General incluirá en el monto presupuestado para cada PAT las reservas necesarias para todos los beneficios requeridos conforme a las leyes locales del lugar de destino, incluyendo, pero no limitándose a, los beneficios por terminación de los servicios, vacaciones acumuladas y preaviso de terminación.
- ii. Los períodos de empleo como PAT no se contarán para establecer la elegibilidad para un contrato continuo ni para ningún otro efecto.
- iii. El PAT no participará en el Plan de Jubilaciones y Pensiones de la OEA; sin embargo, participará en el sistema de seguridad social provisto conforme a las leyes del lugar de destino. En el caso de que tal participación no sea viable, el PAT recibirá un pago único mensual igual al valor de las contribuciones requeridas por el sistema nacional de seguridad social o alternativamente, y conforme lo establezca el Secretario General, participará en el Plan de Previsión u otros planes de ahorro para el retiro establecidos por la Secretaría General para los empleados temporarios y en los programas de seguro que la Secretaría General provee para empleados temporarios.
- iv. Los sueldos para el PAT serán establecidos de acuerdo con las condiciones del mercado a un nivel no inferior al pagado por un trabajo de similar naturaleza de conformidad con la legislación nacional correspondiente al lugar de destino, y no superior a los sueldos pagados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para trabajos de similar naturaleza.

- v. Salvo disposición en contrario expresada en el contrato de empleo pertinente, no se aplicarán al PAT los siguientes artículos de las Normas Generales: artículo 18 (Personal del Servicio de Carrera); artículo 38 (Clasificación de cargos); artículo 40 (Sueldos); artículo 43 (Examen médico); artículo 44 (Selección para llenar cargos vacantes); artículo 46 (Período de prueba); artículo 48 (Vacaciones); artículo 49 (Licencias); artículo 50 (Seguridad social); artículo 51 (Gastos de viaje, de instalación y de repatriación); artículo 58 (Notificación); y artículo 61 (Indemnización).
- vi. No se aplicará al PAT el Reglamento de Personal, salvo disposición en contrario prevista en una Orden Ejecutiva o por disposición expresa en su contrato de trabajo.

#### Artículo 24. Personal asociado

- a. Descripción general: El personal asociado está integrado por las personas designadas principalmente para desempeñar funciones de carácter profesional, técnico, administrativo o científico, de conformidad con acuerdos o contratos celebrados con otras instituciones que participan en programas de interés común, o bien para prestar servicios *ad honorem* con autorización de las instituciones a las que pertenecen. Las personas incluidas en esta categoría se consideran miembros del personal únicamente a efectos de concederles los privilegios e inmunidades necesarios para desempeñar sus funciones como personal de la Secretaría General en la medida en que lo permiten los correspondientes acuerdos sobre privilegios e inmunidades celebrados con los Estados Miembros y para integrarlas en la estructura administrativa del proyecto o de la actividad a la que son asignadas. No son miembros del personal para ningún otro propósito.
- b. Disposiciones especiales, sueldo y demás beneficios: Los miembros del personal asociado no tienen los derechos y beneficios de los que gozan los miembros del personal en virtud de estas Normas Generales y del Reglamento de Personal. Las condiciones de su relación con la Secretaría General, incluida su remuneración y demás emolumentos, serán establecidas exclusivamente en el contrato entre la institución a la que pertenecen y la Secretaría General.

#### Artículo 25. Documento de nombramiento

Los miembros del personal, al momento de su nombramiento o contratación, suscribirán conjuntamente con el Secretario General o su representante autorizado un documento que contendrá la naturaleza y condiciones del nombramiento o contrato. Dicho documento deberá ser compatible con las presentes Normas y con las disposiciones vigentes aplicables, incluidas las resoluciones de la Asamblea General.

#### SUBCAPÍTULO B: ESTATUTO Y OBLIGACIONES DE TODOS LOS MIEMBROS DEL PERSONAL Y LIMITACIONES DE SUS ACTIVIDADES

#### Artículo 26. Sujeción a la autoridad del Secretario General.

Los miembros del personal, en cuanto al desempeño de sus funciones, están sujetos a la autoridad del Secretario General.

#### Artículo 27. Carácter de funcionarios internacionales.

Los miembros del personal de la Secretaría General tienen el carácter de funcionarios internacionales y en el cumplimiento de sus deberes sólo son responsables ante la Secretaría General. Al aceptar el nombramiento para un cargo en la Secretaría General se comprometerán a realizar sus funciones y a regular su conducta de conformidad con la naturaleza, los propósitos e intereses de la Organización.

#### Artículo 28. Independencia en el cumplimiento de deberes.

En el cumplimiento de sus deberes los miembros del personal no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización.

#### Artículo 29. Limitación en cuanto a actividades.

Los miembros del personal se abstendrán de actuar en forma incompatible con su condición de funcionarios de la Organización. A ese respecto, no podrán desarrollar actividades que el Secretario General considere inconvenientes tanto para el eficaz cumplimiento de sus deberes como para el prestigio de la Organización.

#### Artículo 30. Actuación y pronunciamientos públicos.

Los miembros del personal no podrán actuar ni pronunciarse públicamente en forma alguna que pueda lesionar o afectar a los Estados Miembros.

#### Artículo 31. Discreción.

Los miembros del personal deberán observar la máxima discreción con respecto a todos los asuntos oficiales. Se abstendrán de comunicar a persona alguna cualquier información de carácter reservado excepto en el desempeño de su cometido o de acuerdo con el procedimiento que para ello establezca el Secretario General. Tampoco harán uso alguno en provecho propio de ese tipo de información. Estas obligaciones contraídas por los miembros del personal no se extinguen al terminar sus servicios.

#### Artículo 32. Prestación de servicios y aceptación de beneficios.<sup>[10]</sup>

Ningún miembro del personal prestará sus servicios a gobiernos o entidades en condiciones que no sean específicamente aprobadas por el Secretario General. Ningún miembro del personal podrá aceptar condecoraciones de gobiernos. Tampoco podrá aceptar honores, premios, gratificaciones, favores u obsequios cuando, a juicio del Secretario General, ello resulte incompatible con su condición de funcionario internacional o con los intereses de la Organización. Ningún funcionario será adscrito a otra organización internacional, entidad gubernamental u otra entidad a menos que la entidad a la cual se adscriba el funcionario acuerde previamente el reembolso total de los sueldos y beneficios del funcionario, así como de todo otro gasto incurrido por la Secretaría General en relación con dicha adscripción.

#### Artículo 33. Postulación para puesto público electivo.

La aceptación por parte de un miembro del personal de su postulación para un puesto público electivo de carácter político implicará su renuncia al cargo que desempeñe en la Secretaría General.

Artículo 34. Aceptación de puesto gubernamental.

La aceptación por parte de un miembro del personal de su designación a un puesto gubernamental implicará su renuncia al cargo que desempeñe en la Secretaría General.

Artículo 35. Declaración de lealtad.

Antes de iniciar sus labores todo miembro del personal suscribirá una declaración en que se comprometa a desempeñar sus funciones de acuerdo con lo dispuesto en la Carta, las presentes Normas y demás disposiciones pertinentes.

Artículo 36. Influencia y apoyo gubernamentales.

Los miembros del personal no podrán solicitar la influencia o el apoyo de los representantes en los órganos y otras entidades de la Organización, ni de gobierno alguno, en materias que afecten la administración o la disciplina de la Secretaría General. Toda cuestión sobre estas materias deberá ajustarse a las disposiciones reglamentarias pertinentes.

Artículo 37. Privilegios e Inmidades.

Los privilegios e inmidades que deben otorgarse a los miembros del personal de la Secretaría General necesarios para desempeñar sus funciones serán determinados en acuerdos multilaterales entre los Estados Miembros o bilaterales entre la Secretaría General y los Estados Miembros.

SUBCAPÍTULO C: REMUNERACIÓN, CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

Artículo 38. Clasificación de los cargos.

El Secretario General dictará las disposiciones administrativas para la clasificación de los cargos en la categoría profesional y en la de servicios generales conforme a las resoluciones de la Asamblea General y a la naturaleza de los deberes y responsabilidades correspondientes. El Secretario General incluirá en el proyecto de programa-presupuesto los fondos necesarios para una auditoría de las clasificaciones de todos los cargos, que se llevará a cabo por lo menos una vez cada cuatro o seis años y se completará no menos de seis meses antes de que la Comisión Preparatoria analice el proyecto de programa-presupuesto para el ejercicio fiscal siguiente.

Artículo 39. Evaluación del trabajo.

El trabajo del personal será evaluado periódicamente. Con tal objeto el Secretario General reglamentará un sistema de evaluación que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 120 de la Carta, establezca:

- a. La evaluación del personal por lo menos una vez al año;

- b. La forma en que se realizará el proceso de evaluación y sus instancias;
- c. Las garantías del personal sujeto a evaluación; y
- d. Las consecuencias del proceso de evaluación.

Artículo 40. Sueldos.

- a. Los sueldos en vigor para el personal de la Secretaría General serán iguales a los que rijan para la Secretaría de las Naciones Unidas, en la medida en que lo permita lo dispuesto en la resolución AG/RES. 1319 (XXV-O/95), titulada "Modificación y aclaración de las resoluciones AG/RES. 1275 (XXIV-O/94) y CP/RES. 631 (989/94) sobre modificación del sistema de remuneración del personal de la Secretaría General".
- b. Las escalas en vigor para los sueldos básicos netos corresponderán a las que aplica la Secretaría de las Naciones Unidas en el lugar de destino correspondiente, utilizando como base las escalas de sueldos que recomienda la Comisión de Administración Pública Internacional.
- c. Se aplicará al personal de la Secretaría General de la OEA las escalas de ajuste por lugar de destino que haya aprobado la Secretaría de las Naciones Unidas.
- d. Las remuneraciones pensionables, que aparecen en las escalas de sueldo, se calcularán utilizando la fórmula establecida de conformidad con los objetivos del Plan de Jubilaciones y Pensiones y las resoluciones de la Asamblea General.
- e. El sueldo básico del Secretario General será computado el 1 de julio de 1995 deduciendo de la remuneración de la OEA correspondiente al 30 de junio de 1995 (sueldo básico más ajuste por costo de vida y pago transitorio del 2 por ciento) los correspondientes factores de ajuste por lugar de destino de las Naciones Unidas para Washington, D.C. Los aumentos subsiguientes en el sueldo básico corresponderán a las decisiones de las Naciones Unidas de incorporar ajustes por lugar de destino al sueldo básico de todos los miembros del personal de categoría profesional, y los factores de ajuste por lugar de destino para Washington, D.C., se aplicarán a esos sueldos básicos.
- f. El sueldo básico en las escalas salariales para funcionarios con dependientes correspondientes al Secretario General Adjunto y los Subsecretarios será computado el 1 de julio de 1995 deduciendo de la remuneración de la OEA correspondiente al 30 de junio de 1995 (sueldo básico más ajuste por costo de vida y pago transitorio del 2 por ciento) los correspondientes factores de ajuste por lugar de destino de las Naciones Unidas para Washington, D.C. El sueldo básico para aquellos cargos en la escala sin dependientes será el 90,3 por ciento del sueldo básico correspondiente a esos cargos en la escala con dependientes. Los aumentos subsiguientes en el sueldo básico corresponderán a las decisiones de las Naciones Unidas de incorporar ajustes por lugar de destino al sueldo básico de todos los miembros del personal de categoría profesional, y los factores de ajuste por lugar de destino para

Washington, D.C., se aplicarán a esos sueldos básicos.<sup>1121</sup>

- g. Además del sueldo básico y otros beneficios previstos para el personal profesional en estas normas y otros reglamentos de la Secretaría General, el Secretario General, en consulta con la Junta Directiva, podrá otorgar al Secretario Ejecutivo para el Desarrollo Integral (Director General de la AICD) emolumentos compensatorios adicionales de acuerdo con la disponibilidad de recursos de la AICD.<sup>1121</sup>

#### SUBCAPÍTULO D: CONTRATACIÓN, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO

##### Artículo 41. Condiciones fundamentales.

- a. Para integrar el personal de la Secretaría General se tendrán en cuenta, en primer término, la eficiencia, competencia y probidad; pero se dará importancia, al propio tiempo, a la necesidad de que el personal sea escogido, en todas las jerarquías, con un criterio de representación geográfica tan amplio como sea posible.
- b. La selección de miembros del personal se hará prescindiendo de toda consideración de raza, religión o sexo.

##### Artículo 42. Nacionalidad.

El personal será escogido de entre los nacionales de los Estados Miembros, salvo casos excepcionales en que por las necesidades del servicio hubiere que designar a nacionales de otros Estados.

##### Artículo 43. Examen médico.

Para ser designado miembro del personal de la Secretaría General, el aspirante se someterá previamente a un examen médico que compruebe que reúne las condiciones físicas y de salud necesarias para desempeñar el cargo.

##### Artículo 44. Selección para llenar cargos vacantes.<sup>1121</sup>

La selección del personal para llenar cargos vacantes se realizará de conformidad con los artículos 113 y 120 de la Carta de la Organización y se regirá por las siguientes disposiciones:

- a. Salvo lo previsto en el inciso (b), el Secretario General llenará todos los cargos vacantes de la Secretaría General mediante concurso, con el asesoramiento del Comité Asesor de Selección y Ascensos nombrado por el Secretario General. El Presidente de la Asociación de Personal será miembro de ese Comité y de todos los subcomités de éste.
- b. No se requerirá concurso para llenar los siguientes cargos vacantes:
- i. Cargos de confianza, independientemente de la fuente de financiamiento;

- ii. Cargos a ser llenados con personal bajo un contrato de la Serie A, independientemente de la fuente de financiamiento; y
- iii. Todos los demás cargos que no se financian con recursos del Fondo Regular; no obstante, los cargos provistos por un miembro del personal con un contrato de la Serie B financiado por otros fondos no están exceptuados del concurso, a menos que se considere inconveniente este requisito, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Reglamento de Personal.
- c. Las personas que hayan trabajado por un total de tres años bajo contratos de la Serie A financiados por el Fondo Regular no podrán seguir en el servicio de la Secretaría General bajo esa misma modalidad de contrato, sin ser seleccionados por concurso.
- d. Todos los nombramientos a contratos de la Serie B financiados por el Fondo Regular se harán mediante concurso, de acuerdo con el proceso de reclutamiento externo, el cual incluirá publicidad del puesto en Internet, notificación oportuna e inmediata del aviso de reclutamiento a las Misiones Permanentes ante la OEA y otros medios efectivos de difundir el aviso de reclutamiento. Sin embargo, los nombramientos a puestos reclasificados financiados por el Fondo Regular y ocupados por titulares calificados con un contrato de la Serie B, contrato continuo o nombramiento del Servicio de Carrera, se podrán hacer mediante concurso conforme al procedimiento de reclutamiento interno.
- e. Todo candidato en un concurso para nombramiento a un contrato profesional de la Serie B financiado por el Fondo Regular y a quien el Departamento de Servicios de Recursos Humanos haya certificado que cumple los requisitos mínimos para el cargo y haya sido clasificado entre los tres mejores candidatos por el director que solicitó el reclutamiento deberá someterse a una entrevista personal o mediante teleconferencia con un panel de tres o más personas. Integrarán el panel el director del departamento que solicitó el reclutamiento, un especialista del Departamento de Servicios de Recursos Humanos y un miembro del Comité Asesor de Selección y Ascensos. El panel comunicará los resultados de la entrevista al Comité Asesor de Selección y Ascensos, el cual los tendrá en cuenta en su evaluación de los candidatos. La Secretaría General no utilizará recursos del Fondo Regular para pagar los gastos relacionados con la entrevista ni rembolsar a los candidatos por dichos gastos.
- f. En todas las etapas del proceso de selección, se tendrá en cuenta la importancia de obtener la más amplia representación geográfica posible.

##### Artículo 45. Preferencia para llenar cargos vacantes.

Al llenar cargos vacantes el Secretario General dará preferencia, en igualdad de condiciones, en primer lugar, al personal del Servicio de Carrera y, en segundo, a los demás miembros del personal. Esta preferencia no regirá para los miembros del personal que sean contratados con nuevos contratos después del 30 de junio de 2002, o cuyos contratos sean prorrogados o renovados después de esa fecha.



**Artículo 46. Período de prueba.**

- a. A partir de la fecha de la toma de posesión del cargo, las personas designadas por un plazo de un año o más quedarán sometidas a un período de prueba de seis meses que, en circunstancias excepcionales, podrá ser ampliado por el Secretario General. En ningún caso el período de prueba podrá exceder de 12 meses en total.
- b. El Secretario General puede dar por terminados los servicios de los miembros del personal que no hayan llegado a terminar su período de prueba, cuando lo considere conveniente para los intereses de la Secretaría General. No se aplicará el período de prueba a los miembros del Servicio de Carrera ni a los miembros del personal con contratos continuos.

**Artículo 47. Registro de personal.<sup>(14)</sup>**

La Secretaría General distribuirá cada trimestre a los Estados Miembros un registro actualizado del personal por dependencia, indicando nombre, modalidad de empleo, grado y paso, nacionalidad, país de origen, lugar de destino, fondo y proyectos que financia el cargo, género y fecha de ingreso a la Secretaría General y al grado respectivo, y si el funcionario recibe subsidio por funciones especiales. El registro también incluirá estadísticas sobre grado promedio y proporción de supervisores en cada dependencia de la Secretaría General y en toda la Secretaría General, junto con estadísticas de personal por fondo, grado, género y distribución geográfica. Las estadísticas de distribución geográfica se computarán mediante métodos similares a los utilizados por las principales organizaciones internacionales e incluirán tanto el país de origen como la nacionalidad.

**SUBCAPÍTULO E: BENEFICIOS****Artículo 48. Vacaciones.**

- a. El personal tendrá derecho a vacaciones anuales de acuerdo con la siguiente escala:
  - i. de uno a tres años de servicio: 21 días laborables;
  - ii. de cuatro a cinco años de servicio: 24 días laborables;
  - iii. más de cinco años de servicio: 30 días laborables.
- b. Los miembros del personal podrán acumular los días no disfrutados de su vacación anual hasta un máximo de 60 días laborables.

**Artículo 49. Licencias.**

En casos excepcionales el Secretario General podrá conceder licencias especiales.

**Artículo 50. Seguridad social.**

La Secretaría General mantendrá un sistema de seguridad social para el personal que incluirá, con el alcance que determinen los órganos competentes de la Organización, disposiciones relativas a la protección de la salud y concesión de licencia por enfermedad y maternidad, al pago de indemnización razonable en caso de enfermedad, accidente o muerte atribuibles al desempeño de funciones oficiales al servicio de la Secretaría General, y al retiro y jubilación o ahorro.

**Artículo 51. Gastos de viaje, de instalación y de repatriación.**

De conformidad con las Normas Generales y las disposiciones presupuestarias que establezca la Asamblea General, la Secretaría General pagará los gastos de viaje, de instalación y de repatriación de los miembros del personal y sus dependientes, reglamentándolos en forma pertinente.

**Artículo 52. Otras prestaciones y beneficios.**

Los miembros del personal gozarán de aquellas prestaciones y beneficios adicionales resultantes de disposiciones o normas emanadas de los órganos competentes de la Organización de acuerdo con las Normas Generales y las disposiciones presupuestarias que establezca la Asamblea General. El Secretario General podrá, en forma periódica, recomendar al Consejo Permanente cambios en los beneficios y en los niveles de los beneficios. Los cambios en los beneficios y en los niveles de los beneficios no serán obligatorios para la Organización, a menos que el financiamiento correspondiente esté expresamente contemplado y detallado en el programa-presupuesto.

**SUBCAPÍTULO F: RELACIONES LABORALES****Artículo 53. La Asociación del Personal y el Comité del Personal.**

- a. A fin de mantener contacto constante entre el personal y el Secretario General, habrá una Asociación del Personal integrada por los miembros del personal de la Secretaría General. El órgano ejecutivo de la Asociación será el Comité del Personal, el cual podrá hacer propuestas y discutir las con el Secretario General o con el representante que éste designe sobre todos los asuntos que sean de interés común a los miembros del personal o que afecten su bienestar, inclusive sus condiciones de trabajo.
- b. En la composición del Comité del Personal deberán tener representación equitativa las diferentes categorías de personal contempladas en el cuadro de clasificación. El Comité del Personal será elegido conforme al Reglamento de la Asociación adoptado por ésta y aprobado por el Secretario General.

**SUBCAPÍTULO G: DISCIPLINA, SEPARACIÓN DEL SERVICIO, SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS E INDEMNIZACIONES****Artículo 54. Adopción de medidas disciplinarias.**

El Secretario General, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias pertinentes, podrá adoptar medidas disciplinarias por trabajo deficiente o por conducta no conforme con estas Normas.

Artículo 55. Clases de medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias consistirán en amonestación verbal o escrita, censura por escrito, suspensión y destitución.

Artículo 56. Comité asesor de disciplina.

El Secretario General establecerá un comité para asesorarlo en materia de medidas disciplinarias y aplicación de las mismas. En ese comité estará representada la Asociación del Personal.

Artículo 57. Terminación de servicios.

El Secretario General puede dar por terminados los servicios de un miembro del personal:

- a. Por enfermedad prolongada, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias pertinentes;
- b. Cuando, con respecto a un miembro del Servicio de Carrera, sea necesaria la supresión de un cargo, como consecuencia de una reducción de personal o de la reorganización de una oficina de la Secretaría General, después de aplicar lo establecido en los artículos 18(b)(iv) y 45 de estas Normas;
- c. Cuando, con respecto a los miembros del personal que no son del Servicio de Carrera:
  - i. El cargo ocupado por el miembro del personal sea suprimido o asignado a un miembro del Servicio de Carrera conforme al artículo 18(b)(iv), a raíz de una reducción de personal en toda la Secretaría o de la reorganización de una oficina;
  - ii. Cuando el objeto del empleo del miembro del personal sea ejecutar un programa específico o lograr un propósito establecido y el programa específico concluya o se logre el propósito establecido;
  - iii. Cuando el financiamiento del cargo ocupado por el miembro del personal no sea aprobado en el programa-presupuesto; o
  - iv. Cuando el cargo del miembro del personal sea reclasificado a un nivel superior y el miembro del personal no sea seleccionado en el concurso para proveerlo.
- d. Cuando los servicios que está prestando sean deficientes;
- e. Cuando no cumpla con los requisitos de servicio contenidos en las presentes Normas Generales, en el Reglamento de Personal o en el contrato de trabajo;
- f. Cuando haya cumplido los 65 años de edad;

- g. Cuando, en consulta con el Secretario General Adjunto, el Secretario Ejecutivo para el Desarrollo Integral, los Subsecretarios y el supervisor directo, resultare conveniente a los intereses de la Organización. En este caso, el funcionario afectado tendrá el derecho a ser escuchado por el Secretario General y gozará de todos los beneficios e indemnizaciones que le corresponderían si sus servicios hubieran sido terminados por cualquiera otra de las causales previstas en este mismo artículo.

Artículo 58. Notificación.

Los funcionarios cuyos servicios sean terminados conforme al artículo 57 *supra* tendrán derecho a una notificación previa a la fecha efectiva de su terminación. Para los miembros del Servicio de Carrera el plazo de notificación será de sesenta días. Para los demás miembros del personal, el plazo de notificación será de no menos de siete días y no más de sesenta días, según lo determine la Secretaría General y se señale en el respectivo documento de nombramiento.<sup>1151</sup>

Artículo 59. Destitución sumaria.

El Secretario General podrá destituir sumariamente a cualquier miembro del personal por falta grave de conducta.

Artículo 60. Renuncia.

Los miembros del personal podrán renunciar a los cargos que desempeñan en la Secretaría General presentando su dimisión al Secretario General con la antelación fijada en sus respectivos nombramientos.

Artículo 61. Indemnización.<sup>1161</sup>

Salvo lo dispuesto en el artículo 62, la Secretaría General indemnizará a los miembros del personal del Servicio de Carrera y a todos los demás miembros del personal que hayan estado continuamente empleados por más de tres años bajo contratos a término fijo, cuando se terminen sus servicios. Dicha indemnización será calculada y pagada de conformidad con las Reglas de Personal pertinentes.

Artículo 62. Improcedencia de la indemnización.<sup>1171</sup>

No se pagará indemnización a un miembro del personal en los siguientes casos:

- a. Cuando sus servicios se den por terminados durante el período de prueba, de conformidad con lo que establece el artículo 46;
- b. Cuando renuncie;
- c. Cuando su vinculación sea por un contrato por tiempo limitado y se separe del servicio por terminación o expiración de su contrato, antes de que complete más de tres años de servicios;
- d. Cuando su nombramiento de confianza sea terminado o expire de conformidad con el artículo 21;

- e. Cuando la terminación de sus servicios o su destitución sea por falta grave de conducta, incluyendo pero no limitado a los siguientes casos:
- i. Por abandono del cargo;
  - ii. Por haber hecho declaraciones falsas de carácter grave relacionadas con su empleo;
- f. Cuando se le jubile de acuerdo con las disposiciones sobre jubilación obligatoria del Plan de Jubilaciones y Pensiones;
- g. Cuando el miembro del personal con un contrato continuo sea separado del servicio al cumplir 65 años de edad.

Artículo 63. Ajuste de la indemnización por terminación de servicios y del subsidio de repatriación por pagos de servicios previamente recibidos <sup>[18]</sup>

- a. El número de meses de sueldo básico por cualquier indemnización por separación de servicio pagada al miembro de personal de conformidad con un contrato de trabajo será deducido de la indemnización por separación de servicio a la cual el miembro del personal pudiera tener derecho a percibir en virtud de un futuro contrato con la Secretaría General, de manera que el miembro del personal no pueda recibir un número total de meses de sueldo básico, como indemnización por terminación de servicios de la Secretaría General durante su vida, que exceda el máximo de nueve meses que puede pagarse de conformidad con las Normas Generales y el Reglamento de Personal.
- b. El monto del subsidio de repatriación pagado por separación de servicio al miembro del personal de conformidad con un contrato o designación será deducido de cualquier beneficio de subsidio de repatriación que el miembro del personal pudiera percibir en virtud de un futuro contrato con la Secretaría General, de manera que el miembro del personal no pueda recibir durante su vida, un número total de semanas de sueldo básico como subsidio de repatriación que exceda el máximo que pueda pagarse de conformidad con el Reglamento de Personal, según su situación de dependientes.

Artículo 64. Derecho de audiencia.

Todo miembro del personal tendrá derecho a ser oído respecto a la aplicación de medidas disciplinarias u otras de carácter administrativo que afecten sus intereses.

Artículo 65. Derecho de reconsideración.

Todo miembro del personal tendrá derecho a solicitar del Secretario General la reconsideración de cualquier medida disciplinaria adoptada contra él o de medidas administrativas respecto de las cuales alegue incumplimiento de las condiciones establecidas en su nombramiento o de cualquier disposición pertinente de las presentes Normas Generales o del Reglamento de Personal.

Artículo 66. Comité asesor de reconsideración.

El Secretario General establecerá un comité para asesorarlo en los casos de reconsideración a que se refiere el artículo anterior. En este Comité estará representada la Asociación del Personal.

Artículo 67. Recurso ante el Tribunal Administrativo.

Agotados los procedimientos establecidos en estas Normas y en las demás disposiciones vigentes de la Secretaría General, la parte interesada que se considere perjudicada tendrá derecho a recurrir al Tribunal Administrativo de la Organización, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de dicho Tribunal.

SUBCAPÍTULO H: DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 68. Alcance del término "miembros del personal".

Para los efectos de las presentes Normas Generales se entenderá que la expresión "miembros del personal" incluye al Secretario General, Secretario General Adjunto, Secretario Ejecutivo para el Desarrollo Integral y Subsecretarios, en lo que a ellos fuere aplicable.

Artículo 69. Alcance de las Normas Generales sobre personal.

Las normas del presente capítulo se aplicarán, con el alcance que en cada una se establece, y excepto disposición en contrario en las mismas, a todos los miembros del personal.

Artículo 70. Modificación de las Normas Generales sobre personal.

Las presentes Normas Generales sólo podrán ser modificadas por la Asamblea General.

[1]. Aprobadas por la Asamblea General mediante la resolución AG/RES. 123 (III-O/73) y modificadas mediante las resoluciones AG/RES. 248 (VI-O/76), AG/RES. 256 (VI-O/76), AG/RES. 257 (VI-O/76), AG/RES. 301 (VII-O/77), AG/RES. 359 (VIII-O/78), AG/RES. 404 (IX-O/79), AG/RES. 438 (IX-O/79), AG/RES. 479 (X-O/80), AG/RES. 671 (XIII-O/83), AG/RES. 672 (XIII-O/83), AG/RES. 731 (XIV-O/84), AG/RES. 791 (XV-O/85), AG/RES. 842 (XVI-O/86), AG/RES. 981 (XIX-O/89), AG/RES. 1036 (XX-O/90), AG/RES. 1137 (XXI-O/91), AG/RES. 1321 (XXV-O/95), AG/RES. 1322 (XXV-O/95), AG/RES. 1 (XXV-E/98), AG/RES. 3 (XXVII-E/99), AG/RES. 1725 (XXX-O/00), AG/RES. 1839 (XXXI-O/01), AG/RES. 1873 (XXXII-O/02), AG/RES. 1909 (XXXII-O/02), AG/RES. 2059 (XXXIV-O/04), AG/RES. 2156 (XXXV-O/05), AG/RES. 2157 (XXXV-O/05), AG/RES. 2302 (XXXVII-O/07), AG/RES. 2353 (XXXVIII-O/07), AG/RES. 2754 (XLII-O/12), AG/RES. 2755 (XLII-O/12), AG/RES. 2756 (XLII-O/12), y por el Consejo Permanente mediante las resoluciones CP/RES. 652 (1033/95), CP/RES. 703 (1122/97), CP/RES. 761 (1217/99), CP/RES. 910 (1568/06) y CP/RES. 919 (1597/07) conforme a las facultades conferidas por la Asamblea General por medio de las resoluciones AG/RES. 1319 (XXV-O/95), AG/RES. 1382 (XXVI-O/96), AG/RES. 1603 (XXVIII-O/98), y AG/RES. 2257 (XXXVI-O/06), respectivamente.

[2]. El Capítulo III ha sido modificado y reorganizado como resultado de la resolución AG/RES. 1873 (XXXII-O/02) de la Asamblea General en su trigésimo segundo período ordinario de sesiones en junio del 2002. Para un análisis completo del Capítulo III véase el documento titulado "Proyecto de resolución: Servicio de Carrera" (CP/CAAP-2618/02 rev. 1, 9 de mayo de 2002), aprobado por el Consejo Permanente el 15 de mayo 2002 (CP/doc.3601/02) en [http://www.oas.org/xxxiiga/espanol/documentos/docs\\_esp/cpdoc3601\\_02.htm](http://www.oas.org/xxxiiga/espanol/documentos/docs_esp/cpdoc3601_02.htm)

[3]. Incisos III (a) y III (b) agregados por medio de la resolución AG/RES. 2048 (XXXIV-O/04) de la Asamblea General, aprobada en su trigésimo cuarto período ordinario de sesiones en junio de 2004.

[4]. Inciso modificado por medio de la resolución AG/RES. 3 (XXVI-E/99) de la Asamblea General, aprobada en su vigésimo sexto período extraordinario de sesiones en noviembre de 1999, y por medio de la resolución AG/RES.

2755 (XLII-O/12), aprobada en su cuadragésimo segundo período ordinario de sesiones de junio de 2012.

[5]. El inciso b.v del artículo 21 fue incorporado por medio de la resolución AG/RES. 1909 (XXXII-O/02) de la Asamblea General en su trigésimo segundo período ordinario de sesiones en junio de 2002. Asimismo, fue modificado por medio de la resolución AG/RES. 2156 (XXXV-O/05) de la Asamblea General en su trigésimo quinto período ordinario de sesiones en junio de 2005.

[6]. El inciso b.vi del artículo 21 fue incorporado por medio de la resolución AG/RES. 2755 (XLII-O/12) de la Asamblea General aprobada en su cuadragésimo segundo período ordinario de sesiones de junio de 2012.

[7]. Artículo agregado por medio de AG/RES. 2755 (XLII-O/12) de la Asamblea General aprobada en su cuadragésimo segundo período ordinario de sesiones de junio de 2012.

[8]. Artículo agregado por medio de AG/RES. 2755 (XLII-O/12) de la Asamblea General aprobada en su cuadragésimo segundo período ordinario de sesiones de junio de 2012.

[9]. Artículo agregado *ad referendum* de la Asamblea General por medio de la resolución CP/RES. 761 (1217/99) del Consejo Permanente, y aprobado por la Asamblea General mediante su resolución AG/RES. 1725 (XXX-O/00) en su trigésimo período ordinario de sesiones en junio del 2000.

Los incisos a. y b.i el artículo 23 fueron modificados *ad referendum* de la Asamblea General por medio de la resolución CP/RES. 910 (1568/06) del Consejo Permanente. Estas modificaciones fueron aprobadas por la Asamblea General mediante su resolución AG/RES. 2353 (XXXVII-O/07) en su trigésimo séptimo período ordinario de sesiones en junio de 2007.

[10]. Artículo modificado por medio de la resolución AG/RES. 1 (XXV-E/98) de la Asamblea General, aprobada en su vigésimo quinto período extraordinario de sesiones en noviembre de 1998.

[11]. Inciso modificado por medio de la resolución AG/RES. 3 (XXVI-E/99) de la Asamblea General, aprobada en su vigésimo sexto período extraordinario de sesiones en noviembre de 1999.

[12]. Inciso agregado por medio de la resolución AG/RES. 3 (XXVI-E/99) de la Asamblea General, aprobada en su vigésimo sexto período extraordinario de sesiones en noviembre de 1999.

[13]. Artículo modificado *ad referendum* de la Asamblea General por medio de la resolución CP/RES. 761 (1217/99) del Consejo Permanente, y aprobado por la Asamblea General mediante su resolución AG/RES. 1725 (XXX-O/00) en su trigésimo período ordinario de sesiones en junio del 2000.

[14]. Artículo modificado por medio de AG/RES. 2755 (XLII-O/12) de la Asamblea General aprobada en su cuadragésimo segundo período ordinario de sesiones de junio de 2012.

[15]. Párrafo modificado *ad referendum* de la Asamblea General por medio de la resolución CP/RES. 761 (1217/99) del Consejo Permanente, y aprobado por la Asamblea General mediante su resolución AG/RES. 1725 (XXX-O/00) en su trigésimo período ordinario de sesiones en junio del 2000.

[16]. Artículo modificado *ad referendum* de la Asamblea General por medio de la resolución CP/RES. 761 (1217/99) del Consejo Permanente, y aprobado por la Asamblea General mediante su resolución AG/RES. 1725 (XXX-O/00) en su trigésimo período ordinario de sesiones en junio del 2000.

[17]. Artículo modificado *ad referendum* de la Asamblea General por medio de la resolución CP/RES. 761 (1217/99) del Consejo Permanente, y aprobado por la Asamblea General mediante su resolución AG/RES. 1725 (XXX-O/00) en su trigésimo período ordinario de sesiones en junio del 2000.

[18]. Artículo aprobado por la Asamblea General por medio de la resolución AG/RES. 2157 (XXXV-O/05) en su trigésimo quinto período ordinario de sesiones en junio de 2005.