

Consejo del Centro

78.^a reunión, Turín, 29 y 30 de octubre de 2015

CC 78/5

PARA DECISIÓN

QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Cuestiones relativas a los recursos humanos

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

1. En el presente documento se informa acerca de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en su 78.^a reunión (en julio/agosto de 2015) que, en caso de ser aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, tendrán implicaciones financieras para el Centro a partir del 1 de enero de 2016.
2. La Asamblea General de las Naciones Unidas no habrá adoptado aún ninguna decisión respecto de estas recomendaciones cuando el Consejo del Centro celebre su 78.^a reunión (en octubre de 2015). Se presentarán las recomendaciones al Consejo para su aprobación durante la presente reunión ya que de ser aprobadas, dichas medidas deberían entrar en vigor en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas,.
3. La escala de sueldos básicos/mínimos de la categoría de servicios orgánicos y las categorías superiores se establece en base a la escala de sueldos generales básicos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América, que ha sido la administración pública de referencia desde la creación de las Naciones Unidas. Se efectúan ajustes periódicos sobre la base de una comparación entre los sueldos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala y los correspondientes a sus homólogos en la administración pública de referencia. Los ajustes se aplican siguiendo los procedimientos de consolidación normalizados con arreglo al principio «sin pérdidas ni ganancias» en la escala del sueldo básico/mínimo a la vez que se reduce proporcionalmente el índice de ajuste por lugar de destino.
4. Como resultado del aumento en el índice de referencia del nivel salarial en términos netos, la CAPI ha recomendado a la Asamblea General para su aprobación, con efecto a partir del 1 de enero de 2016, una revisión de la escala de sueldos básicos/mínimos correspondiente a la categoría de servicios orgánicos y las categorías superiores en la cual se incorpora un ajuste del 1,08 por ciento siguiendo el procedimiento habitual de consolidación, según la fórmula «sin pérdidas ni ganancias», descrito en el párrafo 6 supra. Este ajuste también implica un aumento proporcional de la indemnización por fin de servicio.
5. En marzo de 2013 la CAPI inició un examen exhaustivo del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas con el objetivo de analizar todos

los elementos de la remuneración del personal que forman parte del mandato de la CAPI. Las organizaciones que forman parte de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) de la que forma parte la OIT, consideran que, para ser competitivo, un futuro sistema de remuneración debería ser adecuado para su finalidad y adaptable a los distintos mandatos de las organizaciones, reconocer el desempeño e incentivar la movilización, además de ser, al mismo tiempo, eficaz en función del costo, transparente y de fácil comprensión y administración.

6. Se han formado tres grupos de trabajo para facilitar la labor de la CAPI y a cada uno de los ellos se le ha asignado un ámbito específico, a saber: (1) la estructura de la remuneración; (2) la competitividad y la sostenibilidad; y (3) los incentivos al desempeño y otras cuestiones relacionadas con los recursos humanos. Los grupos de trabajo entregaron sus informes en la 81.ª sesión (en julio/agosto de 2015) de la CAPI. Con respecto al conjunto integral de la remuneración, se presentaron propuestas relativas a las revisiones de la estructura salarial y las prestaciones familiares conexas, con las que también se pretende simplificar su administración general. Los resultados finales del examen se entregarán en la Asamblea General a finales de 2015.

Gastos con motivo de la terminación del contrato

7. Los plazos reglamentarios de las solicitudes para el pago de los gastos de viaje y de mudanza tras la terminación del contrato de trabajo se deberán aplicar de forma rigurosa y no dar lugar a devengos durante períodos de tiempo prolongados. Las solicitudes para extender el plazo actual de seis meses son frecuentes y normalmente se conceden debido a que a menudo el cumplimiento de dicho plazo de seis meses genera problemas. Por consiguiente, se propone la enmienda de las disposiciones del Artículo 8.6 y del párrafo 2 b) del Anexo D del Estatuto del Personal con el fin de ampliar el plazo actual de seis meses a un período más largo de dos años que proporcionará a los ex funcionarios un período de tiempo más razonable. Las enmiendas propuestas armonizarán estas disposiciones con el Artículo 13.12 del Estatuto del Personal relativo al pago de los subsidios de repatriación y con otras disposiciones similares introducidas por la OIT.
8. Las enmiendas propuestas para el Artículo 8.6 b) y el Anexo D del Estatuto del Personal se encuentran en el Apéndice adjunto.

Licencia de maternidad

9. En aras de armonizar las disposiciones del Centro sobre la licencia de maternidad con las de la OIT y otras organizaciones del Sistema Común de las Naciones Unidas, y a raíz de la consulta con la Comisión Paritaria de Negociación, se han propuesto unas enmiendas del Artículo 9.7 del Estatuto del Personal que se muestran en el Apéndice.

Determinación de la situación familiar

10. En consonancia con la política adoptada por las Naciones Unidas y otras organizaciones del Sistema Común de las Naciones Unidas incluyendo a la OIT, el Centro ha enmendado¹ el criterio para la determinación de la situación familiar a efectos de establecer prestaciones legales para las familias. De acuerdo con esta política, la situación familiar de un funcionario con el fin de obtener una prestación según el Estatuto del Personal, se determinará en conformidad con la ley del país bajo la que se ha establecido la situación familiar y no con la ley del país de la nacionalidad del funcionario.

¹ ST/SGB/2004/13/Rev. 1 de 26 junio de 2014

Política de contratación

11. En enero de 2015 la Dirección comenzó la revisión de las políticas de contratación del Centro entre las que se incluyen los contratos basados en proyectos bajo el amparo de la Comisión Paritaria de Negociación. La revisión no se ha terminado en el momento de la elaboración de este informe y ambas partes prevén continuar con el proceso de negociación.

Excepciones al Estatuto del Personal

12. Según el Artículo 0.8 del Estatuto del Personal, cualquier excepción hecha por el Director General en el Estatuto del Personal que conlleve gastos adicionales deberá notificarse al Consejo. Desde la 77.^a reunión del Consejo (en octubre de 2014), el Director General ha aprobado las siguientes excepciones:

- (a) de las vacaciones anuales en exceso de la cantidad máxima recogida en el Artículo 6.4 d) del Estatuto del Personal;
- (b) de derechos a vacaciones compensatorias acumuladas que sobrepasen el límite establecido;
- (c) extensión del período de prueba más allá del período establecido en el Artículo 2.1 a) del Estatuto del Personal.

13. **Se solicita al Consejo que:**

- a) **acepte las recomendaciones formuladas por la CAPI, sujeto a la aprobación de las mismas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en lo referente a:**
 - (i) **un incremento del 1,08 por ciento en las escalas de sueldos básicos/mínimos con entrada en vigor a partir del 1 de enero de 2015 con arreglo al principio «sin pérdidas ni ganancias»;**
 - (ii) **los incrementos correspondientes de la indemnización por fin de servicio;**
- b) **autorice al Director a dar efecto a las medidas relativas a la licencia de maternidad y a introducir las enmiendas correspondientes al Artículo 9.7 del Estatuto del Personal;**
- c) **autorice al Director a dar efecto a las medidas relativas a los gastos por terminación del contrato y a introducir las enmiendas correspondientes al Artículo 8.6 y al Anexo D del Estatuto del Personal;**
- d) **apruebe las enmiendas del Estatuto del Personal según las especificaciones que se recogen en el Apéndice adjunto; y**
- e) **tome nota de las excepciones aprobadas por el Director del Estatuto del Personal establecidas en el párrafo 12 *supra*.**

Punto que requiere decisión: Párrafo 13.

Turín, 16 de septiembre de 2015

Apéndice

Enmiendas al Estatuto del Personal

Artículo 8.6: **Gastos con motivo de la terminación del contrato**

-
- b) Normalmente no se pagarán los gastos a los que se refiere este Artículo a un funcionario cuyo contrato termine de acuerdo con el Artículo 11.8 (Despido sin aviso previo) ni a un funcionario que dimita antes de haber cumplido un año de servicio. No se abonarán los gastos de viaje a los que se refiere este Artículo pasados dos años a partir de la fecha efectiva del cese en el servicio. No se abonarán los gastos de viaje a los que se refiere este Artículo al funcionario que dimita dentro de los seis meses siguientes a su regreso de vacaciones en el hogar nacional —salvo cuando no se hayan pagado los gastos del viaje de vacaciones en el hogar nacional respecto del cónyuge o de alguna de las personas a cargo del funcionario, en cuyo caso dichos gastos serán abonados respecto de tal cónyuge o persona a cargo— ni al funcionario que dimita dentro de los seis meses siguientes a su regreso de un viaje efectuado en virtud del Artículo 8.4 (Gastos con motivo del viaje autorizado para visitar al cónyuge o a las personas a cargo). Los gastos a los que se refiere este Artículo pueden abonarse cuando se trate del viaje o la mudanza de muebles y efectos personales a un lugar distinto del que haya sido reconocido como hogar nacional del funcionario, a condición de que su coste no sea superior. En circunstancias especiales podrán autorizarse excepciones a las disposiciones de este párrafo.

.....

Anexo D: **Gastos de viaje y de mudanza**

2.

- b) A la terminación del contrato de un funcionario, las solicitudes para el pago de los gastos del viaje o el transporte de efectos personales no acompañados ~~normalmente~~ no se pagarán a no ser que la solicitud del pago sea debidamente presentada dentro de los ~~seis meses~~ dos años posteriores a la terminación del contrato salvo que el Director General, previa consulta a ~~Relaciones con el personal~~ la Comisión Paritaria de Negociación, haya prolongado ese período.

Artículo 9.7: **Licencia parental**

Licencia de maternidad

- (a) Toda funcionaria tiene derecho a licencia de maternidad con sueldo íntegro, más los subsidios y las asignaciones, mediante la presentación de un certificado suscrito por un médico calificado que exprese que el alumbramiento tendrá lugar probablemente dentro de las seis semanas siguientes. A petición de la funcionaria interesada, el Director General puede permitir que la licencia de maternidad

comience dentro de las seis semanas, pero no menos de dos semanas antes de la fecha probable del parto. La licencia de maternidad se prolongará durante un período de ~~dieciséis~~ 16 semanas posteriores a la fecha en que sea concedida en caso de parto único, de 20 semanas en caso de parto de gemelos y de 22 semanas en caso de alumbramiento de tres o más hijos. La licencia de maternidad se extenderá por un período de dieciséis semanas desde el momento de su concesión, y en ningún caso terminará antes del transcurso de diez semanas desde la fecha efectiva del alumbramiento en caso de parto único, 14 semanas en caso de parto de gemelos y 16 semanas en caso de alumbramiento de tres o más hijos.

- (b) En caso de maternidad, la funcionaria tiene derecho al pago de los gastos de asistencia de un médico o de una matrona, de acuerdo con una escala establecida por el Director General, previa consulta a ~~Relaciones con el personal~~ la Comisión Paritaria de Negociación.
- (c) Con la presentación de un certificado que exprese la existencia del embarazo o el período de lactancia firmado por un médico calificado o una matrona, toda funcionaria tiene derecho a ser trasladada temporalmente a otro trabajo si, en opinión del médico consejero, las tareas exigidas en su empleo pueden perjudicar su salud o la de su hijo.
- (d) Toda funcionaria tiene derecho a dos ~~períodos diarios de descanso~~ pausas diarias de treinta minutos de amamantamiento para amamantar a su hijo. Además tiene derecho a un período de tiempo razonable de sesenta minutos al día como máximo para desplazarse con el fin de amamantar a su hijo hasta que este alcance los seis meses de edad.