



Asamblea General

Distr. general
11 de julio de 2013
Español
Original: inglés

Sexagésimo octavo período de sesiones

Tema 141 de la lista preliminar*

Gestión de los recursos humanos

Enmiendas del Reglamento y Estatuto del Personal

Informe del Secretario General

Resumen

De conformidad con las cláusulas 12.1 y 12.3 del Estatuto del Personal, en el presente informe figura el texto completo de las enmiendas del Estatuto del Personal vigente que el Secretario General propone aplicar a partir del 1 de enero de 2014, así como las nuevas disposiciones y enmiendas del Reglamento del Personal vigente que el Secretario General ya promulgó provisionalmente en 2013 o propone aplicar a partir del 1 de enero de 2014. En el informe también se exponen las razones de esas enmiendas.

El Secretario General recomienda que la Asamblea General apruebe las enmiendas del Estatuto del Personal y tome nota de las enmiendas del Reglamento del Personal que figuran en los anexos del presente informe.

* A/68/50.



1. La cláusula 12.1 del Estatuto del Personal prevé que las disposiciones del presente Estatuto podrán ser complementadas o enmendadas por la Asamblea General, sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios.
2. La cláusula 12.3 del Estatuto del Personal dispone que se comunicará anualmente a la Asamblea General el texto completo de las disposiciones y enmiendas provisionales del Reglamento del Personal.
3. De conformidad con la cláusula 12.4 del Estatuto del Personal, las enmiendas propuestas que figuran en los anexos del presente informe entrarán en vigor el 1 de enero de 2014. Las enmiendas propuestas de los apartados f) y g) de la regla 7.6, que el Secretario General promulgó de manera provisional a fin de aplicar con prontitud la decisión de la Asamblea General que figura en su resolución 67/254 relativa a las condiciones de viaje por vía aérea, entrarían plenamente en vigor el 1 de enero de 2014, con sujeción a cualquier modificación o supresión que la Asamblea General pueda indicar.

Cláusulas del Estatuto del Personal

4. La cláusula 3.3, apartado f) i) ha sido enmendada para aclarar las condiciones en las que la Organización reembolsa a los funcionarios que están sujetos a los impuestos nacionales sobre la renta con respecto a los sueldos y emolumentos pagados por la Organización.
5. La cláusula 9.2 ha sido enmendada para reflejar la decisión adoptada por la Asamblea General en su resolución 67/257 con relación a la edad obligatoria de separación del servicio para los funcionarios nombrados el 1 de enero de 2014 o después de esa fecha.

Reglas

6. En la regla 1.2, Derechos y obligaciones fundamentales del personal, se ha introducido un nuevo apartado e) para reflejar las disposiciones del boletín del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13). Los restantes párrafos de la presente regla han sido reenumerados.
7. En la regla 4.15, Grupo Superior de Examen y órganos centrales de examen, el apartado e) ha sido enmendado y se ha introducido un nuevo apartado f) para reflejar que el reglamento será publicado y enmendado por el Secretario General, y los apartados posteriores han sido reenumerados. El apartado g) ha sido enmendado para que su redacción se ajuste al lenguaje utilizado.
8. En la regla 4.18, Reposición, el apartado a) ha sido enmendado para aclarar que es el Secretario General quien determina si la reposición de un funcionario redundaría en beneficio de la Organización.
9. En la regla 5.3, Licencias especiales, el apartado f) ha sido enmendado para contemplar situaciones en las que el Secretario General, por iniciativa propia, conceda a un funcionario licencia especial con sueldo parcial o sin sueldo si considera que dicha licencia redundaría en beneficio de la Organización, por ejemplo, en caso de arresto o detención de un funcionario.

10. En la regla 6.2, Licencia de enfermedad, se ha introducido un apartado l) a fin de abordar la cuestión de a quién corresponde la responsabilidad financiera del costo de contratar un médico independiente o una junta médica a la hora de examinar una decisión de no concesión de licencia de enfermedad que ha sido recurrida por un funcionario.

11. En la regla 6.3, Licencia de maternidad y paternidad, el apartado a) i) ha sido enmendado para reflejar la práctica actual por la cual la licencia previa al parto se concede normalmente por un período de dos semanas.

12. En la regla 7.6, Medio de transporte, fechas, itinerario y clase, los apartados f) y g) han sido enmendados para reflejar la decisión de la Asamblea General en su resolución 67/254 de modificar la base sobre la que se determinan las condiciones de viaje por vía aérea.

13. En la regla 9.9, Compensación de los días acumulados de vacaciones anuales, se modifica la remisión para que incluya la regla 4.17 c), además de las reglas 4.18 y 5.1, puesto que las condiciones de reemplazo incidirían en el posible pago en concepto de compensación por los días acumulados de vacaciones anuales en el marco del nuevo nombramiento.

14. En la regla 10.2, Medidas disciplinarias, el apartado b) iii) ha sido enmendado para permitir la concesión de una licencia administrativa con sueldo parcial y se ha introducido un nuevo apartado c) para aclarar la necesidad actual de dar una oportunidad al funcionario para que formule observaciones antes de recibir una amonestación.

15. En la regla 10.3, Procedimiento reglamentario para los procedimientos disciplinarios, el apartado a) ha sido enmendado a fin de aclarar el proceso.

16. En la regla 10.4, Licencia administrativa en espera de que se realice la investigación y concluya el procedimiento disciplinario, los apartados a), c) y d) han sido enmendados a fin de aclarar las condiciones en las que se puede imponer a un funcionario una licencia administrativa.

El Secretario General recomienda que la Asamblea General apruebe las enmiendas del Estatuto del Personal propuestas y tome nota de las enmiendas del Reglamento del Personal que figuran en los anexos del presente informe.

Anexo I

Texto de las enmiendas del Estatuto del Personal

Cláusula 3.3

f) Cuando los sueldos y emolumentos pagados a un funcionario por las Naciones Unidas se hallen sujetos a la vez al plan de contribuciones del personal y a los impuestos nacionales sobre la renta, el Secretario General estará autorizado para reembolsar al interesado la cantidad deducida por concepto de contribuciones del personal, siempre que:

- i) La cuantía de dicho reembolso no exceda en ningún caso de la cantidad a que asciendan los impuestos sobre la renta que el funcionario haya pagado y deba pagar respecto de sus ingresos procedentes de las Naciones Unidas. **La cuantía de dicho reembolso no incluya los créditos fiscales aplicados en los impuestos sobre la renta que el funcionario haya pagado y deba pagar respecto de sus ingresos procedentes de las Naciones Unidas;**
- ii) Si la cuantía de dichos impuestos sobre la renta excede de la cantidad pagadera conforme al plan de contribuciones del personal, el Secretario General también podrá pagar al funcionario el importe de tal excedente;
- iii) Los pagos hechos con arreglo a las disposiciones de esta cláusula se cargarán al Fondo de Nivelación de Impuestos;
- iv) Se autoriza un pago en las condiciones prescritas en los tres apartados precedentes con respecto a las prestaciones por familiares a cargo y a los ajustes por lugar de destino oficial, que no están sujetos al plan de contribuciones del personal pero que pueden estar sujetos a los impuestos nacionales sobre la renta.

Cláusula 9.2

No se mantendrá en servicio activo a los funcionarios que hayan alcanzado la edad de 60 años o, si fueron nombrados ~~el 1 de enero de 1990 o después de esa fecha~~ **entre el 1 de enero de 1990 y el 31 de diciembre de 2013**, la edad de 62 años, **o, si fueron nombrados el 1 de enero de 2014 o después de esa fecha, la edad de 65 años.** En casos excepcionales, el Secretario General podrá, en interés de la Organización, prorrogar ese límite de edad.

Anexo II

Texto de las enmiendas del Reglamento del Personal

Regla 1.2

Casos concretos de conducta prohibida

e) **Quedan prohibidos la explotación y los abusos sexuales. Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento, a menos que el funcionario esté legalmente casado con una persona menor de 18 años pero que haya alcanzado ya la mayoría de edad en el país de su ciudadanía. La creencia errónea acerca de la edad de un niño no puede aducirse como defensa. El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, está prohibido. Los funcionarios de las Naciones Unidas están obligados a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexuales.**

fe) Se prohíbe toda forma de discriminación u hostigamiento, incluso el hostigamiento sexual o de género, así como toda forma de malos tratos en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo.

gf) Los funcionarios no perturbarán ninguna reunión ni otra actividad oficial de la Organización, inclusive toda actividad relacionada con la administración del sistema de justicia, ni se injerirán en ellas de ninguna otra manera, ni tampoco amenazarán, intimidarán o realizarán cualquier otro tipo de conducta con la intención, directa o indirecta, de afectar la capacidad de otros funcionarios de desempeñar sus funciones oficiales. Los funcionarios no proferirán amenazas, tomarán represalias o intentarán tomar represalias contra esas personas o contra los funcionarios que ejerzan sus derechos y deberes en virtud del presente Reglamento.

hg) Los funcionarios no representarán falsamente de manera intencional sus funciones, su título oficial ni la naturaleza de sus obligaciones a los Estados Miembros ni a ninguna entidad o persona ajena a las Naciones Unidas.

ih) Los funcionarios no alterarán, destruirán, falsificarán, extraviarán ni inutilizarán de manera intencional ningún documento, registro o expediente oficial que se les hubiere confiado en razón de sus funciones, cuando esos documentos, registros o expedientes deban ser preservados como parte de los registros de la Organización.

ji) Los funcionarios no tratarán de influir sobre los Estados Miembros, los órganos principales o subsidiarios de las Naciones Unidas o los grupos de expertos a fin de que se modifique una posición o decisión adoptada por el Secretario General, incluso las decisiones relativas a la financiación de los programas o dependencias de la Secretaría, o a fin de obtener apoyo para mejorar su situación personal o la situación personal de otros funcionarios, o para obstaculizar o revocar decisiones desfavorables en relación con su situación o la situación de sus colegas.

kj) Los funcionarios no ofrecerán ni prometerán favores, obsequios, remuneraciones ni beneficios personales de ningún tipo a otro funcionario o a un tercero con el objeto de que este cumpla o deje de cumplir un acto oficial o retarde

su cumplimiento. Igualmente, los funcionarios no solicitarán ni aceptarán favores, obsequios, remuneraciones ni beneficios personales de ningún tipo de otro funcionario o de un tercero por cumplir o incumplir un acto oficial o por retardar su cumplimiento.

Regla 4.15

Órganos centrales de examen

e) Cada junta central de examen elegirá su presidente, ~~y establecerá y hará público su reglamento.~~

f) El Secretario General establecerá y publicará el reglamento.

gf) Los jefes ejecutivos de los programas, fondos y órganos subsidiarios de las Naciones Unidas administrados separadamente en quienes el Secretario General haya delegado autoridad en materia de selección, nombramientos y ascensos podrán constituir órganos consultivos para que los asesoren en el caso de funcionarios contratados específicamente para prestar servicios en esos programas, fondos u órganos subsidiarios. La composición y las funciones de esos órganos consultivos serán similares en general a las de los órganos centrales de examen constituidos por el Secretario General.

Funciones de los órganos centrales de examen

hg) Los órganos centrales de examen asesorarán al Secretario General respecto de todos los nombramientos de una duración de un año o más, con las excepciones siguientes:

i) Nombramientos de candidatos que hayan aprobado un concurso, de conformidad con la regla 4.16;

ii) Nombramientos a nivel de comienzo de carrera o ascensos dentro del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos de candidatos que hayan aprobado un examen o prueba de ingreso, en las condiciones que determine el Secretario General.

ih) Los órganos centrales de examen examinarán el proceso para determinar si se ajusta a los criterios de **evaluación** ~~selección~~ previamente aprobados y prestarán asesoramiento sobre las recomendaciones para la selección de los candidatos. Si ese asesoramiento no coincide con el del administrador pertinente, el Secretario General tendrá debidamente en cuenta el asesoramiento de los órganos centrales de examen y tomará la decisión.

Regla 4.18

Reposición

a) Todo ex funcionario que haya tenido un nombramiento de plazo fijo o continuo y vuelva a ser empleado con un nombramiento de plazo fijo o continuo antes de haberse cumplido 12 meses de su separación del servicio podrá ser repuesto **si el Secretario General considera que esa reposición redundará en beneficio de la Organización.** ~~de conformidad con las condiciones que determine el Secretario General.~~

Regla 5.3**Licencias especiales**

f) En circunstancias excepcionales, el Secretario General, por iniciativa propia, podrá conceder a un funcionario licencia especial con sueldo completo **o con sueldo parcial o sin sueldo** si considera que dicha licencia redundará en beneficio de la Organización;

Regla 6.2**Examen de las decisiones relativas a la licencia de enfermedad**

l) **El costo del médico independiente o la junta médica mencionados en los apartados j) y k) correrá a cargo de la Organización y el funcionario en las condiciones establecidas por el Secretario General.**

Regla 6.3**Licencia de maternidad y paternidad**

a) Con sujeción a las condiciones establecidas por el Secretario General, las funcionarias tendrán derecho a una licencia de maternidad de una duración total de 16 semanas:

i) La licencia previa al parto **no** comenzará **más de seis semanas ni menos de dos semanas** antes de la fecha prevista para el nacimiento, para lo cual se presentará un certificado de un médico o una partera debidamente calificados indicando esa fecha. ~~La licencia previa al parto podrá reducirse a dos semanas si se presenta un certificado de un médico o una partera debidamente calificados indicando que la funcionaria está en condiciones de seguir trabajando.~~

Regla 7.6**Itinerario**

f) El itinerario normal para todos los viajes oficiales será el más ~~directo y~~ económico **disponible, siempre y cuando el tiempo adicional total del viaje completo no exceda de la ruta más directa en cuatro horas o más.** Podrá aprobarse otro itinerario cuando el Secretario General determine que ello redundará en beneficio de las Naciones Unidas.

Clase en que se efectuará el viaje

g) En todos los viajes oficiales por vía aérea, los funcionarios y sus familiares calificados viajarán en clase económica con el itinerario más ~~directo y~~ económico **disponible con sujeción a lo dispuesto en el párrafo f) *supra*.**

Regla 9.9**Compensación de los días acumulados de vacaciones anuales**

A todo funcionario que al separarse del servicio tenga acumulados días de vacaciones anuales se le pagará una suma de dinero en compensación de ese período de vacaciones acumulado, hasta un máximo de 18 días laborables para los funcionarios con nombramientos temporales y hasta un máximo de 60 días laborables para los funcionarios con nombramientos de plazo fijo o continuos, de

conformidad con las reglas **4.17 c)**, 4.18 y 5.1. Para calcular el pago se tomará como base:

- i) Para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, el sueldo básico neto del funcionario más el ajuste por lugar de destino;
- ii) Para el personal del Cuadro del Servicio Móvil, el sueldo neto básico del funcionario más el ajuste por lugar de destino;
- iii) Para el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, el sueldo bruto del funcionario, incluida la prima de idiomas, si la hay, menos las contribuciones del personal con arreglo a la escala prevista en la cláusula 3.3 b) ii), aplicada al sueldo bruto únicamente.

Regla 10.2

Medidas disciplinarias

b) Las medidas que no figuren en la regla 10.2 a) no se considerarán medidas disciplinarias en el sentido de la presente regla. Entre ellas figuran las siguientes medidas administrativas:

- i) Amonestación escrita u oral;
- ii) Cobro de sumas adeudadas a la Organización;
- iii) Licencia administrativa con sueldo **completo o parcial** o sin sueldo conforme a la regla 10.4;

c) Antes de realizar una amonestación escrita u oral a un funcionario se le proporcionará la oportunidad de formular observaciones sobre los hechos y las circunstancias con arreglo al apartado b) i) *supra*.

Regla 10.3

Procedimiento reglamentario para los procedimientos disciplinarios

a) El Secretario General podrá incoar un procedimiento disciplinario cuando los resultados de una investigación indiquen una posible falta de conducta. ~~En tales casos, No~~ podrán imponerse a un funcionario medidas disciplinarias ~~o no disciplinarias, salvo lo dispuesto en la regla 10.2 b) iii),~~ tras concluir la investigación a menos que se le hayan notificado por escrito ~~los cargos~~ **las denuncias oficiales de faltas de conducta** que se le imputan y se le haya ofrecido la oportunidad de responder a ~~ellos~~ dichas **denuncias oficiales**. El funcionario deberá ser informado asimismo de su derecho a recabar asistencia letrada en su defensa por conducto de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, o de un letrado externo pagado por su propia cuenta.

Regla 10.4

Licencia administrativa en espera de que se realice la investigación y concluya el procedimiento disciplinario

a) Podrá imponerse **al funcionario una licencia administrativa** en cualquier momento **tras un informe de mala conducta** y en espera de que se ~~realice la~~ **inicie** una investigación, con sujeción a las condiciones especificadas por el Secretario General. **La licencia administrativa podrá mantenerse durante toda la investigación** y hasta que concluya el procedimiento disciplinario.

b) El funcionario a quien se haya impuesto una licencia administrativa conforme a lo dispuesto en el párrafo a) recibirá por escrito una declaración donde consten los motivos de la licencia y su probable duración que, en la medida de lo posible, no deberá superar los tres meses.

c) La licencia administrativa será con sueldo completo ~~a menos que~~ **excepto cuando el Secretario General decida que existen otras** en circunstancias excepcionales ~~el Secretario General decida que está justificada~~ **que aconsejen imponer al funcionario** una licencia administrativa **con sueldo parcial** o sin sueldo.

d) La licencia administrativa se impondrá sin perjuicio de los derechos del funcionario y no constituirá una medida disciplinaria. Si la licencia administrativa es sin sueldo y posteriormente no se demuestra la presunta falta de conducta o si posteriormente se comprueba que la conducta en cuestión no justifica la destitución **o separación del servicio**, se reintegrará la remuneración retenida sin dilación.
