



Asamblea General

Distr. general
25 de octubre de 2017
Español
Original: inglés

Septuagésimo segundo período de sesiones

Tema 141 del programa

Gestión de los recursos humanos

Gestión de los recursos humanos

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los siguientes informes del Secretario General:

- a) Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/72/123](#));
- b) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2017 ([A/72/209](#));
- c) Enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal ([A/72/129/Rev.1](#)).

2. Durante su examen de los informes, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General, quienes le proporcionaron información adicional y aclaraciones, proceso que concluyó con las respuestas recibidas por escrito el 13 de octubre de 2017.

II. Composición de la Secretaría

3. El informe del Secretario General sobre los datos demográficos del personal, que abarca el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2016, se presentó en respuesta a lo dispuesto en varias resoluciones de la Asamblea General relativas a la gestión de los recursos humanos, las más recientes de las cuales son las resoluciones [66/234](#), [67/255](#), [68/252](#) y [71/263](#). Ese informe contiene un análisis demográfico de la composición de la plantilla mundial de la Secretaría que, al 31 de diciembre de 2016, estaba integrada por 39.651 funcionarios ([A/72/123](#), párr. 2).



4. El Secretario General indica que ese informe abarca un período de transición de seis meses, comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2016, dada la aprobación en fecha reciente por la Asamblea General de la propuesta de modificar el período que abarca el informe para que coincida con el año civil, a fin de aumentar su calidad analítica (resolución [71/263](#), párr. 3). Además, en el informe se introdujeron dos cuadros nuevos con el propósito de mostrar los grupos regionales para el conjunto del personal de la Secretaría al 31 de diciembre de 2016 ([A/72/123](#), párr. 3).

5. El Secretario General indica que el ajuste del período que abarca el informe para que coincida con el año civil permitirá que haya tiempo suficiente para analizar los datos, proceso que implica a diversas entidades de la Secretaría (*ibid.* párr. 4).

Análisis de las tendencias

6. La Comisión Consultiva ha destacado la necesidad de que se presente un análisis más detallado de las tendencias, en el que se indiquen las razones de las diferentes pautas en los datos demográficos del personal, en particular las que hayan surgido con posterioridad a la presentación del informe anterior, a fin de ayudar a la Asamblea General a comprender el significado de los datos y cuadros estadísticos (véanse [A/67/545](#), párr. 138, [A/68/523](#), párr. 5, [A/69/572](#), párr. 128 y [A/70/764](#), párr. 8). En el párrafo 13 de su resolución [68/252](#), la Asamblea solicitó al Secretario General que complementara la información presentada en el informe sobre la composición de la Secretaría con un análisis adicional de las tendencias demográficas y las posibles razones subyacentes de esas tendencias.

7. En lo que respecta a las tendencias que pueden discernirse de los datos contenidos en el informe más reciente, el Secretario General señala que, en un período de 3,5 años, a saber, del 30 de junio de 2013 al 31 de diciembre de 2016: a) el número de funcionarios de la Secretaría y las entidades conexas del sistema de las Naciones Unidas se incrementó en un 3% (de 73.812 a 76.234); b) el número de funcionarios de la Secretaría se redujo en un 4% (de 41.273 a 39.651); c) en la Secretaría, la proporción de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores respecto del total de funcionarios aumentó del 30% al 32%, mientras que la proporción de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos se redujo del 60% al 58%; d) la proporción de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos respecto del total de funcionarios se incrementó del 18% al 25%, mientras que la proporción de funcionarios con nombramientos de plazo fijo se redujo del 78% al 67%; e) la proporción de funcionarias aumentó del 33,9% al 35,1%; f) el promedio de edad del personal de la Secretaría aumentó de 43,4 a 44,8 años (véanse también los párrs. 11 a 14 *infra*); g) el número de funcionarios de la Secretaría sujetos al criterio de estatus geográfico aumentó en un 3% (de 2.907 a 3.005); h) el número de Estados Miembros dentro de los límites convenientes de representación en los puestos sujetos a distribución geográfica (véanse también los párrs. 9 y 10 *infra*) disminuyó un 18% (de 125 a 102) ([A/72/123](#), cuadro 2); y i) el promedio de antigüedad en el servicio en la Secretaría aumentó de 7,2 años en 2014 ([A/69/292](#), cuadro 12) a 8 años al 31 de diciembre de 2016 ([A/72/123](#), cuadro 13).

8. En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión Consultiva un análisis más detallado de algunas de esas tendencias, incluidas las relativas a la disminución del número de funcionarios de la Secretaría, el aumento de la proporción de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, la disminución de la proporción de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, las mejoras en la representación de género y la tendencia general

con relación al envejecimiento del personal de la Secretaría. **Al respecto, la Comisión recuerda sus recomendaciones relativas a la calidad analítica del informe (A/71/557, párrs. 103 y 108) y observa que en el informe se proporcionó un análisis limitado de las tendencias. Con respecto a la necesidad de comprender las causas subyacentes de las tendencias para elaborar medidas correctivas y mejorar las políticas, la Comisión observa la necesidad de profundizar el análisis, según proceda. La Comisión espera que, en los informes futuros sobre la composición del personal, el Secretario General proporcione un análisis más detallado de las tendencias, las causas y las medidas adoptadas por la Secretaría para atender a estas preocupaciones.**

Representación geográfica

9. El Secretario General indica que, entre 2013 y 2016, el número de Estados Miembros que se encontraban entre los límites convenientes se redujo en un 18% (de 125 a 102 Estados) (véase el párr.7 h) *supra*) y que, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2016, 84 funcionarios de la Secretaría fueron nombrados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica (A/72/123, párr. 45 y cuadro 26). La Comisión Consultiva observa que el mayor número de nombramientos para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica correspondió a funcionarios de países excesivamente representados (31 nombramientos) (*ibid*, cuadro 26). La Comisión observa con preocupación que esta ha sido una tendencia constante desde 2013 y que el número de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados está aumentando (*ibid*, cuadro 20). También se informó a la Comisión de que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos estaba adoptando una serie de medidas para eliminar esta tendencia, por ejemplo, priorizar la colocación de candidatos procedentes de países no representados e insuficientemente representados que hubieran aprobado el examen del programa para jóvenes profesionales, e incluir un aviso especial en todos los anuncios de vacantes de puestos a los que se aplica el sistema de límites convenientes para alentar a los nacionales de países no representados e insuficientemente representados a optar por ellos.

10. A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda la afirmación contenida en el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas, de que se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible, y el sistema de límites convenientes, establecido en 1960, que mide los progresos registrados en la consecución de una distribución geográfica amplia y equitativa del personal de la Secretaría (véase la resolución 1559 (XV) de la Asamblea General, párr. 1). Asimismo, la Comisión recuerda que la Asamblea General, en su resolución 71/263 (párrs. 9 y 17) pidió que se asegurara el logro de una distribución geográfica equitativa en la Secretaría. **La Comisión reitera su recomendación de que se intensifiquen los esfuerzos para garantizar la representación de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados en la composición de la Secretaría (véase A/71/557, párrs 46 y 47) y espera con interés que se registren mayores progresos. La Comisión espera que esta tendencia se invierta, y que el Secretario General presente información al respecto a la Asamblea General en su septuagésimo tercer período de sesiones.**

Envejecimiento del personal y rejuvenecimiento de la Secretaría

11. En cuanto a las tendencias que muestran los datos contenidos en el informe más reciente, el Secretario General indica que, entre el 30 de junio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016, el promedio de edad de los funcionarios de la Secretaría aumentó de 43,4 a 44,8 años (véase el párr. 7 f) *supra*). La Comisión Consultiva recuerda que en el informe anterior sobre la composición de la Secretaría se incluyó un primer análisis de esta tendencia (*ibid.*, párrs. 106 a 108). Durante el examen del informe más reciente, la Comisión solicitó y recibió información actualizada, contexto en el cual se subrayó una vez más que el factor principal era el envejecimiento de los funcionarios en las operaciones sobre el terreno.

12. Con relación al rejuvenecimiento del personal de la Secretaría, la Comisión Consultiva volvió a preguntar por las iniciativas dirigidas a contratar a personas más jóvenes, y por la situación de los puestos de categoría P-2 en la Secretaría, a la luz de la propuesta general de reducir seis puestos de categoría P-1/P-2 contenida en el proyecto de presupuesto por programas para el período 2018-2019.

13. Al respecto, la Comisión Consultiva recuerda su observación de que las reducciones de puestos propuestas para el bienio 2018-2019 recaían principalmente en el Cuadro de Servicios Generales y categorías conexas, con una reducción neta de 117 puestos en total, y en el personal subalterno del Cuadro Orgánico, con una reducción neta de 18 puestos de categoría P-3 y 6 puestos de categoría P-2/1 (A/72/7, párr. 92). La Comisión recuerda también las observaciones que formuló en sucesivas propuestas presupuestarias e informes sobre la gestión de los recursos humanos con respecto al efecto perjudicial que la reducción del número de puestos del Cuadro Orgánico de categoría inicial tenía en la capacidad de las Naciones Unidas para atraer y desarrollar talentos jóvenes como parte de sus esfuerzos de rejuvenecimiento (véanse A/66/7, párr. 86; A/68/7, párrs. 86 y 87; A/69/572, párr. 105, y A/71/557, párr. 41).

14. **La Comisión Consultiva sigue considerando que es necesario proseguir el análisis de la tendencia relativa al envejecimiento, junto con un análisis de otros elementos pertinentes con respecto a la planificación de la fuerza de trabajo y al rejuvenecimiento de la Secretaría, para fundamentar el perfeccionamiento de las políticas y las iniciativas de reforma de los recursos humanos. La Comisión reitera su preocupación con respecto al efecto negativo que la reducción de puestos de categorías iniciales del Cuadro Orgánico tiene en las iniciativas de gestión de los recursos humanos en curso y otros esfuerzos para lograr importantes objetivos en materia de recursos humanos, como los relativos a la representación geográfica y al equilibrio de género, así como en las iniciativas dirigidas a rejuvenecer la plantilla de la Secretaría (véase A/72/7, párr. 94). La Comisión recomienda que en los informes del Secretario General se incluyan nuevos análisis y recomendaciones de soluciones a largo plazo de esta cuestión para que la Asamblea General los examine en su septuagésimo tercer período de sesiones.**

Aumento de los nombramientos de categoría superior

15. En el informe del Secretario General se indica que al 31 de diciembre de 2016 un total de 157 funcionarios de la Secretaría prestaban servicios en puestos de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General (A/72/123, cuadros 8 y 9). Esta situación es similar a la existente al 30 de junio de 2015, cuando había 166 funcionarios que prestaban servicios en esas categorías, y al 30 de junio de 2014, cuando había 155. En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la

Comisión Consultiva una lista actualizada de los funcionarios que prestaban servicios en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General al 10 de octubre de 2017, que indicaba que en la Secretaría había 174 funcionarios que prestaban servicios en esas categorías con cargo a todas las fuentes de financiación, y otros 25 que los prestaban con contratos con arreglo a servicios efectivos y contratos de 1 dólar al año. La Comisión también solicitó y recibió datos actualizados sobre el número de puestos de categoría superior en otras entidades participantes en el régimen común de las Naciones Unidas.

16. La Comisión Consultiva ha observado esta tendencia en otros informes recientes (véase [A/71/557](#), párr. 112 y [A/72/7](#), párr. 89). La Comisión recuerda la resolución de la Asamblea General relativa a los efectos de las propuestas de dotación de personal en la estructura de categorías de la Organización (resolución [70/247](#), párr. 41) y la solicitud de la Asamblea de que el Secretario General adoptara medidas concretas para revertir la tendencia ascendente en la estructura de categorías de la Secretaría y el número relativamente bajo de puestos de categorías inferiores (resolución [71/263](#), párr. 33). **La Comisión observa con preocupación que, a partir de los datos más recientes, todo parece indicar que no se han hecho progresos en las medidas para responder a las preocupaciones de la Asamblea con respecto al elevado número de puestos de categoría superior en la Secretaría. A este respecto, la Comisión recuerda las observaciones relativas al aumento del número y la proporción de puestos de categoría superior, que formuló en su informe sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2018 2019 (véase [A/72/7](#), párrs. 93 a 95).**

17. La Comisión Consultiva reitera la preocupación que ha expresado anteriormente con respecto a la aparente tendencia ascendente en la estructura de categorías de la Secretaría y al aumento del número y la proporción de puestos de categoría D 1 y categorías superiores (véase [A/68/7](#), párr. 102, [A/69/572](#), párr. 134, [A/70/7](#), párr. 88, [A/70/764](#), párr. 10, y [A/71/557](#), párr. 113), y reitera también su opinión de que las exigencias crecientes que debe afrontar la Organización no deben generar una tendencia al alza en los puestos de categoría superior, ya que esto puede generar una fragmentación de las responsabilidades de liderazgo y poca claridad en la rendición de cuentas. La Comisión sigue insistiendo en la necesidad de vigilar la composición general de la Organización y examinar las funciones y estructuras existentes a fin de evitar posibles duplicaciones de las responsabilidades funcionales en las categorías superiores de la Organización y aumentar la eficacia en la ejecución de los mandatos.

Empleo de funcionarios jubilados

18. En el informe del Secretario General se indica que, al 31 de diciembre de 2016, estaban empleados 201 funcionarios en el rango de edad de 65 a 69 años, 102 de 70 a 74 años y 64 de más de 75 ([A/72/123](#), figura VIII). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que si bien el sistema de selección del personal establece requisitos concretos con respecto a los anuncios de vacantes para nombramientos de un año o más, el empleo de personas mayores de 65 años con nombramientos temporales no está prohibido (véase [ST/AI/2010/4](#), secc. 5.2). Además, según las disposiciones que rigen el empleo de jubilados, podrán concederse nombramientos temporales a esas personas para cubrir necesidades en períodos estacionales o de volumen máximo de trabajo y necesidades específicas de corto plazo ([ST/AI/2003/8](#), secc. II). También se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que, de los 68 nombramientos

temporales concedidos a mayores de 65 años en 2016, 62 correspondieron a jubilados con nombramientos temporales para atender esas necesidades de corto plazo o las que aumentaban repentinamente. **La Comisión pide a la Secretaría que cumpla estrictamente las disposiciones de la instrucción administrativa vigente relativa al empleo de funcionarios jubilados. La Comisión tiene la intención de mantener la cuestión del empleo de funcionarios jubilados bajo riguroso examen en el contexto de su examen de futuros informes sobre la gestión de los recursos humanos.**

Nombramientos permanentes y continuos

19. En su informe, el Secretario General señala que la proporción de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos aumentó del 18% en 2013 al 25% en diciembre de 2016, mientras que el número de funcionarios con nombramientos de plazo fijo se redujo del 78% al 67% durante el mismo período. El Secretario General indica que ello se debió fundamentalmente a la conversión a nombramientos permanentes realizada por una sola vez y al nombramiento por segunda vez de funcionarios con contratos continuos (véase [A/72/123](#), cuadro 2). **La Comisión Consultiva destaca una vez más la necesidad de vigilar de cerca la proporción total de nombramientos permanentes o continuos respecto del total de funcionarios, a fin de mantener un equilibrio adecuado en toda la fuerza de trabajo mundial de la Secretaría (véase también [A/71/557](#), párr. 22).**

20. Con respecto al tiempo necesario para cubrir los puestos vacantes, la Comisión Consultiva recuerda su informe sobre los informes financieros y estados financieros auditados e informes de la Junta de Auditores correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2016 (véase [A/72/537](#)) en que la Junta señaló que el objetivo de 120 días para cubrir un puesto, fijado por la Asamblea General en su resolución [65/247](#), se había superado en 36% en 2015 y 68% en 2016, o un promedio de 163 días y 202 días, respectivamente. Durante su examen del informe de la Junta, la Comisión solicitó, pero no recibió, una explicación de la Secretaría respecto al fuerte aumento entre 2015 y 2016 en el promedio de tiempo necesario para llenar una vacante. La Comisión también recuerda que, en su informe sobre la reforma de la gestión, el Secretario General indicó que se necesitaban 239 días en promedio para contratar a un funcionario en un lugar de destino no situado sobre el terreno ([A/72/492](#), párr. 23). **La Comisión confía en que el Secretario General proporcione a la Asamblea información y aclaraciones sobre las razones del continuo aumento del tiempo necesario para cubrir los puestos vacantes en el momento en que se examine el informe de la Junta de Auditores.** La Comisión también tiene la intención de seguir abordando este asunto en su examen de los informes futuros sobre la gestión de los recursos humanos.

III. Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva

21. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, que abarca del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017, se presentó en respuesta a la resolución [59/287](#) de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que informara anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta o conducta delictiva, de las medidas disciplinarias y, según procediera, de las actuaciones judiciales

emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe ofrece un panorama general del mecanismo administrativo en cuestiones disciplinarias; un resumen de las causas respecto de las cuales el Secretario General impuso una o más medidas disciplinarias durante el período sobre el que se informa; datos comparativos sobre la resolución de las causas, las apelaciones contra las medidas disciplinarias y casos recibidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; e información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

22. La Comisión Consultiva ha acogido con beneplácito la inclusión de información adicional en los resúmenes de las causas, que ayudaba a comprender mejor la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias ([A/67/545](#), párr. 151). A partir del sexagésimo noveno período de sesiones, se han proporcionado detalles adicionales en los respectivos resúmenes con el fin de explicar mejor algunas de las consideraciones para determinar las medidas que correspondería imponer en una causa determinada (véase [A/69/572](#), párr. 153). En su examen de los resúmenes de causas que figuran en la sección III del informe más reciente del Secretario General, la Comisión solicitó más información sobre algunas de ellas. **En particular, preocupa a la Comisión que la información que figura en el informe no ofrece un panorama completo de todas las causas relativas a denuncias de explotación y abusos sexuales en el seno de la Organización, sino que da detalles únicamente sobre las de personal civil objeto de sanciones disciplinarias durante el período que abarca el informe. El Comité estima que la información sobre esas causas carece de un contexto más amplio y toda referencia a nivel institucional en cuanto a la naturaleza del problema, el conjunto de las causas señaladas a la atención de la Organización y las medidas adoptadas para darles respuesta. A este respecto, la Comisión opina que el Secretario General debería incluir información, así como las referencias correspondientes a otros informes de las Naciones Unidas relativos a la cuestión de la explotación y los abusos sexuales, que explique el número de causas presentadas en el informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva.**

23. En la sección IV de su informe, el Secretario General incluye datos sobre las 136 causas concluidas durante el período examinado, frente a las 143 causas concluidas durante el período anterior ([A/72/209](#), cuadro 2). El Secretario General señala que en el período finalizado el 30 de junio de 2017, el 12% de las causas tramitadas no fueron objeto de procedimientos disciplinarios; sin embargo, en los dos períodos anteriores examinados, los porcentajes correspondientes fueron del 8% y el 15%, respectivamente. El Secretario General señala que, aunque se observa una ligera disminución del número de causas concluidas en relación con el período anterior, esta cifra se mantiene por encima del promedio en los cuatro últimos períodos (*ibid.*, párr. 79). Según el Secretario General, el aumento del número de causas procesadas como disciplinarias puede atribuirse a un aumento de la capacidad de respuesta de las entidades investigadoras y la mejora de la calidad de los informes de investigación a raíz de una sentencia dictada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas relativa a un caso específico sobre la necesidad de pruebas claras y convincentes en esas causas (*ibid.*, párr. 78).

24. El Secretario General también señala en su informe que el promedio de tiempo necesario para resolver las causas una vez remitidas a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos era de 7,7 meses (en comparación con 8,6 meses en el período anterior) (*ibid.*, párr. 77). El informe también incluye datos sobre el número de apelaciones de medidas disciplinarias impuestas desde 2009 y sobre el estado de

esas apelaciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones (véase [A/72/209](#), cuadros 3 y 4). En el período que finalizó el 30 de junio de 2017, el número de esos recursos disminuyó con respecto al período anterior (10, en comparación con 17). En lo que respecta a su porcentaje, el Secretario General observa una vez más que se han presentado recursos para una proporción relativamente pequeña de medidas disciplinarias desde el 1 de julio de 2009.

25. El Secretario General indica en su informe que la nueva instrucción administrativa sobre las investigaciones y el proceso disciplinario sigue siendo objeto de examen interno (*ibid.*, párr. 7). En el informe anterior, el Secretario General informó de que esperaba que la nueva política se promulgase a lo largo del segundo semestre de 2016 ([A/71/186](#), párr. 8). En su posterior resolución sobre la gestión de los recursos humanos ([71/263](#)), la Asamblea General solicitó al Secretario General que concluyera y publicara la instrucción administrativa a más tardar el 31 de diciembre de 2016. Por consiguiente, este continuo retraso contraviene las instrucciones expresas de la Asamblea al respecto y es motivo de grave preocupación para la Comisión Consultiva, sobre todo en vista de las reiteradas observaciones en sus tres informes anteriores sobre cuestiones de recursos humanos (véase a [A/69/572](#), párr. 157, [A/70/718](#), párr. 15, y [A/71/557](#), párr. 123). **La Comisión está sumamente preocupada por el hecho de que, a pesar de la conclusión del largo período de consultas sobre las investigaciones y los asuntos disciplinarios, la instrucción administrativa conexa sigue siendo objeto de examen interno. Cuando examine el informe del Secretario General, la Asamblea debería recibir explicaciones sobre las demoras persistentes, en particular debería exigirse claramente responsabilidad y rendición de cuentas por las demoras.**

26. **La Comisión Consultiva destaca que el Secretario General debe velar por la pronta promulgación de la instrucción administrativa con carácter prioritario. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite que el Secretario General finalice la instrucción sin más demoras.**

IV. Enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal

27. El informe del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal contiene el texto completo de las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal necesarias para la aplicación del plan revisado de subsidio de educación y de la nueva edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios nombrados antes del 1 de enero de 2014, aprobado por la Asamblea General en su resolución [70/244](#). Además, el informe incluye el texto completo de las enmiendas a las normas existentes y su justificación.

28. La nueva regla 13.13 c) propuesta indica que la cláusula 9.2 del Estatuto del Personal no se aplicará a los funcionarios que hayan alcanzado su edad normal de jubilación antes del 31 de diciembre de 2017, o en esa fecha, y cuyo período de servicio haya sido prorrogado excepcionalmente más allá del 31 de diciembre de 2017 por el Secretario General. Dichos funcionarios deberán separarse cuando concluya la prórroga.

29. A este respecto, la Comisión Consultiva fue informada, en respuesta a sus preguntas, de que el Estatuto del Personal goza de un rango superior al Reglamento y que, por consiguiente, el Reglamento debe cumplir con lo dispuesto en el Estatuto y no puede invalidarlo ni modificarlo. También se informó a la Comisión de que, sin embargo, en el caso mencionado, la disposición contenida en la nueva regla 13.13 se deriva de la decisión adoptada por la Asamblea General en la sección I de su resolución [70/244](#) y que, de acuerdo con la jerarquía de las normas que rigen la Secretaría de las Naciones Unidas, las decisiones de la Asamblea gozan de un rango superior al Estatuto del Personal.

30. La Comisión Consultiva observa, por lo tanto, que en el presente caso la nueva regla 13.13 c) limita el alcance de la cláusula 9.2 del Estatuto del Personal. **En opinión de la Comisión, el Estatuto del Personal debe reflejar debidamente el alcance y las consecuencias de las decisiones adoptadas por la Asamblea General, y los detalles pertinentes reflejados en las enmiendas a los estatutos deben presentarse a la Asamblea para su examen. En ese caso, la Comisión Consultiva confía en que se presente a la Asamblea, en el momento en que examine el informe del Secretario General, una propuesta adecuada para ajustar la cláusula 9.2 del Estatuto del Personal.**

31. La Secretaría confirmó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, que, con sujeción a ulteriores aprobaciones de la Asamblea General de los cambios en las condiciones de servicio aplicables a los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, las enmiendas propuestas son los últimos cambios en el Estatuto y el Reglamento del Personal en relación con la decisión adoptada por la Asamblea en virtud de su resolución [70/244](#).

32. En cuanto a las enmiendas propuestas respecto de la regla 10.4 a), la Comisión Consultiva fue informada, en respuesta a sus preguntas, de que el texto revisado en la primera oración sirve para detallar cuándo puede ponerse a un funcionario en situación de licencia administrativa y el de la segunda oración indica cuánto tiempo podrá durar la licencia administrativa. **La Comisión considera que el texto de las dos oraciones debe ser más claro de manera que se indique cuándo se podrá imponer la licencia administrativa y cuánto durará y confía en que se presentarán las aclaraciones correspondientes a la Asamblea cuando esta examine el presente informe.**
