



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2022

Asamblea General

Documentos Oficiales

Septuagésimo séptimo período de sesiones

Suplemento núm. 30



Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2022



Naciones Unidas • Nueva York, 2022

Nota

Las firmas de los documentos de las Naciones Unidas se componen de letras y cifras. La mención de una de tales firmas indica que se hace referencia a un documento de las Naciones Unidas.

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Abreviaciones	5
Glosario de términos técnicos.	6
Carta de envío	7
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes	8
Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común	9
I. Cuestiones de organización	10
A. Aceptación del estatuto.	10
B. Composición	10
C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados	11
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2023-2024	11
II. Presentación de informes y seguimiento	12
A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo sexto período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión	12
B. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General	15
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	21
A. Informe del grupo de trabajo sobre el marco para los arreglos contractuales	21
B. Examen de las normas de conducta de la administración pública internacional	26
C. Informe del grupo de trabajo sobre la licencia parental	27
D. Multilingüismo del personal.	34
E. Condiciones de viaje por vía aérea.	41
IV. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	46
A. Escala de sueldos básicos/mínimos, incluida la revisión de las tasas de contribuciones del personal utilizadas junto con los sueldos brutos y la respuesta a la resolución 76/240 de la Asamblea General	46
B. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	50
C. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología y la cuantía.	51

D.	Examen de la aplicación del incentivo para la contratación	55
E.	Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino.	59
F.	Prestación por condiciones de vida difíciles: examen de la cuantía	68
G.	Incentivo por movilidad: examen de la cuantía	69
H.	Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias: examen de la cuantía	71
I.	Envío por traslado: examen del límite máximo de los pagos	73
V.	Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local: examen de las metodologías para el estudio de los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales	76
Anexos		
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2023-2024	83
II.	Fuentes de información sobre la diversidad en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas	85
III.	Medidas para fomentar el dinamismo, la creatividad y las contribuciones innovadoras y mejorar o ampliar la oferta de contratación de los candidatos más jóvenes	87
IV.	Marco de acción propuesto para la revisión de las normas de conducta en el período 2022-2023	91
V.	Políticas relacionadas con la licencia parental en organizaciones multilaterales mundiales y regionales	92
VI.	Políticas y prácticas actuales de licencia parental en el régimen común de las Naciones Unidas	95
VII.	Licencia parental: convenciones y recomendaciones pertinentes de entidades y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	97
VIII.	Resumen de las condiciones de viaje vigentes para viajes oficiales o en misión	101
IX.	Escala de sueldos y niveles de protección de los ingresos propuestos (con efecto a partir del 1 de enero de 2023).	102
X.	Comparación anual y evolución del margen a lo largo del tiempo	104
XI.	Cuantía anual revisada de la prestación por condiciones de vida difíciles, con efecto a partir del 1 de enero de 2023	105
XII.	Calendario de la octava ronda de estudios en los lugares de destino con sede	106
XIII.	Mandato y parámetros para el proyecto piloto sobre la aplicación de datos externos	107

Abreviaciones

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCISUA	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
COVID-19	Enfermedad por coronavirus
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNISERV	Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNRWA	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
UPU	Unión Postal Universal

Glosario de términos técnicos

El glosario de términos técnicos se puede encontrar en un documento separado en el sitio web de la Comisión de Administración Pública Internacional (<https://unicsc.org/Home/Library>).

Carta de envío

Carta de fecha 12 de agosto de 2022 dirigida al Secretario General por el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional

Tengo el honor de enviar adjunto el 48º informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

Le agradecería que tuviera a bien presentar este informe a la Asamblea General y que, de conformidad con el artículo 17 del estatuto, lo transmitiese también, por conducto de los jefes ejecutivos, a los órganos rectores de las demás organizaciones que participan en la labor de la Comisión, así como a los representantes del personal.

(Firmado) Larbi **Djatta**
Presidente

Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

1. Marco para los arreglos contractuales

- 63 a) La Comisión recomienda a la Asamblea General que las provisiones de vacaciones anuales para los nombramientos temporales en todas las organizaciones del régimen común se armonicen y fijen en 2,5 días de vacaciones al mes.

B. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

- 148 a) y anexo IX La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2023, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo IX del presente informe y representan un ajuste del 2,28 %, que se aplicará aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habrá cambios en la paga líquida neta.

2. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos

- 154 a) y anexo X La Comisión informa a la Asamblea General de que, según las estimaciones, el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos comparables de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C. en el año civil 2022 se situaba en 113,9.

3. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología y la cuantía

- 171 La Comisión recomienda a la Asamblea General que, sobre la base de su decisión de revisar la metodología, a partir del 1 de enero de 2023:
- a) La prestación por hijo a cargo se fije en 3.322 dólares anuales;
 - b) La prestación por hijo con discapacidad a cargo se fije en 6.645 dólares anuales;
 - c) La prestación por familiar secundario a cargo se fije en 1.163 dólares anuales;
 - d) En los lugares de destino con monedas fuertes, las cuantías en dólares de los Estados Unidos de las prestaciones establecidas en los apartados a) y b) se conviertan a la moneda local utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de promulgación y se mantengan sin cambios hasta el siguiente examen bienal;
 - e) Las prestaciones por familiares a cargo se reduzcan en el monto de cualquier pago directo que el funcionario reciba de un Gobierno por los familiares que tenga a su cargo;
 - f) Se suprima cualquier medida de transición que siga en vigor como resultado de la metodología revisada de 1 de enero de 2009, de conformidad con la decisión adoptada previamente por la Comisión de suprimir dichas medidas de transición tras completar dos ciclos de revisión ([A/63/30](#), párr. 129 d)).
-

Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

1. Examen del marco para los arreglos contractuales

46 Las consecuencias financieras de armonizar la acumulación de días de vacaciones anuales para el personal del régimen común con nombramientos temporales se estiman en 4,1 millones de dólares por año para todo el sistema.

2. Licencia parental

91 Las consecuencias financieras derivadas de la concesión de 16 semanas de licencia parental a todos los progenitores ascienden aproximadamente a 1,3 millones de dólares por año y las derivadas de la concesión de 10 semanas adicionales de licencia a las madres que dan a luz ascienden aproximadamente a 4,6 millones de dólares por año, lo que equivale a un total de 5,9 millones de dólares por año para todo el sistema.

B. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

136 y
anexo IX Las consecuencias financieras derivadas de la recomendación de la Comisión sobre el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, que figura en el anexo IX del presente informe, se estiman aproximadamente en 1,235 millones de dólares por año para todo el sistema.

2. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología y la cuantía

157 Las consecuencias financieras derivadas de la metodología propuesta se estiman en 15 millones de dólares por año para todo el sistema.

3. Prestación por condiciones de vida difíciles: examen de la cuantía

219 y
anexo XI Las consecuencias financieras derivadas del aumento de la prestación por condiciones de vida difíciles en un 3,1 %, con efecto a partir del 1 de enero de 2023, se estiman en 5 millones de dólares por año para todo el sistema.

4. Incentivo por movilidad: examen de la cuantía

223 Las consecuencias financieras derivadas del aumento propuesto del incentivo por movilidad, con efecto a partir del 1 de enero de 2023, se estiman en unos 2,5 millones de dólares por año para todo el sistema.

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

1. En el artículo 1 del estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional, aprobado por la Asamblea General en su resolución [3357 \(XXIX\)](#), de 18 de diciembre de 1974, se dispone lo siguiente:

La Comisión desempeñará sus funciones respecto de las Naciones Unidas y de los organismos especializados y otras organizaciones internacionales que participan en el régimen común de las Naciones Unidas y que aceptan el presente estatuto.

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 16 organizaciones, que, junto con las propias Naciones Unidas y sus fondos y programas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas¹. Otra organización, pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión². Por consiguiente, 28 organizaciones, organismos, fondos y programas (en adelante “las organizaciones”) cooperan estrechamente con la Comisión y aplican las disposiciones de su estatuto.

B. Composición

3. La composición de la Comisión en 2022 es la siguiente:

Presidencia:

Larbi Djacta (Argelia)** (Presidente)*

Vicepresidencia:

Bogusław Winid (Polonia)* (Vicepresidente)***

Miembros:

Andrew Bangali (Sierra Leona)*

Marie-Françoise Bechtel (Francia)*

Claudia Angélica Bueno Reynaga (México)***

Spyridon Flogaitis (Grecia)***

Carleen Gardner (Jamaica)*

Igor Golubovskiy (Federación de Rusia)**

Misako Kaji (Japón)***

Pan-Suk Kim (República de Corea)**

Ali Kurer (Libia)*

Jeffrey Mounts (Estados Unidos de América)***

Shauna Olney (Canadá)***

Xiaochu Wang (China)**

El Hassane Zahid (Marruecos)**

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2022.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2024.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2025.

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, OIEA, ONUDI, OMT, Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, Tribunal Internacional del Derecho del Mar y Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares.

² FIDA.

C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2022: el 93º, celebrado en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 21 de marzo al 1 de abril, y el 94º, celebrado en la sede de la UNESCO en París del 11 al 22 de julio de 2022.

5. En esos períodos de sesiones, la Comisión examinó cuestiones derivadas de decisiones y resoluciones de la Asamblea General y de su propio estatuto. En el presente informe se analizan varias decisiones y resoluciones aprobadas por la Asamblea que requerían el examen o la adopción de medidas por la Comisión.

D. Programa de trabajo de la Comisión para 2023-2024

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2023–2024 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo sexto período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión

7. La Comisión examinó una nota de su secretaría sobre las resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General que guardaban relación con la labor de la Comisión. En la nota, la secretaría destacaba la declaración realizada por el Presidente de la Comisión en relación con el tema 145 del programa del septuagésimo sexto período de sesiones de la Asamblea, titulado “Régimen común de las Naciones Unidas”. El Presidente había informado sobre la labor de la Comisión a los miembros de la Quinta Comisión y señalado a su atención los cuatro puntos que requerían que la Quinta Comisión adoptara decisiones, a saber: a) la escala de sueldos básicos/mínimos; b) la evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos; c) el subsidio de educación; y d) el pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de la categoría E que no hubieran sido designados como no aptos para familias. También había presentado a la Quinta Comisión un informe detallado sobre las cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino y destacado otros temas, como el informe de evaluación amplio sobre el paquete de remuneración del régimen común, el incentivo por movilidad y las medidas para responder al incumplimiento de las decisiones y recomendaciones de la Comisión. El Presidente había informado además a la Quinta Comisión sobre esferas en las que la Comisión de Administración Pública Internacional desempeñaba una función de supervisión, como la distribución por edad, la diversidad geográfica y las políticas de género, así como la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión y de la Asamblea.

8. Se informó a los participantes en el 93^{er} período de sesiones de la Comisión de que, si bien el Presidente de la Comisión había presentado el informe sobre la labor realizada de forma presencial, las preguntas de la Quinta Comisión y las respuestas correspondientes se habían intercambiado por escrito. Las cuestiones planteadas habían sido numerosas y muy detalladas, por lo que la secretaría había tenido que preparar explicaciones extensas. El plan del subsidio de educación, incluidas las escuelas representativas, parecía haber dominado la mayoría de las deliberaciones de la Quinta Comisión. También se habían formulado numerosas preguntas acerca del ajuste por lugar de destino y la actual ronda de estudios del costo de la vida. Asimismo, se habían formulado preguntas sobre ciertos elementos del paquete de remuneración y el paquete en su conjunto, siendo el costo uno de los puntos centrales. Por ejemplo, se habían planteado preguntas específicas sobre la escala de sueldos básicos/mínimos, la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, el programa piloto sobre la prima de instalación, los lugares de destino clasificados en las categorías D y E, la prestación por peligrosidad, el incentivo por movilidad y los envíos por traslado.

9. Tras haber examinado las propuestas de la Comisión y haber recibido respuestas detalladas a las preguntas formuladas, el 24 de diciembre de 2021, la Asamblea General aprobó la resolución [76/240](#) sin someterla a votación.

10. Por lo que respecta al examen de la estructura jurisdiccional del régimen común solicitado por la Asamblea General en sus resoluciones [74/255 B](#) y [76/240](#), los puntos focales pertinentes de la Comisión examinaron algunas de las propuestas del Secretario General sobre esa cuestión. Posteriormente, el Presidente consolidó las

observaciones formuladas sobre dichas propuestas, que se incluirían en el anexo I del informe del Secretario General a la Asamblea General (véase [A/77/222](#)).

Deliberaciones de la Comisión

11. La representante de la Red de Recursos Humanos tomó nota de las decisiones de la Asamblea General y añadió que, aunque las solicitudes y tareas eran numerosas y polifacéticas, la Red quería asegurar a la Comisión que podía contar con la cooperación activa de las organizaciones para atender esas solicitudes. Destacó especialmente la solicitud de que se hiciera un examen amplio del paquete de remuneración del régimen común con periodicidad quinquenal. En opinión de la Red, ese examen amplio brindaba a las organizaciones del régimen común la oportunidad de seguir reflexionando, junto con todas las partes interesadas, sobre cómo la pandemia de COVID-19 y otros factores externos iban a cambiar probablemente el entorno y las modalidades de trabajo dentro del régimen común. La Red también observó que se había solicitado al Secretario General que, a partir del septuagésimo octavo período de sesiones, facilitara anualmente a los Estados Miembros datos exhaustivos sobre los gastos de remuneración en todo el sistema para todas las categorías de personal, incluidos todos los componentes del paquete de remuneración. Aunque le preocupaba que esas solicitudes pudieran suponer una carga para los recursos de las organizaciones, la Red informó a la Comisión de que las organizaciones ya habían empezado a debatir el modo de mejorar su análisis de los recursos humanos.

12. La representante de la FICSA observó con aprecio que la Asamblea General había aprobado todas las recomendaciones de la Comisión. Sin embargo, dado que la Asamblea había pedido a la Comisión que informara sobre los efectos del ajuste de los sueldos básicos/mínimos en los recursos relacionados con puestos, incluidos los pagos por separación del servicio, el ajuste por lugar de destino y las aportaciones jubilatorias, dijo que, aunque entendía que era necesario prestar atención a la contención de los costos, no era razonable fijar un objetivo de crecimiento nulo en los costos del personal en un momento en que el costo de la vida había aumentado drásticamente. Con respecto a la solicitud de la Asamblea de realizar una evaluación y un examen exhaustivos del paquete de remuneración con una periodicidad quinquenal, la representante de la FICSA dijo que los Estados Miembros tenían que darse cuenta de la enorme cantidad de recursos humanos y financieros que harían falta para cumplir esa solicitud. Reiteró la posición de la Federación de que la eficacia en función de los costos se debía lograr mediante revisiones exhaustivas de las formas de trabajar, con miras a preservar la independencia de la administración pública internacional y asegurar que siguiera siendo idónea para cumplir su mandato, en lugar de mediante un ciclo continuo y permanente de exámenes costosos del paquete de remuneración.

13. La representante del CCISUA tomó nota del documento y acogió con beneplácito que la Asamblea General hubiera aprobado las cuatro recomendaciones de la Comisión, las cuales habían contado con el pleno apoyo de las federaciones del personal. Sin embargo, en cuanto a la cuestión del subsidio de educación, el CCISUA consideraba que, aunque era más beneficiosa para el personal sobre el terreno, la nueva escala móvil perjudicaba al personal que trabajaba en lugares de destino con sedes. Por consiguiente, el CCISUA esperaba con interés el futuro análisis de los efectos de los cambios introducidos en el plan. Recordando la reafirmación por parte de la Asamblea de su adhesión a un régimen común único y unificado, en el que la Comisión desempeñaba un papel central en la reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio y los derechos a prestaciones, añadió que sin la Comisión “el régimen común no sería lo que es hoy”. Respecto de la solicitud formulada por la Asamblea de que se realizara una evaluación y un examen exhaustivos del paquete de

remuneración con una periodicidad quinquenal, la representante indicó que el CCISUA estaba interesado en saber cómo se llevaría a cabo dicha evaluación, y reiteró la importancia de que se contara con la plena participación de las federaciones del personal. Asimismo, pidió que se aclarara cómo se realizaría el análisis relativo a la posible utilización de datos externos para las encuestas sobre los gastos del personal, ya que el CCISUA no veía las ventajas del uso de datos externos cuando la actual metodología modificada ya resultaba idónea. En opinión de la federación, la tarea requería formar un grupo de trabajo. Con respecto a las cuestiones de la distribución geográfica y el multilingüismo, reiteró también la necesidad de crear un grupo de trabajo. Por último, dijo que el CCISUA observaba con satisfacción el hecho de que la Asamblea hubiera pedido a la Comisión que buscara formas de fomentar el rejuvenecimiento de las organizaciones del régimen común, incluso mediante programas de apoyo a pasantes de países en desarrollo.

14. El representante de la UNISERV expresó el aprecio de la Federación por el resultado globalmente positivo reflejado en la resolución [76/240](#) de la Asamblea General, que, según la Federación, era especialmente beneficioso para los progenitores y el personal que trabajaba en lugares de destino sobre el terreno y reflejaba el hecho de que la Asamblea confiaba en la labor de la Comisión. Añadió que la Federación apoyaba plenamente la solicitud de la Asamblea de disponer de más y mejores datos, puesto que consideraba que los datos adicionales arrojarían resultados más positivos en el futuro, incluso con respecto a la consecución de la paridad de género. También apoyaba el llamamiento realizado por la Asamblea de que se reforzara la labor en los ámbitos de la distribución geográfica y el multilingüismo, ya que la Federación consideraba que de este modo se reducirían las desigualdades, la discriminación y los entornos laborales tóxicos.

15. El representante de la OIT observó que la Asamblea General había reafirmado el papel central de la Comisión en la reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio en el régimen común y había reafirmado también la autoridad de la Comisión para seguir estableciendo multiplicadores del ajuste aplicables a los lugares de destino del régimen común en virtud del artículo 11 c) del estatuto de la Comisión. Reiteró que la OIT estaba plenamente decidida a mantener una colaboración fluida con la Comisión y con todas las partes interesadas, y añadió que la organización creía que se había avanzado mucho en la nueva ronda de estudios. No obstante, el representante informó a la Comisión de que la OIT se enfrentaba a importantes dificultades a raíz de la sentencia núm. 4134 del Tribunal Administrativo de la OIT, y añadió que podrían surgir dificultades similares durante la nueva ronda de estudios. En su opinión, pese a que la OIT era plenamente consciente de sus responsabilidades para con el régimen común relativas a la aplicación de los acuerdos respectivos con las Naciones Unidas, también estaba obligada, en virtud del estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, a acatar las sentencias definitivas e inapelables de ese órgano. Como no tenía conocimiento de que la Comisión hubiera examinado y propuesto a la Asamblea ninguna medida concreta para resolver las dificultades específicas que afrontaban la OIT y los demás organismos especializados afectados, la OIT opinaba que la solución más segura y deseable sería llegar a un acuerdo, de modo que las decisiones y recomendaciones de la Comisión estuvieran en plena conformidad con las sentencias y la jurisprudencia tanto del Tribunal Administrativo de la OIT como del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Además, subrayó que la OIT seguía teniendo la obligación jurídica de aplicar plenamente las sentencias pertinentes del Tribunal Administrativo de la OIT. A ese respecto, señaló a la atención de la Comisión la situación en que las resoluciones de la Asamblea habían colocado a la OIT y a otros organismos con sede en Ginebra, que en su opinión era delicada e insostenible, y subrayó la necesidad urgente de que esa situación se resolviera lo antes posible. Para concluir, señaló a la atención de la Comisión la necesidad de intensificar

la comunicación a lo largo de 2022 para poder apreciar en detalle el entorno jurídico y de gobernanza de la OIT y de los demás organismos especializados afectados, con el fin de subsanar esas dificultades, y dijo que esperaba que la Comisión colaborara a este respecto.

16. Los miembros de la Comisión tomaron nota con aprecio de la resolución [76/240](#) de la Asamblea General. Como siempre, la Comisión esperaba contar con la colaboración del personal y las organizaciones para atender las solicitudes de la Asamblea. En opinión de los miembros de la Comisión, era urgente centrarse en temas como la distribución geográfica, el rejuvenecimiento de la plantilla y la paridad de género, que se debían examinar al mismo tiempo para asegurar la aplicación de un enfoque holístico a la hora de abordar cuestiones como las de la igualdad, la diversidad y la no discriminación. También se destacó la importancia del multilingüismo y algunos miembros de la Comisión sostuvieron que se debería volver a introducir el incentivo para el aprendizaje de idiomas para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores como iniciativa de promoción del multilingüismo. Aunque se expresó un fuerte apoyo a la solicitud formulada por la Asamblea de que las organizaciones presentaran los datos actualizados y fiables necesarios para que la Comisión tomara decisiones, algunos miembros se preguntaron si la revisión quinquenal del paquete de remuneración podría afectar a la revisión periódica de los elementos individuales del paquete de remuneración del régimen común.

17. En respuesta a la declaración del representante de la OIT, los miembros de la Comisión expresaron diversas opiniones. Algunos miembros mostraron preocupación por el hecho de que la nueva ronda de estudios del costo de la vida pudiera dar lugar a la misma situación que se había producido anteriormente en Ginebra, tal como había indicado la OIT. A ese respecto, se señaló que, en el párrafo 6 de su resolución [76/240](#), la Asamblea General había reafirmado la autoridad de la Comisión para seguir estableciendo multiplicadores del ajuste aplicables a los lugares de destino del régimen común de las Naciones Unidas, en virtud del artículo 11 c) del estatuto de la Comisión. Eso significaba que los resultados obtenidos y aprobados por la Comisión al final de un estudio del costo de la vida debían ser aplicados por todas las organizaciones del régimen común presentes en el lugar de destino en cuestión. En ese contexto, los miembros de la Comisión reiteraron que las decisiones de la Comisión y de la Asamblea General se debían respetar y mantener, y añadieron que los litigios no siempre eran la solución a los problemas. Tras recordar a los participantes que todas las partes interesadas debían trabajar en interés del régimen común, el Presidente concluyó el debate destacando el papel de la Comisión, reflejado en su estatuto, y pidió a todos los interesados que colaboraran de buena fe.

Decisión de la Comisión

18. La Comisión decidió tomar nota de la resolución [76/240](#) de la Asamblea General.

B. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General

19. La Comisión examinó una nota de su secretaría sobre la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión (en virtud del artículo 17 de su estatuto) y de la Asamblea General. En la nota también se facilitaba información general sobre otras cuestiones relativas a los recursos humanos que podían ser de interés para la Comisión. La secretaría distribuyó un cuestionario para recabar información al que respondieron todas las organizaciones del régimen común.

20. La Comisión había formulado varias recomendaciones sobre la cuestión de la diversidad de edad, geográfica y de género en su informe correspondiente al año 2021 (A/76/30). Además, en su resolución 76/240, la Asamblea General había alentado a la Comisión a que determinara buenas prácticas y asesorara a las organizaciones del régimen común para promover la diversidad geográfica y el rejuvenecimiento, entre otras cosas, aplicando las medidas propuestas en el párrafo 144 del informe de la Comisión correspondiente a 2021, como los programas destinados a fomentar las candidaturas de países en desarrollo para las pasantías, y había tomado nota de la solicitud formulada por la Comisión a las organizaciones para que establecieran indicadores que facilitaran el seguimiento de los progresos realizados en ese sentido.

21. La información recibida de las organizaciones en 2022 no indicaba que estas hubieran tomado ninguna medida adicional significativa con respecto a la cuestión de la representación geográfica y el equilibrio de género desde el examen realizado por la Comisión en 2021. En su informe anual correspondiente a 2021, la Comisión había solicitado a las organizaciones que publicaran información más detallada sobre la diversidad, incluso en lo relativo al género, la edad y la distribución geográfica, y que mantuvieran dicha información a disposición del público, y varias organizaciones habían citado una o ambas de las siguientes dos fuentes de datos de todo el sistema: a) las estadísticas de recursos humanos de la JJE³, que se actualizan anualmente y contienen un enlace con las estadísticas de personal más recientes, donde se presentan varios cuadros con desgloses por categoría, nacionalidad, género y edad; y b) el panel de información sobre la paridad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas⁴, que se actualiza trimestralmente a partir de los datos más recientes disponibles sobre cada organización. Los informes bienales del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas constituían una fuente de datos adicional e incluían análisis a ese respecto para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. En el anexo II se recogen otras fuentes de datos de acceso público que se suelen publicar en los sitios web de las organizaciones y cuyo grado de detalle varía considerablemente. Asimismo, algunas organizaciones mencionaron fuentes de datos no públicas que estaban a disposición de sus órganos rectores o de los interesados internos, como los paneles de información dinámicos que utilizaban para el seguimiento de los progresos en relación con indicadores específicos.

22. Con respecto a las pasantías y otros programas similares, diecinueve organizaciones dijeron haber proporcionado algún tipo de apoyo financiero para las pasantías, a saber: el ACNUR, la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, la FAO, el FIDA, el OIEA, la OIT, la OMM, la OMPI, la OMS, la OMT, ONU-Mujeres, el ONUSIDA, la OPS, el PMA, el PNUD, el UNFPA, el UNICEF, la UNOPS y la UPU. Algunas también proporcionaban a los candidatos de los países en desarrollo apoyo adicional a ese respecto, como el FIDA (alojamiento y dietas de viaje) y el PMA y la OMPI (reembolso de los pasajes). La OMS concedía dietas a los pasantes que necesitaban ayuda financiera. En la política del ACNUR se iba a añadir a la asignación vigente para alimentos y transporte una suma fija para sufragar los viajes, con miras a eliminar los obstáculos que pudieran enfrentar los pasantes de países en desarrollo.

23. Entre las 10 organizaciones restantes que no proporcionaban apoyo financiero para las pasantías, la UNESCO y la ONUDI estaban estudiando la posibilidad de

³ Véase <https://unsceb.org/human-resources-statistics>.

⁴ Véase

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaOGY5YjU4ZGEtYmE0ZS00ZDQ4LWJhNjgtNzNhMzJhNmFhMjZmIiwidCI6ImIzZTVkYjVILTI5NDQtNDgzNy05OWY1LTc0ODhhY2U1NDMxOSI5ImMiOj9>.

ofrecerlo a través de contribuciones voluntarias. Varias organizaciones mencionaron también que estaban intentando promover las pasantías a distancia, lo que podía brindar más oportunidades a los pasantes de países en desarrollo, y ONU-Mujeres ya había introducido un sistema de pagos para los pasantes a distancia. Además de las pasantías, varias organizaciones mencionaron las becas de investigación, y a ese respecto algunas informaron sobre las ayudas financieras que ofrecían la organización o sus asociados.

24. En el anexo III se informa sobre algunas de las medidas aplicadas por las organizaciones para fomentar el dinamismo, la creatividad y las aportaciones innovadoras de los funcionarios más jóvenes.

Deliberaciones de la Comisión

25. La representante de la Red de Recursos Humanos dijo que la Red tomaba nota del informe.

26. La representante de la FICSA observó que todas las recomendaciones se habían aplicado plenamente y que la Asamblea General, en su resolución 76/240, había solicitado que los componentes del paquete de remuneración del régimen común se supervisaran de manera holística. A ese respecto, señaló el vínculo intrínseco entre la solicitud de la Asamblea General relativa a la adopción de un enfoque holístico de las condiciones de servicio del personal y la relativa a la “diversidad geográfica y el rejuvenecimiento”, y pidió a la Comisión que tuviera en cuenta esas cuestiones al examinar el tema del programa relativo a la licencia parental.

27. La representante dijo que la FICSA alentaba a las organizaciones a aprovechar su reserva de talentos, muchos de los cuales estaban dispuestos a introducir innovaciones y cambios en las organizaciones si se les daba la oportunidad. Observó que los esfuerzos de rejuvenecimiento podían tener a veces un efecto desmotivador en el personal en activo y podían dar lugar a un mayor uso de otras categorías de personal, como los pasantes, para realizar las tareas del personal de plantilla por una remuneración escasa o nula. A este respecto, indicó que a la FICSA le preocupaba el ejemplo de las separaciones por acuerdo mutuo de 100 funcionarios en activo comunicadas por una organización, y esperaba que el objetivo de lograr el rejuvenecimiento no fuera a costa de perder a personal en activo con años de conocimiento institucional o de aumentar el personal que no era de plantilla. La FICSA recordó que el objetivo de los programas de pasantías no era rejuvenecer las organizaciones, sino ofrecer a los estudiantes universitarios o recién graduados la oportunidad de adquirir una experiencia laboral práctica acorde con sus estudios o intereses y exponerlos a la labor de las Naciones Unidas. Al mismo tiempo, las pasantías proporcionaban a las organizaciones el apoyo de estudiantes cualificados y especializados en diversos ámbitos profesionales. En opinión de la FICSA, la creación de más puestos de las categorías de P-1 y P-2 y el apoyo a programas como el del personal subalterno del Cuadro Orgánico y el programa de jóvenes profesionales eran ejemplos de formas eficaces de rejuvenecer la plantilla.

28. En cuanto a las pasantías a distancia, la representante expresó su preocupación por el impacto negativo documentado del teletrabajo en la salud mental, la transferencia de conocimientos, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo, especialmente para las generaciones más jóvenes. A ese respecto, se mostró a favor de las pasantías remuneradas, aunque no estaba de acuerdo con que la cuantía de los pagos estuviera basada en el país de origen de los pasantes.

29. La representante del CCISUA lamentó que las organizaciones del régimen común no hubieran tomado más medidas para lograr la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género desde que la Comisión examinara estas cuestiones

en 2021 y señaló la importancia de hacer públicos los datos correspondientes. Con respecto a la cuestión de las pasantías, señaló que los pasantes formaban parte de la futura plantilla de las Naciones Unidas y lamentó que la Organización no proporcionara apoyo financiero a los candidatos. La representante indicó que el CCISUA consideraba que las pasantías a distancia eran contrarias al objetivo de adquirir experiencia, ya que no permitían la formación en el empleo ni la interacción presencial. También advirtió sobre el uso de becas pagadas como medio de obtener mano de obra barata, como en el caso de los pasantes.

30. Con respecto a la representación de la generación más joven en las reuniones oficiales, la representante del CCISUA expresó preocupación por su participación y uso como caja de resonancia en temas relevantes. Dijo que el CCISUA cuestionaba la legitimidad de incluir grupos oficiosos, como la Young United Nations Network, porque operaban fuera de cualquier marco formal de rendición de cuentas o regulación. También estaba en contra del establecimiento de contactos directos entre la Comisión y otros grupos que no añadían valor alguno a las contribuciones de las federaciones del personal, que seguían siendo el canal más relevante para las consultas. En opinión del CCISUA, el aumento de los puestos de P-1 y P-2 y el apoyo a programas como los del personal subalterno del Cuadro Orgánico y el programa para jóvenes profesionales eran el mejor modo de conseguir el rejuvenecimiento de la plantilla de las Naciones Unidas. La representante también expresó preocupación por el hecho de que una organización hubiera presentado la separación por acuerdo mutuo de unos 100 funcionarios como una oportunidad para contratar a personal relativamente más joven en puestos de menor categoría.

31. El representante de la UNISERV agradeció los esfuerzos que estaba realizando la Comisión para mejorar la diversidad en el régimen común, incluso en los aspectos de género, origen geográfico y edad, y expresó su pleno apoyo a todos los esfuerzos realizados en este sentido por las organizaciones del régimen común. En opinión de la UNISERV, en los casos en los que existían medidas específicas para promover la diversidad, las organizaciones debían asegurarse de que se comunicaran claramente y de que la selección de personal se llevara a cabo con integridad, transparencia y rendición de cuentas. En cuanto a la incorporación de personal con discapacidades, la Federación consideraba que era una esfera sobre la que la Comisión debía reunir información de las organizaciones acerca de los progresos efectivos y de las medidas adoptadas para hacer de las Naciones Unidas un lugar de trabajo más acogedor para las personas con discapacidad.

32. El representante de la UNISERV expresó el firme apoyo de la Federación a las pasantías remuneradas y sus profundas reservas sobre la utilidad de las pasantías a distancia, que, en su opinión, podían anular el objetivo de adquirir experiencia práctica y establecer contactos. En cuanto a las medidas para fomentar el dinamismo, la creatividad y la innovación, expresó su apoyo a las redes que contribuían a mejorar el flujo de ideas, información y conocimientos entre el personal. Dijo que la UNISERV había colaborado a menudo con algunas de estas redes, como la iniciativa “#NewWork” promovida por el personal, y se había beneficiado de esa interacción. Sin embargo, le preocupaba la participación en las consultas oficiales de grupos oficiosos que usurpaban el papel exclusivo que correspondía a los sindicatos y las federaciones del personal.

33. La Comisión agradeció que todas las organizaciones del régimen común hubieran respondido al cuestionario de la secretaria de la Comisión. Aunque señaló que sería útil disponer de un enfoque común para la reunión de datos, la Comisión examinó los distintos datos y medidas comunicados por las organizaciones para abordar las cuestiones de la diversidad y el rejuvenecimiento de la plantilla y mejorar la correlación de los datos, incluidos los relativos al género y la diversidad geográfica.

En cuanto a las pasantías y los programas similares, especialmente para candidatos de países en desarrollo, y la ampliación de la oferta para candidatos de nivel inicial, 19 organizaciones informaron que ofrecían algún tipo de apoyo financiero a los pasantes. De las 10 organizaciones restantes que no proporcionaban apoyo financiero para las pasantías, dos estaban estudiando la posibilidad de hacerlo a través de contribuciones voluntarias. Varias organizaciones mencionaron que estaban intentando promover las pasantías a distancia, lo que podía brindar más oportunidades a los pasantes de países en desarrollo. Algunas organizaciones habían introducido un sistema de pago para las pasantías a distancia, y varias organizaciones ofrecían apoyo adicional específico a los candidatos de los países en desarrollo.

34. La Comisión expresó su apoyo a las pasantías remuneradas y reconoció la necesidad de aumentar el número de plazas para los candidatos de los países en desarrollo. Algunos miembros de la Comisión expresaron preocupación por el impacto de las pasantías a distancia, sobre todo para los candidatos de los países en desarrollo que tenían un acceso limitado a suministro eléctrico y tecnología. En opinión de la Comisión, la interacción en persona, con pleno acceso al aprendizaje presencial y práctico, era preferible para tener una experiencia de prácticas satisfactoria. A este respecto, algunas organizaciones, como el PNUD, habían informado a la Comisión de que había una gran demanda para las pasantías a distancia, que permitían a los candidatos de países en desarrollo y en diversas situaciones trabajar en entornos globales diferentes. Actualmente el 80 % de los pasantes del PNUD provenían del Sur Global, al contrario de lo que sucedía con el personal subalterno del Cuadro Orgánico, que en su mayor parte procedía de países desarrollados. Los pasantes del PNUD recibían apoyo financiero e incluían a personas con discapacidad y miembros de minorías, grupos indígenas y otros sectores específicos importantes para la diversidad. La Secretaría de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que las pasantías a distancia reflejaban las opciones del entorno laboral del futuro. Era inevitable contemplar un entorno mixto en el que, dependiendo de las funciones, parte del personal podría trabajar a distancia, de ahí que las organizaciones hubieran utilizado diferentes opciones viables para las pasantías. El UNICEF también confirmó que las pasantías a distancia permitían a la organización ser más inclusiva y proporcionaban acceso y oportunidades a candidatos de diversos grupos en función de su cultura y situación particular, por ejemplo, a personas que no podían viajar o que tenían alguna discapacidad que requería ajustes especiales.

35. La Comisión señaló que las pasantías presenciales eran la opción preferible, aunque algunos miembros reconocieron que las pasantías a distancia eran una opción viable para determinadas funciones.

36. La Comisión solicitó a las organizaciones del régimen común que uniformaran sus políticas y procedimientos a fin de garantizar un trato igual de todos los pasantes. La Comisión observó que el 66 % de las organizaciones había introducido un sistema de pago a los pasantes y, aunque reconoció los avances en ese sentido, expresó su preocupación por el hecho de que las organizaciones restantes no proporcionaran un apoyo financiero similar.

37. En relación con ese tema, un miembro de la Comisión pidió que se siguiera presentando un cuadro consolidado sobre las decisiones adoptadas por las organizaciones del régimen común, en el que se indicara si estas decisiones se habían tomado por iniciativa de las secretarías o de los órganos rectores. De ese modo, se podría tener una idea realista del grado de implicación de los Estados Miembros y de las divisiones de recursos humanos en los temas examinados por la Comisión.

38. La Comisión destacó la necesidad de adoptar un enfoque unificado para la presentación de información sobre la diversidad de la plantilla, incluida la representación geográfica, y sugirió que se considerara la posibilidad de crear o mejorar una base de datos única para todo el sistema de las Naciones Unidas en la que figuraran las estadísticas pertinentes sobre recursos humanos.

Decisión de la Comisión

39. La Comisión toma nota de la información proporcionada e instó a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que:

- a) Continuaran y uniformaran la prestación de apoyo financiero para las pasantías y los programas similares;
- b) Ampliaran las oportunidades que fomentaban la diversidad, incluida la distribución geográfica equitativa, y mejoraran la contratación de jóvenes profesionales y pasantes de países en desarrollo y grupos regionales infrarrepresentados.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Informe del grupo de trabajo sobre el marco para los arreglos contractuales

40. La Comisión adoptó por primera vez en 2005 el marco de directrices para los arreglos contractuales, que consistía en tres tipos de nombramientos: continuos, de plazo fijo y temporales (A/60/30 y A/60/30/Corr.1, anexo IV). En ese momento, la Comisión confirmó la existencia de dos tipos de requisitos en los nombramientos temporales: uno de carácter coyuntural aplicable a nombramientos de menos de un año y el otro aplicable a funciones que podrían ser necesarias durante un máximo de cuatro años para atender necesidades operacionales urgentes por períodos definidos (es decir, nombramientos de duración limitada), como operaciones de mantenimiento de la paz, asistencia humanitaria o proyectos especiales.

41. En 2010, al examinar el uso más amplio de los nombramientos de duración limitada, la Comisión consideró que esos contratos ya no respondían a las necesidades de las organizaciones, ya que la remuneración ofrecida en ellos no era comparable a la que se ofrecía en otros tipos de contratos en las organizaciones del régimen común. En consecuencia, la Comisión consideró que creaban desigualdad entre el personal que trabajaba en el mismo lugar de destino, incluso en la misma dependencia, y que afectaban a la moral del personal. Por lo tanto, la Comisión decidió en ese momento eliminar la referencia a los nombramientos de duración limitada de cuatro años como máximo de la modalidad de nombramientos de corta duración en su actual marco para los arreglos contractuales (A/65/30, anexo V). En 2012, la Comisión afirmó que no era obligatorio que las organizaciones aplicaran los tres tipos de nombramientos descritos en el marco y que cada organización podía aplicar cualquier combinación de los tipos de contratos definidos para dar respuesta a sus necesidades concretas (A/67/30 y A/67/30/Corr.1, párr. 104 c)).

42. En su 90º período de sesiones, la Comisión examinó la información proporcionada por las organizaciones en el contexto del examen de la aplicación del marco para los acuerdos contractuales y consideró que cualquier cambio en el marco contractual debía basarse en razones suficientes y convincentes. Por consiguiente, decidió establecer un grupo de trabajo que se encargaría de examinar la aplicación por las organizaciones del marco contractual vigente, considerar posibles mejoras de este y formular recomendaciones al respecto en su 92º período de sesiones (A/75/30, párr. 40).

43. El grupo de trabajo creado por la Comisión se reunió del 11 al 15 de octubre de 2021 en Copenhague. En el curso de sus deliberaciones, examinó la información presentada por 26 organizaciones del régimen común⁵, las prácticas de algunas otras organizaciones internacionales (como el Banco Mundial, las instituciones de la Unión Europea y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos), así como la información de la base de datos EPLEX de la OIT⁶ sobre la legislación nacional relativa a los contratos de plazo fijo. La información proporcionada por las organizaciones mostraba que alrededor del 66 % del personal tenía nombramientos de plazo fijo, el 24 % tenía nombramientos permanentes o continuos y el 10 % restante tenía nombramientos temporales.

⁵ Incluida la OPS. Tres organizaciones no respondieron al cuestionario, a saber, la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, la OMM y el Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

⁶ Se puede consultar en <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs/>.

44. El grupo de trabajo llegó a las siguientes conclusiones:

a) El marco de la Comisión para los arreglos contractuales en las organizaciones del régimen común, que figuraba en el informe anual de la Comisión correspondiente a 2010 (A/65/30, anexo V), y la decisión adoptada posteriormente por la Comisión sobre esa cuestión, que figuraba en su informe anual correspondiente a 2012 (A/67/30 y A/67/30/Corr.1, párr. 104 c)), eran adecuados y proporcionaban suficiente flexibilidad a las organizaciones;

b) Aunque reconocía que las tendencias actuales en cuanto al tipo de financiación afectaban a la capacidad de las organizaciones para ofrecer nombramientos de largo plazo, las organizaciones debían seguir respetando el marco contractual en sus procesos de planificación y financiación;

c) Las provisiones de vacaciones anuales para los nombramientos temporales en todas las organizaciones del régimen común se debían armonizar y fijar en 2,5 días de vacaciones al mes;

d) Los efectos sobre el marco de las nuevas tendencias y novedades en el futuro del trabajo no estaban suficientemente claros en ese momento y se podrían examinar en una fase posterior, en caso necesario.

45. Además, el grupo de trabajo alentó a la Comisión a que considerara la posibilidad de señalar a la atención de la Asamblea General y de los órganos rectores la repercusión de las tendencias actuales en cuanto al tipo de financiación para la aplicación del marco contractual de la Comisión que figuraba en el documento A/65/30.

46. Las consecuencias financieras derivadas de la recomendación de armonizar la acumulación de días de vacaciones anuales para el personal del régimen común con nombramientos temporales se estimaron en 4,1 millones de dólares por año para todo el sistema. Esa cifra estimada se calculó utilizando los datos sobre la conmutación de los días de vacaciones anuales no utilizados en las organizaciones que actualmente concedían 1,5 días de vacaciones anuales al personal con nombramientos temporales.

Deliberaciones de la Comisión

47. La representante de la Red de Recursos Humanos agradeció a todos los participantes en el grupo de trabajo las deliberaciones francas, constructivas y amplias que habían mantenido y se mostró de acuerdo con el resumen y las recomendaciones que figuraban en el informe presentado a la Comisión. Dichas recomendaciones apuntaban a que, de momento, el actual conjunto de modalidades contractuales era en general adecuado. Asimismo, indicaban que los efectos sobre el marco de las nuevas tendencias y novedades en el futuro del trabajo no estaban suficientemente claros y se podrían examinar en una fase posterior, en caso necesario. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión también estaba celebrando debates sobre estas cuestiones, ya que los arreglos contractuales y los sistemas de remuneración tendrían que responder a la rápida evolución de la plantilla y de los métodos de trabajo.

48. Los representantes de las tres federaciones estuvieron de acuerdo con las conclusiones del grupo de trabajo. En cuanto a la recomendación del grupo de trabajo de armonizar los derechos de vacaciones anuales en todas las organizaciones del régimen común concediendo 2,5 días por mes al personal con nombramientos temporales, opinaron que era algo importante para la aplicación del principio de condiciones de servicio equitativas para todo el personal del sistema de las Naciones Unidas. A ese respecto, el CCISUA advirtió del peligro de que se utilizara dicha armonización como excusa para conceder más nombramientos temporales.

49. Aunque reconoció las preocupaciones planteadas por los representantes de las organizaciones, la representante de la FICSA dijo que su Federación apoyaba la conclusión del grupo de trabajo de que esas preocupaciones se podían abordar en el marco actual. En opinión de la FICSA, el problema fundamental no era el marco contractual vigente, sino la financiación asignada para fines específicos que restringía la capacidad de las organizaciones para contratar a personas con modalidades de contrato que encajaran en el marco de la Comisión, lo que hacía que aumentara el uso de consultores y otros tipos de personal. Aunque esa cuestión no entraba dentro del mandato de la Comisión, la FICSA consideraba que se debía señalar a la atención de los Estados Miembros. La representante añadió que el grupo de trabajo no había celebrado debates a fondo sobre el futuro del trabajo porque las repercusiones de esa cuestión para el marco contractual de la Comisión no estaban claras en ese momento.

50. La representante del CCISUA dijo que era incorrecto asumir que no todas las personas que se incorporaban a las organizaciones del régimen común deseaban hacer una carrera a largo plazo en ellas. Según una encuesta realizada por el CCISUA en 2021, uno de los elementos que resultaba atractivo para los empleados de las Naciones Unidas, independientemente de su edad, era la estabilidad contractual. En cuanto a la cuestión de la previsibilidad de la financiación, el CCISUA consideraba que los contratos temporales proporcionaban a las organizaciones la flexibilidad necesaria para hacer frente a sus necesidades, por lo que recurrir a contratos precarios era ir demasiado lejos. Las Naciones Unidas no podrían atraer y retener a los candidatos más cualificados, con arreglo a lo establecido en el Artículo 101 de la Carta, sin asumir ninguna responsabilidad con respecto a ellos.

51. Aunque reconoció las preocupaciones expresadas por las organizaciones respecto de la financiación, el representante de la UNISERV manifestó su inquietud por el hecho de que no se usara o se usara menos la modalidad de nombramiento continuo. En su opinión, a pesar de los esfuerzos de las organizaciones por ofrecer mejores condiciones de trabajo a los diversos tipos de personal de las Naciones Unidas, tanto para los funcionarios como para el personal que no era de plantilla, el creciente uso de contratos precarios planteaba cuestiones sobre el cumplimiento del principio de igual salario por trabajo igual y tenía consecuencias para el equilibrio de género y la denuncia de casos de fraude, conducta indebida y discriminación, ya que el personal con ese tipo de contratos era menos proclive a presentar denuncias. En general, la UNISERV rechazaba la idea de que la inestabilidad contractual favoreciera la eficacia operacional y estaba preocupada por el menoscabo de la independencia, la neutralidad y la eficacia de la administración pública internacional.

52. La Comisión reconoció que el marco había racionalizado y consolidado los múltiples arreglos contractuales del personal que existían antes de su adopción. Los tres tipos de nombramiento reconocidos en el marco contractual vigente habían simplificado en gran medida la cuestión y, por tanto, el marco seguía proporcionando una base lógica para atender las necesidades contractuales actuales de las organizaciones. La Comisión también estuvo de acuerdo en que el marco lograba un amplio equilibrio entre la estabilidad y la flexibilidad, ya que reconocía las diferencias entre las organizaciones del régimen común, entre otras cosas, en relación con sus mandatos y estructuras.

53. La Comisión reconoció la flexibilidad que ofrecía el marco contractual, pero en su opinión las organizaciones debían utilizar esa flexibilidad sin perjuicio del trato justo y equitativo del personal al conceder y prorrogar los nombramientos. Algunos miembros de la Comisión afirmaron además que la prórroga de los nombramientos de plazo fijo en función del desempeño se podía percibir como un mecanismo de control. Aunque reconocieron que no era fácil aumentar la financiación en un contexto

de austeridad fiscal, algunos miembros de la Comisión opinaron que las organizaciones no debían abusar de la flexibilidad a expensas de la estabilidad. Si bien era cierto que las organizaciones dependían de la financiación voluntaria, aunque en diferente medida, la mayor parte de sus actividades eran de carácter continuo.

54. Algunos miembros de la Comisión señalaron que antes se presumía que los puestos de trabajo eran permanentes, pero ya no era el caso en la época actual. Ninguna organización internacional tenía presupuestos estables y el uso de nombramientos temporales había evolucionado rápidamente debido a la flexibilidad que ofrecía, algo que tal vez se podía atribuir a las deficiencias del modelo de empleo clásico, como el prolongado proceso de contratación. Dado que las organizaciones necesitaban procesos ágiles para incorporar empleados en respuesta a los cambios en su entorno de operaciones, la Comisión tal vez debería examinar la forma en que las organizaciones podían contratar al personal con arreglos más estables. Otros miembros de la Comisión señalaron que el marco contractual no imponía ningún procedimiento de contratación específico a las organizaciones, pero afirmaron que los nombramientos continuos y de plazo fijo se debían obtener mediante un proceso de selección abierto y transparente, de conformidad con las disposiciones pertinentes del Estatuto y Reglamento del Personal de la organización.

55. Por su parte, algunos miembros de la Comisión observaron que, aunque en apariencia los contratos continuos fomentaban una plantilla más dedicada, no había un vínculo automático en ese sentido. En su opinión, era inconcebible que una organización tomara decisiones contractuales sin tener en cuenta la situación de su financiación. Algunos miembros de la Comisión también observaron que los contratos de plazo fijo proporcionaban una relativa estabilidad, ya que podían concederse por períodos de hasta cinco años con posibilidad de renovaciones sucesivas. Además, la Comisión señaló que la jurisprudencia de los tribunales del régimen común indicaba que los funcionarios tenían una expectativa de renovación de los contratos de plazo fijo y que se debían aducir razones de peso para la no renovación.

56. Se informó a la Comisión de que las estadísticas de personal de la JJE mostraban que la proporción de mujeres con nombramientos continuos y de plazo fijo en puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común había aumentado del 38,7 % al 40,6 % entre 2015 y 2019, mientras que la proporción de personal con nombramientos temporales durante ese mismo período había aumentado del 4,3 % al 5,3 %. A este respecto, varios miembros de la Comisión destacaron la necesidad de disponer de más información y datos desglosados por género, edad y distribución geográfica en relación con los tipos de nombramiento y los contratos de personal que no era de plantilla.

57. Se informó a la Comisión de que, según el último informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas (A/76/115), que abarcaba el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019, las mujeres y los hombres tenían la misma probabilidad de abandonar el sistema de las Naciones Unidas debido a la expiración de su nombramiento, mientras que las dimisiones representaban una mayor proporción de las separaciones del servicio en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Esos datos contrastaban con los del informe anterior (A/74/220), en el que se había indicado que la proporción de mujeres que se separaban del servicio por expiración del nombramiento era 3,5 puntos porcentuales superior a la de los hombres. Algunos miembros de la Comisión expresaron preocupación por el hecho de que más mujeres que hombres presentaran su dimisión. En su opinión, sería útil que se siguiera proporcionando información al respecto, en particular en el contexto de los estudios de la Comisión sobre la diversidad, a fin de comprender mejor los motivos por los que las mujeres renunciaban al nombramiento. A ese respecto,

observaron que en el próximo informe del Secretario General se incluirían datos sobre el período de la pandemia de COVID-19 que podrían revelar información importante.

58. El representante de la OIT apoyó la utilización del marco contractual de la Comisión, siempre que fuera posible, para promover la carrera en la administración pública internacional, aunque subrayó que el marco tenía que adaptarse a las necesidades de las organizaciones.

59. Los miembros de la Comisión apoyaron la recomendación del grupo de trabajo de armonizar la acumulación de vacaciones anuales concediendo 2,5 días por mes al personal del régimen común con nombramientos temporales. Aunque se planteó la cuestión de si ello podría conducir a un mayor uso de los contratos temporales, la mayoría de los miembros de la Comisión no vieron ningún indicio en ese sentido. Los miembros de la Comisión señalaron que la diferencia en la acumulación de vacaciones anuales afectaba a la productividad y la equidad, y que las organizaciones y el personal habían puesto de relieve el impacto que tenía en la moral de los funcionarios, que a menudo trabajaban codo con codo pero tenían diferentes derechos de vacaciones anuales. La Comisión observó que las consecuencias financieras se estimaban en 4,1 millones de dólares por año para todo el sistema sobre la base de los datos relativos a la conmutación de días de vacaciones no utilizados en las organizaciones que concedían 1,5 días de vacaciones por mes al personal con nombramientos temporales. Algunos miembros de la Comisión indicaron que las consecuencias financieras se podían compensar si se alentaba al personal a tomar días de vacaciones a intervalos regulares, aunque reconocieron que, por diversas razones, no siempre era posible utilizar todos los días de vacaciones debido a las necesidades del servicio.

60. La Comisión examinó también la cuestión de los cambios en la naturaleza de la financiación y los tipos de contrato y, aunque reconoció que la creciente proporción de fondos asignados a fines específicos era una preocupación para las organizaciones desde el punto de vista de la previsibilidad, consideró que el marco contractual debía seguir aplicándose. Algunos miembros añadieron que, a falta de más datos de las organizaciones para establecer una correlación entre los efectos de los cambios en la financiación y el marco contractual, la Comisión no podía formular recomendaciones pertinentes a la Asamblea General. Otros miembros opinaron que era evidente que la disminución de la previsibilidad de la financiación tendría consecuencias para la aplicación del marco contractual.

61. Varios miembros de la Comisión afirmaron que algunos aspectos del futuro del trabajo ya eran una realidad, porque ciertas modalidades, como el teletrabajo y el trabajo a distancia, eran mucho más frecuentes en todas las organizaciones que antes del comienzo de la pandemia de COVID-19. Al mismo tiempo, algunos miembros de la Comisión opinaron que, en principio y por una serie de razones, el trabajo presencial en la oficina era la forma más eficaz de cumplir el mandato de una organización. La representante de la FICSA señaló que, aunque el trabajo a distancia funcionaba bien para algunos, también era necesario tener en cuenta su bien documentado impacto negativo, sobre todo en la salud mental, en particular entre los miembros más jóvenes de la fuerza de trabajo, así como el impacto en otras áreas, como la promoción y la creatividad, y en la prevalencia del abuso doméstico. Asimismo, añadió que la falta de un acceso fiable a suministro eléctrico y a conexión a Internet en algunas partes del mundo podía afectar negativamente a la capacidad para contratar a personal de conformidad con el principio de la distribución geográfica y era una cuestión que se debía considerar. La representante de la Red de Recursos Humanos dijo que las enseñanzas extraídas durante la pandemia sobre las modalidades de trabajo se debían someter a un mayor análisis por todos los interesados para tener una mejor idea sobre cómo aplicar esas lecciones en la práctica de manera sostenible. En opinión de la Red, el examen amplio del paquete de

remuneración solicitado por la Asamblea General brindaba una buena oportunidad de seguir reflexionando sobre el tema de manera holística.

62. Los miembros de la Comisión dijeron que aguardaban con interés los resultados del Equipo de Tareas de la JJE sobre el Futuro del Personal del Sistema de las Naciones Unidas e indicaron que sería importante que la Comisión examinara la cuestión del futuro del trabajo de manera holística. La Comisión esperaba que se la mantuviera informada de cualquier propuesta con posibles implicaciones para el régimen común. Dada la situación, la Comisión consideró que no estaban claras las implicaciones que los debates sobre el futuro del trabajo podían tener para la cuestión del marco contractual de la Comisión.

Decisiones de la Comisión

63. La Comisión decidió:

a) Recomendar a la Asamblea General que las provisiones de vacaciones anuales para los nombramientos temporales en todas las organizaciones del régimen común se armonizaran y fijaran en 2,5 días de vacaciones al mes;

b) Hacer suya la conclusión del grupo de trabajo de que el marco de la Comisión para los arreglos contractuales en las organizaciones del régimen común, que figuraba en el informe anual de la Comisión correspondiente a 2010 ([A/65/30](#), anexo V), y la decisión posterior de la Comisión sobre esa cuestión, que figuraba en su informe correspondiente a 2012 ([A/67/30](#) y [A/67/30/Corr.1](#), párr. 104 c)), eran adecuados y proporcionaban suficiente flexibilidad a las organizaciones;

c) Recomendar a las organizaciones del régimen común que siguieran respetando el marco contractual en su planificación.

B. Examen de las normas de conducta de la administración pública internacional

64. Las normas de conducta de la administración pública internacional aprobadas por la Comisión encarnan los valores que promueven las organizaciones del régimen común. La intención de esas normas es reflejar los ideales generales de comportamiento y conducta de una administración pública internacional al servicio del mundo en pro de la paz y la prosperidad globales. En última instancia, su propósito es informar e inspirar al personal de las organizaciones del régimen común mediante la definición de algunas normas básicas que constituyen los fundamentos éticos y filosóficos de la administración pública internacional.

65. Las normas de conducta también se consideran uno de los elementos clave del marco integrado para la gestión de los recursos humanos (véase [A/71/30](#), anexo II) aprobado por la Comisión, del que la Asamblea General tomó nota en su resolución [71/264](#), y el cual fue revisado por la Comisión en 2018 para añadir un componente de diversidad de la fuerza de trabajo (véase [A/73/30](#), anexo V).

66. En 2012, la Comisión aprobó una versión revisada de las normas de conducta y la recomendó a la Asamblea General, para su aprobación, y a los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes. En su resolución [67/257](#), la Asamblea aprobó las normas de conducta revisadas, con efecto a partir del 1 de enero de 2013 (véanse [A/67/30](#) y [A/67/30/Corr.1](#), anexo IV).

67. En 2021, la Comisión decidió incluir la revisión de las normas en su programa de trabajo para 2022-2023 (véase [A/76/30](#)). En su 94º período de sesiones, la Comisión, entre otras cosas, consideró la posibilidad de establecer un grupo de trabajo para revisar las normas de conducta.

Deliberaciones de la Comisión

68. La Comisión tomó nota del proyecto de marco de acción para la revisión de las normas de conducta en 2022-2023 (véase el anexo IV) y aprobó las actividades y los plazos propuestos. Dada la importancia del tema, la Comisión estuvo de acuerdo en establecer un grupo de trabajo sobre las normas de conducta, integrado por miembros de la Comisión y representantes de las organizaciones y de las federaciones de personal, para revisar las actuales normas de conducta de la Comisión y formular las propuestas necesarias para su revisión.

Decisiones de la Comisión

69. La Comisión decidió:

- a) Empezar una revisión de las actuales normas de conducta de la administración pública internacional aprobadas por la Comisión a fin de garantizar que sigan satisfaciendo las necesidades de las organizaciones;
- b) Establecer un grupo de trabajo, integrado por miembros de la Comisión y representantes de las organizaciones y las federaciones del personal, para examinar las normas de conducta actuales aprobadas por la Comisión y formular propuestas para su revisión.

C. Informe del grupo de trabajo sobre la licencia parental

70. En su 89º período de sesiones, celebrado en 2019, la Comisión examinó un informe preparado por su secretaría en el que figuraba información sobre las políticas y prácticas de licencia parental con goce de sueldo existentes en el régimen común, otras organizaciones internacionales, países de todo el mundo y el sector privado. La Red de Recursos Humanos también presentó un informe en el que se proponía una nueva política de licencia parental para el régimen común. La Comisión consideró que la licencia parental era una cuestión importante para todas las familias, que afectaba tanto al nuevo progenitor como al recién nacido. También subrayó que las disposiciones sobre la licencia de maternidad habían quedado adecuadamente establecidas por la OIT en el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183), en virtud del cual se requería un mínimo de 14 semanas de licencia con sueldo para todas las madres de niños recién nacidos. En ese período de sesiones, los miembros de la Comisión formularon preguntas sobre la tasa de utilización de las políticas en vigor de licencia parental y el impacto de dichas disposiciones en la contratación y retención del personal, así como sobre las pautas de movilidad, la correlación entre las disposiciones de licencia parental y la tasa de promoción del personal femenino, las consecuencias financieras más amplias de la propuesta de la Red de Recursos Humanos, incluidos los costos de sustitución, el efecto de las propuestas de ampliación del tiempo de licencia en los presupuestos institucionales, y las ventajas y desventajas de las propuestas de ampliación de las licencias en el contexto del mercado laboral mundial.

71. La Comisión reconoció que era oportuno llevar a cabo un examen amplio de toda la normativa sobre la licencia parental y otras medidas pertinentes existentes para determinar su idoneidad, con miras a atender las necesidades actuales y futuras de los miembros del personal de las Naciones Unidas que tuvieran hijos. También pidió a su secretaría que realizara un análisis de las políticas y prácticas de licencia parental existentes en las organizaciones internacionales en relación con los sistemas nacionales y las organizaciones del sector privado, abarcando todas las regiones geográficas. La Comisión decidió establecer un grupo de trabajo, integrado por miembros de la Comisión y representantes de las organizaciones y de las federaciones

del personal, para que examinara las prestaciones de licencia parental en el régimen común de manera holística y amplia y elaborara una propuesta y la presentara para su examen.

72. El grupo de trabajo establecido por la Comisión para examinar las políticas de licencia parental se reunió en dos ocasiones. De conformidad con su mandato, el grupo de trabajo realizó las siguientes tareas en el marco de su programa y presentó sus recomendaciones para que la Comisión las examinara en su 94º período de sesiones:

- a) Examinar las políticas y prácticas de licencia parental de las organizaciones internacionales en relación con los sistemas nacionales y las organizaciones del sector privado, abarcando todas las regiones geográficas;
- b) Examinar los derechos de licencia parental en el régimen común de forma holística y exhaustiva;
- c) Elaborar una propuesta para someterla a la consideración de la Comisión.

73. La Comisión examinó un informe que contenía información sobre el examen realizado por el grupo de trabajo de las políticas y prácticas de licencia parental en las organizaciones no pertenecientes al régimen común y de los derechos de licencia parental en el régimen común. En el informe también se proporcionaban detalles sobre el enfoque aplicado por el grupo de trabajo para elaborar la propuesta revisada sobre licencia parental, incluida información sobre las convenciones y recomendaciones pertinentes de las entidades y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y sobre los principios rectores acordados para mejorar las disposiciones sobre la licencia parental. La información relativa a las políticas y prácticas de licencia parental en las organizaciones multilaterales mundiales y regionales se presenta en el anexo V. Las políticas y prácticas actuales de las organizaciones del régimen común en relación con la duración de la licencia parental se resumen en el anexo VI. Las convenciones y recomendaciones pertinentes de las entidades y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que fueron examinadas por el grupo de trabajo figuran en el anexo VII.

74. El grupo de trabajo elaboró el siguiente conjunto de principios rectores para ayudar a dar forma a las propuestas de mejora de las disposiciones sobre la licencia parental, las cuales deberían:

- a) Reflejar los valores de las Naciones Unidas que promueven la igualdad y el progreso social para todas las personas, teniendo en cuenta las convenciones y recomendaciones de las entidades y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género, la protección de la maternidad para las trabajadoras, los trabajadores con responsabilidades familiares, y la salud y el bienestar infantiles y maternos⁷;
- b) Armonizar las políticas en todo el régimen común, contribuir a la equidad y a la paridad de género, y garantizar un entorno de trabajo inclusivo y propicio que empodere a la fuerza de trabajo actual y futura y atienda sus necesidades;

⁷ Entre otras, la resolución 65.6 de la Asamblea Mundial de la Salud; las metas globales de la OMS para 2025 con miras a mejorar la nutrición de las madres, los recién nacidos y los niños de corta edad; los convenios de la OIT que prohíben la discriminación por razón de género y promueven la igualdad, a saber, el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183), y la Recomendación sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 191), conexas; y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 1979.

c) Proteger las necesidades de salud física y mental durante y después del embarazo de las madres que dan a luz, otorgando un período de licencia específico asignado con ese fin;

d) Reconocer el papel de todos los progenitores y la importancia de apoyarlos en el cumplimiento de sus responsabilidades familiares sin discriminación;

e) Aumentar el atractivo y la capacidad de retención del personal del régimen común como empleador de referencia a nivel mundial para todo el personal existente y futuro, tanto masculino como femenino, a fin de que pueda conciliar eficazmente las responsabilidades familiares y laborales mientras presta servicio en cualquier lugar de destino.

75. El grupo de trabajo recomendó a la Comisión, para su consideración, lo siguiente:

a) Recomendación 1: introducir las siguientes mejoras en las disposiciones actuales sobre la licencia parental:

i) Licencia de maternidad (para las madres que dan a luz): ampliar la disposición actual de 16 semanas a 26 semanas, comenzando dos semanas antes de la fecha estimada del parto;

ii) Licencia de paternidad: ampliar la disposición actual de 4 semanas a 12 o 16 semanas;

iii) Licencia por adopción: ampliar la disposición actual de 8 semanas a 12 o 16 semanas.

b) Recomendación 2: sustituir las políticas actuales de licencias de maternidad, paternidad y por adopción por una única licencia parental de igual duración para todos los progenitores. Las necesidades específicas antes y después del parto de la madre que da a luz deben cubrirse con una licencia adicional, de conformidad con la recomendación de la OMS de otorgar seis meses de licencia para permitir la lactancia y la vinculación afectiva con el niño. En consecuencia, dentro del período propuesto de 26 semanas, las madres que dan a luz dispondrían de períodos adicionales de protección prenatal y postnatal;

c) Recomendación 3: en aras del deber de cuidado, las organizaciones deben adoptar políticas que salvaguarden la salud y la seguridad de los miembros del personal que prestan servicio en lugares de destino sobre el terreno en los que no existen instalaciones médicas adecuadas. Dichas medidas deben incluir la posibilidad de que las madres que van a dar a luz viajen fuera del lugar de destino seis semanas antes del inicio del derecho a la licencia parental. El período de seis semanas no debe incluir el tiempo de viaje. En caso de que sea necesario ausentarse del trabajo, no se deducirá de la licencia parental el período comprendido entre la salida del lugar de destino y el período de protección prenatal;

d) Recomendación 4: en aras del deber de cuidado, las organizaciones deben aprobar políticas que salvaguarden la salud física y mental de los miembros del personal. Dichas medidas deben incluir la concesión al personal de licencias con sueldo completo al margen del derecho a la licencia parental en casos como las complicaciones médicas relacionadas con el embarazo y el parto, incluido el fallecimiento de un recién nacido.

Deliberaciones de la Comisión

76. La representante de la Red de Recursos Humanos señaló que la necesidad de examinar las disposiciones actuales sobre la licencia parental en el régimen común era resultado directo de las consultas realizadas para elaborar la estrategia del

Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género. La versión final de la estrategia incluía una recomendación para ampliar las disposiciones sobre la licencia parental con el fin de crear un entorno propicio para la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas, algo que contaba con el firme apoyo de todos los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas, incluido el Secretario General. Por lo tanto, la Red estaba de acuerdo en general con el informe del grupo de trabajo, ya que reflejaba sus propias posiciones de recomendar un período ampliado de licencia de 26 semanas para las situaciones de maternidad (embarazo y parto), que se ajustaba a las directrices pertinentes en materia de salud publicadas por la OMS, y un período unificado de 16 semanas de licencia para las demás situaciones de maternidad y paternidad, independientemente del carácter específico.

77. La representante de la Red de Recursos Humanos observó también que había una tendencia general a conceder más importancia a la ampliación de la licencia parental desde distintos ángulos, como la paridad de género en el entorno laboral, las consideraciones demográficas y socioeconómicas, y la mayor atención prestada al atractivo como empleador y a la retención del personal. Por lo tanto, la Red estaba convencida de que la mejora de las disposiciones sobre la licencia de maternidad y la aplicación de un enfoque unificado a todas las demás formas de licencia parental contribuirían en gran medida a mejorar la implicación de los empleados con un costo relativamente bajo que podría ser controlado directamente por los Estados Miembros a través de los correspondientes procesos presupuestarios ordinarios. La Red subrayó que ese enfoque estaba en consonancia con la posición política adoptada por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas al abogar por la ampliación de la licencia parental en defensa de los intereses de los progenitores y los hijos.

78. La representante del CCISUA acogió con beneplácito la revisión de la licencia parental en el régimen común, aunque observó con preocupación que no había un enfoque coherente en las políticas de licencia parental de las organizaciones, porque algunas habían sido más progresistas que otras a ese respecto. Si bien reconoció que la mayoría de las conclusiones a las que había llegado el grupo de trabajo apuntaban en la dirección correcta, la representante observó con pesar que en la recomendación 1 se diferenciaban las licencias de maternidad, paternidad y por adopción, lo que contradecía la recomendación 2, en la que se pedía la sustitución de las licencias de maternidad, paternidad y por adopción por una única licencia parental. En opinión del CCISUA, era importante evitar la diferenciación entre “maternidad” y “paternidad” y entre padres “biológicos” y “no biológicos” empleando un término inclusivo y neutro en cuanto al género y refiriéndose a la prestación como “licencia parental” para promover la prestación de cuidados en condiciones de igualdad, en consonancia con las recomendaciones formuladas por el Secretario General en sus informes sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas. El CCISUA consideraba que se debía conceder un período mínimo de 16 semanas a todos los progenitores, con las adaptaciones necesarias para los padres biológicos. Además, el CCISUA creía que la licencia parental debía ser obligatoria para los padres biológicos. Si la licencia parental unificada no era obligatoria para ambos progenitores, se corría el riesgo de que los padres no la tomaran, porque había una percepción negativa de quienes lo hacían que permeaba la cultura institucional y la mentalidad del personal, incluido el personal directivo. Con arreglo a la práctica actual, las Naciones Unidas asignaban automáticamente la carga del cuidado de los niños a las mujeres al ofrecerles más tiempo de licencia para desempeñar esas tareas, con lo que la penalización por maternidad se había convertido en una triste realidad cuyas consecuencias eran evidentes en la falta de paridad de género en los puestos directivos de nivel medio y superior de la Organización.

79. Además, la representante del CCISUA lamentó que en el informe del grupo de trabajo no se abordaran desde una perspectiva política las demandas especiales de los

progenitores en caso de nacimientos múltiples y de adopción o gestación subrogada de más de un niño, como se indicaba en la Recomendación sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 191), de la OIT. También lamentó que en el informe no se abordara la cuestión de los abortos espontáneos y los mortinatos, ya que esos acontecimientos tenían un impacto físico y emocional negativo en los progenitores y, por lo tanto, se debía conceder una cantidad razonable de días de licencia a los progenitores afectados. Al CCISUA le preocupaba el hecho de que en el informe no se contemplaran los derechos de licencia para los progenitores de hijos con necesidades especiales, lo que era contrario a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Aunque entendía que el mandato de la CAPI sólo abarcaba al personal del régimen común, la representante indicó que el CCISUA consideraba que, para que la Comisión siguiera siendo un defensor creíble de los derechos de los progenitores, las políticas revisadas se debían aplicar también al personal que no era de plantilla, siempre que se cumplieran ciertos criterios. Ese enfoque estaría en consonancia con la recomendación del Secretario General de ampliar la cobertura de la licencia parental a todo el personal, incluido el personal que no era de plantilla con modalidades de contrato de larga duración.

80. La representante de la FICSA dijo que la Federación había participado activamente en las reuniones del grupo de trabajo y había contribuido también a la labor del grupo de trabajo técnico, integrado por representantes de las organizaciones y las federaciones del personal. La FICSA había participado en todos los debates relacionados con el tema con miras a garantizar un trato equitativo para todo el personal en relación con la licencia parental y simplificar y armonizar las grandes diferencias entre las licencias de maternidad, paternidad y de otro tipo para los progenitores del sistema de las Naciones Unidas, en beneficio tanto del personal como de las organizaciones. La FICSA consideraba que uno de los resultados clave del grupo de trabajo habían sido los principios rectores acordados para las disposiciones sobre la licencia parental. Esos principios garantizaban que las organizaciones dispusieran de las herramientas necesarias para cumplir sus obligaciones, de conformidad con la Carta, y atraer y retener al personal con el máximo nivel de competencia. También garantizaban que las organizaciones siguieran siendo empleadores atractivos para la próxima generación de personal, algo que había solicitado la Asamblea General en repetidas ocasiones, y al mismo tiempo contribuían al logro de los objetivos fijados por la Asamblea en relación con la paridad de género y la creación de un entorno de trabajo inclusivo, propicio y empoderador. Además, los principios rectores ayudarían a las organizaciones a reflejar eficazmente los valores del régimen común en el lugar de trabajo, así como a cumplir con su deber de cuidado del personal en todos los lugares de destino.

81. La representante de la FICSA expresó su pleno apoyo a las disposiciones sobre la licencia parental, que cumplían todos los principios rectores acordados, a saber, contar con un plan simple y unificado que garantizara 26 semanas de licencia para las madres que dieran a luz y 16 semanas de licencia para los demás progenitores. La FICSA también apoyaba las políticas que permitían a las organizaciones cumplir con su deber de cuidado y salvaguardar la salud y la seguridad de los miembros del personal que prestaban servicio en lugares de destino sobre el terreno. Esa recomendación se refería específicamente al personal que prestaba servicios en los lugares de destino D y E, en los que las madres que iban a dar a luz se veían obligadas a abandonar el lugar de destino porque no había instalaciones médicas adecuadas para el parto o por complicaciones relacionadas con el parto. Además, la FICSA se enorgulleció de apoyar activamente la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar y había destacado a menudo en este y otros foros la necesidad de adoptar un enfoque holístico al respecto. Por ello, la Federación apoyaba plenamente la recomendación de que las organizaciones adoptaran políticas para

salvaguardar la salud mental y física del personal en casos como las complicaciones médicas relacionadas con el embarazo y el parto o la muerte de un recién nacido.

82. El representante de la UNISERV destacó el hecho de que el personal y las organizaciones coincidieran plenamente con los principios rectores acordados y las recomendaciones del grupo de trabajo. Hizo hincapié en la necesidad de adoptar un enfoque armonizado con respecto a la licencia parental en todo el régimen común, basado en los principios rectores acordados que figuraban en el informe del grupo de trabajo. Además, el representante dijo que las organizaciones del régimen común debían demostrar su compromiso en la práctica y servir de modelo aplicando principios sólidos y prácticas avaladas por la comunidad científica y médica sobre la importancia de brindar a los progenitores la oportunidad de establecer vínculos afectivos con sus hijos, lo cual era fundamental tanto para los adultos como para los niños.

83. El representante recordó la constante atención prestada al logro de la paridad de género en las Naciones Unidas, algo que seguía siendo un gran reto, en particular en las operaciones sobre el terreno. La Federación consideraba que el problema no radicaba necesariamente en la capacidad para atraer talento femenino, sino en la retención de ese personal. Basándose en la experiencia directa, la UNISERV creía que un factor clave de los malos resultados en cuanto a la retención del personal eran las deficiencias de las disposiciones sobre la licencia parental, que a menudo llevaban a las mujeres en particular a abandonar la fuerza de trabajo una vez que su situación familiar cambiaba. Por lo tanto, el refuerzo y la mejora de dichas disposiciones sería un factor importante para solucionar ese problema concreto. En consecuencia, la UNISERV apoyaba las recomendaciones formuladas por el grupo de trabajo para mejorar las disposiciones vigentes, y expresó su preferencia en particular por la recomendación 1 relativa a la concesión de 26 semanas de licencia a las madres que dan a luz y 16 semanas de licencia a los demás progenitores. Dado que la UNISERV representaba a gran parte del personal destinado sobre el terreno, la Federación también apoyaba la recomendación 3, con arreglo a la cual las madres que fueran a dar a luz podrían viajar desde su lugar de destino seis semanas antes de que comenzara su período de disfrute de la licencia parental.

84. La Comisión observó que la mayoría de las instituciones multilaterales, como el Banco Mundial, el Banco Asiático de Desarrollo y el Banco Africano de Desarrollo, también habían revisado sus políticas internas de licencia parental con el fin de aumentar las prestaciones de su personal. Asimismo, observó que esa tendencia no se limitaba a ninguna región, sector o tipo de organización en particular y que era un fenómeno mundial que reflejaba una mayor atención a los derechos de los trabajadores, la salud infantil y materna y el bienestar de los empleados, así como la necesidad de igualar las condiciones de las mujeres en el lugar de trabajo.

85. La Comisión observó que los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas tenían derecho a 16 semanas de licencia de maternidad desde 1979 y a una licencia de paternidad por un período total de hasta 4 semanas desde 2004, así como a una licencia por adopción de 8 semanas, esta última concedida como licencia especial con sueldo completo. También observó que varias organizaciones del régimen común habían aplicado políticas complementarias en los últimos años y ampliado los derechos de licencia parental y concedido más tiempo a los funcionarios para que pudieran establecer vínculos afectivos con sus hijos recién nacidos o adoptados y cuidarlos durante su primer año de vida. La Comisión reconoció además que la introducción de nuevas políticas y prácticas no había sido coherente en el régimen común, lo que había dado lugar a disparidades notables en los paquetes de prestaciones del personal del régimen común. Por lo tanto, hizo hincapié en la necesidad de armonizar las disposiciones sobre la licencia parental para eliminar las

diferencias observadas entre las organizaciones del régimen común y cualquier disparidad inherente basada en la organización, el género o la categoría del personal.

86. La Comisión tomó nota de las numerosas convenciones y recomendaciones de las entidades y organizaciones del régimen común en relación con la igualdad de género, la protección de la maternidad de las trabajadoras, los trabajadores con responsabilidades familiares y la salud y el bienestar infantiles y maternos que el grupo de trabajo había tenido en cuenta al revisar las disposiciones sobre la licencia parental. La Comisión estuvo de acuerdo con los principios rectores elaborados por el grupo de trabajo para evaluar las propuestas de mejora de las disposiciones sobre la licencia parental. Un miembro de la Comisión señaló que el período de licencia adicional para todos los progenitores fomentaba el reparto de las responsabilidades de cuidado, que tradicionalmente habían recaído de forma desproporcionada en las mujeres, lo que contribuía a una desigualdad muy arraigada en el mercado laboral y en la sociedad.

87. La Comisión estuvo de acuerdo en que las disposiciones vigentes sobre las licencias de maternidad, paternidad y por adopción en el régimen común se debían mejorar estableciendo una licencia parental de 16 semanas para todos los progenitores. También estuvo de acuerdo en que se debía conceder un período de licencia adicional de 10 semanas a las madres que dieran a luz para atender sus necesidades específicas antes y después del parto, en consonancia con las recomendaciones de la OMS de conceder seis meses de licencia para promover la lactancia.

88. En cuanto a la posibilidad de permitir que las madres que fueran a dar a luz abandonaran su lugar de destino seis semanas antes del comienzo de la licencia parental, un miembro de la Comisión dijo que las organizaciones debían establecer criterios generales en los que se especificaran las circunstancias que hacían necesario que una funcionaria viajara fuera de su lugar de destino seis semanas antes de su licencia parental.

89. La Comisión observó la necesidad de establecer requisitos particulares para el personal destinado en lugares de destino específicos sobre el terreno en los que era realmente necesario que la funcionaria viajara a otro lugar para tener acceso a instalaciones médicas adecuadas o para cumplir determinados requisitos de viaje. En aras del deber de cuidado, estuvo de acuerdo en que las organizaciones adoptaran políticas para salvaguardar la salud y la seguridad del personal que prestaba servicios en lugares de destino específicos sobre el terreno. Dichas medidas debían incluir la posibilidad de que las madres que fueran a dar a luz viajaran fuera del lugar de destino seis semanas antes del inicio del derecho a la licencia parental. El período de seis semanas no debía incluir el tiempo de viaje. En caso de que fuera necesario ausentarse del trabajo, no se debía deducir de la licencia parental el período comprendido entre la salida del lugar de destino y el período de protección prenatal.

90. Además, la Comisión reconoció la necesidad de que las organizaciones, en cumplimiento de su deber de cuidado, adoptaran políticas para salvaguardar la salud física y mental del personal. Los miembros señalaron que esas medidas debían incluir la concesión al personal de licencias con sueldo completo al margen del derecho a la licencia parental en casos como los de complicaciones médicas relacionadas con el embarazo y el parto, incluido el fallecimiento de un recién nacido.

91. En opinión de la Comisión, la mejora de las disposiciones vigentes sobre la licencia parental en el régimen común contribuiría a crear un entorno propicio para que los funcionarios, tanto hombres como mujeres, puedan compaginar efectivamente sus responsabilidades personales, familiares y profesionales. La Comisión observó que las consecuencias financieras derivadas de la concesión de una licencia

de 16 semanas a todos los progenitores ascenderían aproximadamente a 1,3 millones de dólares por año y las de la concesión de una licencia adicional de 10 semanas a las madres que dieran a luz ascenderían aproximadamente a 4,6 millones de dólares por año, lo que equivalía a un total de 5.9 millones de dólares anuales. La Comisión también destacó que la mejora de las disposiciones sobre la licencia parental situaría al régimen común al mismo nivel que otros empleadores mundiales atractivos por sus políticas favorables a la familia y le permitiría mantener su posición competitiva como empleador mundial atractivo para los hombres y mujeres con las mejores cualificaciones.

Decisiones de la Comisión

92. La Comisión decidió:

- a) Sustituir las disposiciones vigentes sobre licencias de maternidad, paternidad y por adopción por una licencia parental de 16 semanas para todos los progenitores;
- b) Conceder un período de licencia adicional de 10 semanas a las madres que den a luz para satisfacer las necesidades específicas previas y posteriores al parto.

D. Multilingüismo del personal

93. De conformidad con la resolución [76/240](#) de 24 de diciembre de 2021, en la que la Asamblea General invitó a la Comisión a que incluyera la cuestión del multilingüismo del personal en su programa de trabajo para 2022-2023, la Comisión examinó un informe preparado por su secretaría en el que se exponían los antecedentes sobre la cuestión del multilingüismo del personal y su importancia y valor para la Organización.

94. La Asamblea General había subrayado sistemáticamente la importancia del multilingüismo para alcanzar los objetivos de las Naciones Unidas enunciados en su Carta. Con motivo de la celebración del cincuentenario de la firma de la Carta, la Asamblea, en su resolución [50/11](#), recordó, entre otras cosas, que la universalidad de las Naciones Unidas y su corolario, el multilingüismo, implicaban para cada Estado Miembro de la Organización, cualquiera que fuera el idioma oficial en que se expresase, el derecho y el deber de hacerse comprender y de comprender a los demás.

95. En su resolución [71/328](#), la Asamblea General reconoció que el multilingüismo, como valor básico de la Organización, contribuía al logro de los propósitos de las Naciones Unidas enunciados en el Artículo 1 de la Carta. También reconoció que las Naciones Unidas propugnaban el multilingüismo como medio de promover, proteger y preservar la diversidad de idiomas y culturas en todo el mundo, así como de aumentar la eficiencia y transparencia de la Organización y mejorar su funcionamiento. En su resolución [73/346](#), la Asamblea General reconoció, entre otras cosas, que el multilingüismo promovía la unidad en la diversidad y la concordia, la tolerancia y el diálogo internacionales, y reconoció la importancia que tenía la capacidad de comunicarse con los pueblos del mundo en sus propios idiomas, incluso en formatos accesibles para las personas con discapacidad, contribuyendo al sentido de propiedad y a la sostenibilidad de las acciones de las Naciones Unidas.

96. Observando que no se había adoptado una definición oficial de multilingüismo, la secretaría presentó el informe sobre el multilingüismo desde una perspectiva de diversidad y como elemento inherente a la diversidad de la fuerza de trabajo que facilitaba el cumplimiento del mandato de la Organización. En dicho informe, indicó que el tema del multilingüismo era inherente a la labor de todas las organizaciones y entidades de las Naciones Unidas, incluida la de la Comisión.

97. La Comisión ya había estudiado el tema del multilingüismo, en particular en el contexto de su examen de las políticas con perspectiva de género y todos los aspectos de la diversidad. En 2016, la Comisión reconoció que, en la administración pública internacional, la distribución geográfica y la paridad de género del personal eran cuestiones prioritarias. Además, había otros aspectos de la composición de la plantilla, como la distribución por edad, los conocimientos lingüísticos y la diversidad cultural, que se debían gestionar mediante políticas que fomentaran la inclusión y previnieran la discriminación, el acoso y los abusos. En 2017, la Comisión expresó la necesidad de promover una mejor apreciación del concepto más amplio de diversidad a través del marco para la gestión de los recursos humanos, señalando que eso proporcionaría a las organizaciones un marco de referencia común para establecer sus políticas sobre la diversidad de la plantilla. En 2018, la Comisión decidió añadir un componente de diversidad de la plantilla a su marco para la gestión de los recursos humanos. En dicho componente se establecía que la plantilla de las organizaciones del régimen común debía reflejar la diversidad de la fuerza de trabajo desde diversas perspectivas, entre otras, la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, así como la diversidad cultural, generacional y lingüística y las perspectivas de las personas con discapacidad. En su resolución [73/273](#), relativa al régimen común, la Asamblea General aprobó la inclusión de un componente de diversidad de la plantilla en el marco actualizado de la Comisión para la gestión de los recursos humanos.

98. En los debates sobre la diversidad geográfica en el régimen común celebrados en 2021 durante el 92º período de sesiones, algunos miembros de la Comisión opinaron que debían revisarse los requisitos lingüísticos para los puestos de las organizaciones del régimen común, ya que el fomento del multilingüismo contribuiría a las iniciativas en pro de la diversidad geográfica. En ese momento, pese a que destacó su valor para las organizaciones, la Comisión opinó que, en vez de utilizar un incentivo monetario, el multilingüismo se podía fomentar por otros medios, como incentivos y gratificaciones no pensionables en efectivo o de otro tipo.

99. También se señalaron a la atención de la Comisión los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre el multilingüismo ([JIU/REP/2011/4](#), [JIU/REP/2020/6](#) y [JIU/REP/2020/6/Corr.1](#)), en los que la Dependencia había examinado el tratamiento del multilingüismo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En su informe de 2020, la Dependencia había llegado a la conclusión de que faltaba una perspectiva holística que se tradujera en un marco estratégico y en planes de acción, y que eran pocos los avances en cuanto a la ejecución de iniciativas globales que apoyasen el multilingüismo como valor básico del sistema.

100. En el documento de la secretaría de la Comisión se ponía de relieve también que el multilingüismo seguía siendo la piedra angular del multilateralismo, además de ser un principio fundacional y un valor básico de las Naciones Unidas. Los idiomas influían en todos los aspectos de la labor del sistema de las Naciones Unidas, tanto a nivel interno como externo, y eran un factor clave para alcanzar los objetivos enunciados en la Carta. La Asamblea General había abogado por su transversalización en el conjunto de la Organización, incluidas todas sus actividades de información y comunicación. Las organizaciones del régimen común estaban haciendo lo posible por reforzar el multilingüismo, así como por aumentar la diversidad y la inclusión. El uso de múltiples idiomas allanaba el camino para una comunicación más armoniosa a través del multilingüismo. En otras palabras, se podía entender el multilingüismo como la intersección entre el multilateralismo, la comunicación y la diversidad e inclusión.

101. El multilingüismo garantizaba la participación efectiva de todos en la labor de la Organización, así como una mayor transparencia y eficacia y mejores resultados, al promover el diálogo, la tolerancia y el entendimiento. Al fomentar la tolerancia, el multilingüismo garantizaba una participación fructífera y mayor de los equipos de las Naciones Unidas en los países que trabajaban incansablemente en todo el mundo para apoyar a los países en la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que se comunicaban en los idiomas de los pueblos sobre el terreno, incluidas las lenguas locales, contribuían a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. El multilingüismo del personal, como característica de la diversidad de la plantilla desde múltiples perspectivas (incluidas la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, la diversidad cultural, generacional y lingüística y las perspectivas de las personas con discapacidad), fortalecía la Organización y aumentaba su capacidad de cumplir su misión.

102. Fomentar y hacer realidad una cultura institucional que apoyara la diversidad lingüística era un componente importante de la gestión de los recursos humanos. El multilingüismo era el reflejo de la diversidad cultural y lingüística de la plantilla. También hacía que las Naciones Unidas fueran más accesibles y transparentes para todos los ciudadanos del mundo, lo cual era esencial para el éxito de la misión de la Organización. Para seguir siendo eficaz, el sistema de las Naciones Unidas necesitaba planificar formas de interactuar con los Estados Miembros, la sociedad civil y los sectores público y privado que fueran más plurales e inclusivas desde el punto de vista lingüístico, a fin de facilitar la transferencia de conocimientos y la participación, asegurando así que nadie se quedara atrás.

Deliberaciones de la Comisión

103. La representante de la Red de Recursos Humanos señaló que el documento sobre el multilingüismo se había elaborado a petición de la Asamblea General y se estaba examinando en virtud del artículo 16 del estatuto de la Comisión. Las organizaciones habían confirmado que el multilingüismo era un pilar fundamental de la labor de la administración pública internacional. Las organizaciones fomentaban el multilingüismo mediante una serie de medidas diferentes, como la inclusión de requisitos lingüísticos específicos en las vacantes publicadas, la ampliación de los idiomas en las actividades de información pública, incluidos los sitios web (en función de los recursos disponibles), y la oferta de formación y certificación lingüística. Dado que las medidas concretas dependían en gran parte de los mandatos y contextos específicos de las organizaciones, la Red no veía la necesidad de tomar ninguna medida adicional a nivel de todo el sistema en ese momento.

104. En una declaración conjunta realizada en nombre de la FICSA y la UNISERV, el representante de la UNISERV dijo que era apropiado abordar la cuestión del multilingüismo en la sede de la UNESCO, una organización con una larga trayectoria en defensa de la diversidad lingüística. Ambas federaciones estaban totalmente de acuerdo en que el multilingüismo era un elemento inherente de la diversidad de la fuerza de trabajo que facilitaba los mandatos de las distintas organizaciones del régimen común. Las dos federaciones también estaban convencidas de que una plantilla verdaderamente multilingüe era un factor importante para promover la diversidad y la inclusión. A ese respecto, recordaron que, cuando se hablaba del multilingüismo del personal de las Naciones Unidas, se solía hacer en el contexto del conocimiento de los seis idiomas oficiales, que no incluían los idiomas locales en muchos lugares de destino ni los formatos accesibles para las personas con discapacidad. Al hablar de multilingüismo, había que tener en cuenta la dimensión universal más amplia de las lenguas del mundo. El representante añadió que, aunque sobre el papel y en teoría las organizaciones apoyaban el concepto del multilingüismo,

los conocimientos lingüísticos no parecían valorarse en todas las organizaciones, a pesar de que el conocimiento de idiomas contribuía a dos de los tres requisitos básicos del Artículo 101 de la Carta, a saber, la eficiencia y la competencia. En las oficinas de todo el mundo, el personal de Servicios Generales era el que solía hablar inglés además de la lengua local. Los funcionarios de contratación internacional, incluso los que llevaban muchos años en el lugar de destino, sólo dominaban el inglés (y su lengua materna, si era diferente), y se suponía que el personal local se encargaría de traducir cuando fuera necesario. Además, el examen de competencia lingüística de las Naciones Unidas no recibía la debida consideración, al menos en algunas organizaciones. El desequilibrio percibido en el acceso a la información debido a la falta de conocimientos lingüísticos era una de las causas más comunes de las tensiones en el lugar de trabajo entre el personal local y el internacional. Los expertos técnicos no se contrataban por sus conocimientos lingüísticos, aunque no siempre era fácil distinguir las funciones que requerían el conocimiento de la lengua local de las que no, ni a qué nivel. Asimismo, aunque muchos funcionarios ya tenían conocimientos de idiomas al ser contratados, una carrera en las Naciones Unidas debería ser sinónimo de un compromiso con el desarrollo lingüístico continuo. Era esencial que todas las organizaciones aplicaran la recomendación 4 de la Dependencia Común de Inspección, que figuraba en su informe de 2020 sobre el multilingüismo (JIU/REP/2020/6 y JIU/REP/2020/6/Corr.1), según la cual las organizaciones que no lo hubieran hecho todavía debían introducir, antes de finales de 2022, políticas de aprendizaje que alentaran la adquisición y el mejoramiento continuos de los conocimientos lingüísticos de su personal en los idiomas oficiales de sus respectivas organizaciones, así como en otros idiomas, si procediera, y asignar a esas políticas una financiación suficiente. Por ello, las dos federaciones apoyaban firmemente la reintroducción del incentivo para el aprendizaje de idiomas para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. También apoyaban el mantenimiento de la prima de idiomas para el personal de Servicios Generales, así como la plena aplicación de la disposición que permitía que los requisitos lingüísticos se reflejaran en forma de puntos adicionales para determinar el nivel dentro de la categoría. Al igual que con todas las iniciativas de aprendizaje y desarrollo profesional, en su opinión, era esencial integrar la formación lingüística en el plan de trabajo y la gestión del tiempo de cada miembro del personal, a fin de que las iniciativas de aprendizaje no entraran en conflicto con el cumplimiento de los objetivos programáticos. También observaron con preocupación que en el informe de 2020 de la Dependencia Común de Inspección sobre el multilingüismo se mencionaba la falta de marcos estratégicos y el escaso progreso de las iniciativas a nivel de todo el sistema en apoyo del multilingüismo como valor fundamental. Aunque apreciaban los esfuerzos realizados, la FICSA y la UNISERV insistieron en que las organizaciones debían redoblar sus esfuerzos en este sentido, preferiblemente con un enfoque coordinado. El nombramiento de un coordinador para el multilingüismo era un paso positivo en esa dirección y la resolución más reciente de la Asamblea General sobre el multilingüismo (resolución 76/268) ofrecía una orientación clara para esos esfuerzos.

105. El representante dijo que la FICSA y la UNISERV acogían con beneplácito el Marco de las Naciones Unidas para los Idiomas, un mecanismo desarrollado internamente que establecía cómo se aprendían y evaluaban los idiomas en las Naciones Unidas. En consonancia con la recomendación 5 del informe de 2020 de la Dependencia Común de Inspección, las dos federaciones apoyaban la utilización de esa iniciativa como base para un marco compartido por el régimen común. Con un marco de referencia estable, las organizaciones podrían establecer claramente cuándo se requerían conocimientos de idiomas para un puesto y a qué nivel de competencia. Si se hacía correctamente, eso contribuiría a uniformar las prácticas de selección y movilidad del personal. A su vez, ese marco podría proporcionar un conjunto claro de criterios de referencia para desarrollar incentivos lingüísticos más específicos,

creando así un círculo virtuoso de incentivos tangibles para el progreso objetivo en el dominio de idiomas. Por ello, la UNISERV y la FICSA invitaron a la Comisión a abordar la cuestión de los incentivos lingüísticos de forma holística, utilizando como referencia normas compartidas y objetivas, y a mantener la cuestión en examen como una esfera de gran potencial para el régimen común en el futuro. En la recomendación 7 de su informe de 2020, la Dependencia abría otra perspectiva interesante, a saber, la posibilidad de lograr mayores sinergias a nivel de los países gracias al multilingüismo. Las organizaciones, los Estados Miembros y el propio personal ya estaban realizando importantes esfuerzos para mejorar el uso de las lenguas no oficiales. Esos esfuerzos eran fundamentales para ampliar el alcance del mensaje de las Naciones Unidas, movilizar recursos y apoyo político y permitir una aplicación más eficaz de los programas sobre el terreno. La transformación en curso a nivel de todo el sistema hacia una coordinación más estrecha entre las entidades del sistema de las Naciones Unidas y la utilización de servicios, e incluso locales, compartidos en los países también ofrecía un gran potencial para el desarrollo de la capacidad de formación lingüística, la comunicación pública y la movilización de recursos lingüísticos en una serie de idiomas más allá de los seis oficiales. El representante señaló también la falta de datos exhaustivos sobre las competencias lingüísticas del personal y propuso la creación de un inventario de competencias, el cual podría ser una herramienta útil tanto para cada una de las organizaciones como para el régimen común en general. Además de ser un aspecto clave para la diversidad y la inclusión, también facilitaría el aprendizaje y el desarrollo del personal en ámbitos específicos. Al igual que en otras esferas, la FICSA y la UNISERV consideraban que contar con una cultura institucional que empoderara al personal y adoptara un enfoque holístico con respecto a ese tema, entre otras cosas, en la incorporación, la formación, el desarrollo profesional, la evaluación del rendimiento, la movilidad, la diversidad y la inclusión del personal, era algo imprescindible para lograr una plantilla auténticamente multilingüe.

106. La representante del CCISUA reafirmó el compromiso de la federación con el multilingüismo como valor fundamental de las Naciones Unidas y como uno de los medios para promover la diversidad de la fuerza de trabajo. El CCISUA acogía con beneplácito el hecho de que el documento elaborado por la secretaría de la Comisión se reconociera que el multilingüismo iba más allá de los seis idiomas oficiales y observó que se incluía también la lengua de señas, que era uno de los medios de comunicación de las personas sordas. El CCISUA consideraba positivo que la lengua de señas se hubiera introducido en las reuniones oficiales organizadas por la Secretaría de las Naciones Unidas y esperaba que se asignaran fondos para asegurar que las Naciones Unidas y sus órganos legislativos fueran accesibles para las personas con discapacidad, de conformidad con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. En opinión del CCISUA, los datos sobre el multilingüismo del personal eran esenciales para tener una imagen real del estado del multilingüismo en las organizaciones del régimen común. Por ello, recomendaba a la Comisión que solicitara a las organizaciones datos sobre ese tema, que, en su opinión, deberían estar disponibles gracias a la digitalización de los datos sobre el personal. La representante dijo que el CCISUA consideraba que se debían utilizar incentivos monetarios y no monetarios para el estudio de idiomas, con el fin de alentar al personal a adquirir conocimientos sobre otros idiomas oficiales de la Organización. El hecho de que los incrementos de escalón acelerados se hubieran eliminado en la última revisión del paquete de remuneración aduciendo que solo una organización los había utilizado no resultaba convincente. Aunque no cuestionaba la exactitud de esa información, señaló que, al menos en el caso del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, los incrementos de escalón acelerados se habían concedido automáticamente cuando el funcionario superaba el examen de competencia lingüística en el idioma recién adquirido. El CCISUA estaba convencido de que, si se

volviera a introducir el incentivo y los funcionarios estuvieran bien informados al respecto, un mayor número de ellos se podría beneficiar de esa prestación. Por lo tanto, el CCISUA invitaba a la Comisión a que considerara la posibilidad de reintroducir el incentivo para el aprendizaje de idiomas durante la próxima revisión del paquete de remuneración. La representante puso de relieve que, aunque entendía que las consideraciones monetarias eran importantes, el incentivo era beneficioso para la Organización, ya que permitía a los funcionarios trabajar en múltiples contextos y ser más útiles en la consecución de los objetivos de las Naciones Unidas, que debían servir a los pueblos de todo el mundo.

107. Con respecto a los incentivos no monetarios, la representante del CCISUA afirmó que la adquisición de idiomas adicionales durante la carrera profesional podría considerarse como un factor para la concesión de contratos continuos y ascensos y para la movilidad, especialmente en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. En el caso de la movilidad, por ejemplo, si dos candidatos tenían las mismas competencias, pero uno de ellos dominaba uno o dos idiomas oficiales más que el otro, entonces habría que dar prioridad al candidato con conocimientos lingüísticos adicionales. Lo mismo era aplicable en el caso de la contratación y la selección. En la actualidad, el conocimiento de idiomas era uno de los criterios utilizados en los anuncios de vacantes, pero ese conocimiento no se utilizaba sistemáticamente en la selección final de los candidatos. En opinión del CCISUA, otro tipo de incentivo no monetario era la concesión de tiempo suficiente a los funcionarios que deseaban aprender un nuevo idioma. El aprendizaje de otro idioma requería tiempo y energía, algo de lo que carecían muchos funcionarios, que a veces tenían dificultades para completar las tareas asignadas y, por tanto, no podían dedicar el tiempo necesario a la adquisición de un nuevo idioma. Esas sugerencias se referían a los funcionarios ya contratados, pero, si se quería cambiar la situación, había que actuar en el momento de la contratación y garantizar que los nuevos empleados dominaran varios idiomas. El CCISUA lamentaba que para la mayoría de los puestos en las sedes y sobre el terreno sólo se exigiera el dominio de uno de los idiomas de trabajo de la Organización, es decir, el francés o el inglés. El conocimiento de otros idiomas oficiales figuraba en la mayoría de los casos como un criterio deseable. Eso se explicaba a menudo por la naturaleza del puesto y el lugar de destino, pero había casos en los que no estaba justificado. La representante indicó que, en opinión del CCISUA, era importante que se revisara ese aspecto de la contratación si se quería mejorar el futuro del multilingüismo en el régimen común.

108. En primer lugar, la Comisión reconoció que el multilingüismo era de suma importancia para el régimen común y agradeció al representante de la UNISERV y la FICSA su detallada declaración, en la que había abordado diversos aspectos del multilingüismo, incluidos algunos que a veces se pasaban por alto.

109. La Comisión observó que la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución [76/240](#) era de carácter amplio. En opinión de la Comisión, había que hacer más en pro del multilingüismo a fin de cumplir los objetivos de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta que las organizaciones del régimen común no solo eran multilingües sino también multiculturales.

110. La Comisión observó que, aunque la distribución geográfica del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores estaba determinada principalmente por las contribuciones presupuestarias, había muchas medidas que se podían adoptar para fomentar y promover el multilingüismo, entre ellas algunas de las propuestas concretas presentadas por las tres federaciones. Esas y otras medidas se debían examinar, incluida la posible reintroducción del incentivo para el aprendizaje de idiomas para ciertos grupos ocupacionales como medio de mejorar el multilingüismo, teniendo en cuenta que la prima de idiomas se seguía pagando al personal de Servicios

Generales. Dado que el incentivo para el aprendizaje de idiomas se había suprimido en el último examen amplio del paquete de remuneración, en el próximo examen amplio se podría considerar la posibilidad de introducir un incentivo por conocimiento de idiomas.

111. En opinión de algunos miembros de la Comisión, el aprendizaje de idiomas era importante para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores a fin de facilitar su comunicación con los representantes de los Estados Miembros y otros interesados. La secretaría de la Comisión podría estudiar los efectos del multilingüismo en los ascensos examinando, por ejemplo, si los funcionarios que hablaban dos o más idiomas se veían recompensados con la ampliación de sus oportunidades de carrera.

112. En cuanto a la opinión de la Comisión de que el multilingüismo era un elemento inherente de la diversidad de la fuerza de trabajo, algunos miembros de la Comisión declararon que les gustaría que se ampliase el número de los idiomas seleccionados en 1946 y citaron el suajili y el criollo como ejemplos de idiomas cuyo uso se había extendido. En su resolución más reciente sobre el multilingüismo (resolución [76/268](#)), aprobada el 10 de junio de 2022, después de que se hubiera elaborado el documento objeto de examen, la Asamblea General expresó su reconocimiento por los esfuerzos del Departamento de Comunicación Global encaminados a destacar algunas comunicaciones y mensajes importantes recientes del Secretario General en idiomas no oficiales, como el portugués, el hindi, el suajili, el persa, el bengalí y el urdu, además de los idiomas oficiales, con el fin de promover el multilingüismo.

113. Algunos miembros de la Comisión consideraron que no entraba dentro de su ámbito de competencia proponer la ampliación del número de idiomas oficiales de las Naciones Unidas. No obstante, la Comisión reiteró que el multilingüismo era un elemento importante de la diversidad de la fuerza de trabajo, tal como se reconocía en el marco para la gestión de los recursos humanos, y observó que había otras instituciones que trabajaban en el ámbito del multilingüismo. Dado que la Comisión había decidido examinar en el período de sesiones en curso el marco para la gestión de los recursos humanos, era importante que el multilingüismo se tuviera en cuenta en ese examen como factor en distintos contextos, entre otros, los requisitos para los puestos, la clasificación de empleos, la gestión del desempeño, las recompensas y el reconocimiento, la diversidad, y el aprendizaje y el desarrollo profesional.

114. La Comisión tomó nota de varios aspectos del informe de la Dependencia Común de Inspección ([JIU/REP/2020/6](#) y [JIU/REP/2020/6/Corr.1](#)), en el que, entre otras cosas, se mencionaba que la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas se habían comprometido a promover el multilingüismo como valor básico, aunque se había avanzado poco en las iniciativas a nivel de todo el sistema en apoyo del multilingüismo como valor fundamental del sistema. Algunos miembros de la Comisión dijeron que el conocimiento de dos idiomas oficiales de las Naciones Unidas debería ser uno de los requisitos para los candidatos a puestos en la Organización, ya que el multilingüismo era una de las peculiaridades de su trabajo. Teniendo en cuenta eso, los candidatos que demostraran competencia en idiomas distintos del inglés y el francés deberían obtener más puntos en el proceso de contratación, de conformidad con criterios objetivos. Otra forma de fomentar el multilingüismo era la publicación de las vacantes en varios idiomas y en diversos medios de comunicación. La Comisión tomó nota de la elaboración en curso del Marco de las Naciones Unidas para los Idiomas, que, una vez ultimado, podría servir para aumentar la coherencia en cuanto a los niveles de competencia y para evaluar los conocimientos de idiomas con criterios objetivos.

115. Aunque no se había adoptado una definición oficial del multilingüismo, la Comisión consideraba que no se debía entender por multilingüismo solamente el

conocimiento de múltiples idiomas oficiales. En su opinión, había que ampliar el alcance de lo que se entendía por multilingüismo y hacer más por celebrarlo, ya que de ese modo se defendía la diversidad cultural. Tras señalar que el multilingüismo era un valor fundamental de la Organización, reconocido por la Asamblea General en su resolución 71/328, la Comisión afirmó que el conocimiento de idiomas también contribuía a las iniciativas de género. Por lo tanto, la adopción de una visión lo más amplia posible del multilingüismo ayudaría a las iniciativas de cambio cultural e inclusión de la diversidad.

116. En resumen, la Comisión reiteró su firme apoyo a una mayor promoción del multilingüismo y señaló que la cuestión se incluiría en el examen del marco para la gestión de los recursos humanos. Además, el próximo examen amplio del paquete de remuneración del régimen común sería una buena oportunidad para considerar el multilingüismo y los posibles incentivos para fomentarlo.

Decisiones de la Comisión

117. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota del informe detallado presentado por su secretaría, en el que se subrayaba que el multilingüismo era un valor fundamental de la Organización y un elemento inherente de la diversidad de la fuerza de trabajo que facilitaba el cumplimiento del mandato de la Organización;
- b) Solicitar a su secretaría que siguiera estudiando la cuestión del multilingüismo como elemento importante de la diversidad de la fuerza de trabajo;
- c) Incluir el multilingüismo en el examen en curso de su marco para la gestión de los recursos humanos;
- d) Volver a examinar la cuestión del incentivo para el aprendizaje de idiomas en el próximo examen amplio del paquete de remuneración.

E. Condiciones de viaje por vía aérea

118. En respuesta a la resolución 72/262 B de la Asamblea General, la Comisión examinó las condiciones de viaje por vía aérea en todo el sistema y estudió posibles enfoques para armonizar y modernizar estas normas en las organizaciones del régimen común. Esos enfoques incluían los aspectos siguientes:

- a) Establecer condiciones distintas para tres categorías de viajes: viajes oficiales o en misión, viajes relacionados con la gestión de recursos humanos (nombramiento o reasignación, repatriación o separación del servicio, evacuación por motivos de seguridad, evacuación médica), y viajes vinculados a derechos (actividades de aprendizaje y desarrollo profesional, vacaciones en el país de origen, visita a la familia, subsidio de educación, descanso y recuperación);
- b) Aplicar como proyecto piloto en 2023 los criterios revisados para los viajes oficiales o en misión sobre la base de las directrices siguientes:
 - i) En los viajes durante el día con una duración de seis horas o más, aumentar la clase del pasaje de la clase económica a la clase económica superior;
 - ii) En los viajes durante la noche con una duración de 6 horas o más, así como en los viajes con una duración de más de 9,5 horas “con independencia del horario”, aumentar la clase del pasaje a la clase ejecutiva;
- c) Armonizar las condiciones para los viajes relacionados con la gestión de recursos humanos sobre la base de uno de los siguientes criterios:

- i) Aplicar las mismas condiciones utilizadas para los viajes oficiales o en misión;
- ii) Realizar el viaje en clase económica sin aumento de la clase del pasaje;
- iii) Ofrecer una suma fija;
- d) Armonizar los viajes vinculados a derechos concediendo una suma fija equivalente al 75 % del costo del pasaje en clase económica;
- e) Adoptar normas mínimas de bienestar para los viajes, en particular con respecto a lo siguiente:
 - i) La asignación anticipada de asientos;
 - ii) El equipaje de mano y el equipaje facturado;
 - iii) La elección de la hora de salida y de llegada.

Deliberaciones de la Comisión

119. La representante de la Red de Recursos Humanos apreció el carácter exhaustivo del análisis presentado por la secretaria de la Comisión, en particular sobre los aspectos relativos al bienestar y el deber de cuidado, y consideró que los enfoques para mejorar la armonización entre las organizaciones del régimen común eran pragmáticos y razonables. También apoyó plenamente las recomendaciones sobre cada una de las categorías de viajes por vía aérea.

120. La representante de la FICSA dijo que, en opinión de la Federación, la salud y la seguridad del personal debían ser la consideración principal en cualquier debate sobre el tema y que las condiciones que se aprobaran debían ser sencillas, equitativas, transparentes y predecibles, tanto para el personal como para las organizaciones. Añadió que cualquier norma relacionada con los viajes debía ajustarse a los procedimientos de seguridad del Departamento de Seguridad. La Federación recomendaba encarecidamente que no se tomara ninguna decisión con respecto a las condiciones de viaje por vía aérea sin haber realizado un estudio exhaustivo en el que se tuvieran en cuenta la experiencia y la perspectiva de los funcionarios. En dicho estudio también se debían examinar los costos de los viajes del personal que no era de plantilla.

121. La representante del CCISUA señaló que cada vez más funcionarios, sobre todo los que trabajaban en proyectos de asistencia técnica, tenían que viajar por exigencias del mandato de su organización, lo que repercutía en su vida personal y familiar. Esos funcionarios no tenían tiempo suficiente para descansar a su llegada, lo que creaba la necesidad de aumentar la clase del pasaje de la clase económica a la ejecutiva. Por lo tanto, esa mejora no se debía considerar como un lujo, sino como una necesidad para que pudieran ser productivos y capaces de desempeñar sus tareas. El CCISUA consideraba también que se debían aplicar las mismas condiciones de viaje a todo el personal, con independencia de su categoría, y estaba plenamente de acuerdo con la propuesta de que cualquier modificación de las condiciones debía estar respaldada por resultados analíticos que indicaran una ventaja comparativa respecto de las condiciones vigentes en cuanto a la eficacia, la eficiencia y el impacto en el bienestar y la productividad del personal, lo cual era parte fundamental del mandato de la federación. En resumen, estaba totalmente de acuerdo con los enfoques recomendados.

122. El representante de la UNISERV dijo que la armonización era un objetivo importante en un momento en que el personal del régimen común solía trabajar cada vez más en oficinas compartidas. La UNISERV apoyaba el proyecto piloto propuesto. Además, en opinión de la Federación, la mejora de los trámites de reserva anticipada

y la reducción de la carga administrativa gracias a la eliminación del modelo de umbral doble creaban la posibilidad de que las condiciones de viaje revisadas que se proponían en el documento pudieran ser más eficaces de lo previsto en función de los costos. La UNISERV también apoyaba plenamente el uso de la opción de la suma fija para los viajes relacionados con la gestión de recursos humanos y vinculados a derechos. No obstante, consideraba importante que la opción de la suma fija siguiera siendo voluntaria y que las organizaciones mantuvieran la capacidad y la obligación de expedir billetes sin coste inicial para el funcionario, en caso necesario, dada la complejidad de algunos itinerarios de viaje del personal de las Naciones Unidas.

123. La Comisión observó las diferencias significativas que había en las condiciones de viaje ofrecidas por las organizaciones del régimen común (véase el anexo VIII). Aunque la clase básica de los viajes por vía aérea era la clase económica en todas las organizaciones, las condiciones para aumentar la clase del pasaje variaban. Algunas organizaciones establecían un umbral doble que diferenciaba los vuelos directos y con escalas, mientras que otras solo aplicaban un umbral para todos los vuelos. Los umbrales también variaban según la organización y oscilaban entre 7 y 12 horas. Algunas organizaciones solo tenían en cuenta el tiempo de vuelo en el cálculo del tiempo de viaje, mientras que otras incluían las escalas, que podían tener o no una duración máxima preestablecida. En el caso de los viajes de ida y vuelta, algunas organizaciones permitían viajar en una clase superior en ambos tramos cuando el viaje superaba un determinado umbral en cualquiera de las direcciones, mientras que en otras organizaciones los viajes de ida y vuelta se consideraban por separado para determinar la clase aplicable.

124. La Comisión reconoció que algunas de esas diferencias en los enfoques se podían atribuir a los diversos mandatos de las organizaciones y a sus necesidades de viaje, que variaban significativamente. A este respecto, recordó su anterior decisión sobre el tema (A/52/30, párr. 275), a saber, que no era deseable ni factible imponer un enfoque uniforme a todas las organizaciones. No obstante, consciente de sus funciones y competencias en virtud del artículo 11 b) de su estatuto, la Comisión consideró que se podían ofrecer orientaciones generales para garantizar una mayor uniformidad en relación con las condiciones de viaje que ofrecían las organizaciones.

125. La Comisión consideró conveniente diferenciar las condiciones en función del tipo de viaje, teniendo en cuenta las tareas y los compromisos diferentes del personal en el lugar de destino dependiendo del motivo del viaje, y aplicar unas condiciones superiores a los viajes oficiales o en misión. En particular, el personal en viaje oficial tenía que desempeñar sus funciones poco después de llegar al destino, mientras que la situación pudiera no ser la misma, o no ser tan estricta, en otros tipos de viaje. Por lo tanto, la Comisión consideraba apropiado ofrecer unas condiciones razonables para los viajes oficiales o en misión, incluida la posibilidad de una clase superior, con el fin de minimizar el impacto del viaje en la productividad del personal.

126. La Comisión observó que algunas organizaciones del régimen común, incluida la Secretaría de las Naciones Unidas, aplicaban umbrales distintos a los vuelos directos y con escalas para pasar a una clase superior. Los miembros estuvieron de acuerdo en que la aplicación de ese umbral doble requería la introducción manual de múltiples factores, lo cual no era posible con los sistemas de emisión de billetes de las aerolíneas o con las herramientas de reserva en línea, y esto daba lugar a problemas operacionales y a costos administrativos y de procesamiento adicionales. Por ello, la Comisión prefería el sistema de “umbral único” que ya se aplicaba en muchas organizaciones del régimen común. También consideraba que las escalas entre vuelos de conexión formaban parte del viaje y debían incluirse en el cálculo del tiempo total de viaje. Asimismo, la Comisión recordó que en 2021 el Secretario General había presentado una propuesta similar para introducir un sistema de umbral único en la

Organización, que sería examinada por la Asamblea General en su septuagésimo séptimo período de sesiones (véase la resolución [75/235](#) B). Con arreglo a esa propuesta, los viajes por vía aérea se efectuarían en clase ejecutiva si el tiempo total de vuelo (es decir, la suma del tiempo de vuelo combinado de todos los tramos del viaje hasta un destino determinado) era superior a 9,5 horas. Ese umbral se había fijado sobre la base de un ahorro estimado del 0,4 % en los gastos generales de los pasajes con respecto al modelo vigente de aplicación de un umbral doble. La Comisión apoyaba esa propuesta y consideraba que podía servir de orientación para las demás organizaciones.

127. La Comisión consideró apropiado que se introdujera la clase económica superior en las condiciones de viaje por vía aérea para los viajes oficiales o en misión, debido a las ventajas que ofrecía esta clase relativamente nueva, entre otras más comodidad en comparación con la clase económica, espacio adicional para las piernas, asientos más anchos y más reclinables, conexión Wi-Fi y puertos de alimentación para ordenadores portátiles en el asiento y, en algunos casos, facturación prioritaria, acceso a la sala VIP y gestión prioritaria del equipaje a la llegada, todo ello a un coste mucho menor que el de la clase ejecutiva. Aunque seguía habiendo diferencias entre las compañías aéreas con respecto a algunas de estas comodidades, la Comisión consideraba oportuno que se introdujera esa clase en las condiciones de viaje cuando la duración de este fuera superior a seis horas.

128. La Comisión examinó una propuesta para pasar de la clase económica a la clase ejecutiva en el caso de un viaje nocturno cuya duración fuera inferior a 9,5 horas. Algunos miembros se mostraron a favor de la propuesta, teniendo en cuenta que el funcionario en viaje oficial tenía que descansar durante la noche antes de incorporarse a sus funciones en el lugar de destino, mientras que otros miembros la rechazaron. Por ello, la Comisión prefirió adoptar un modelo más sencillo, con arreglo al cual se concedería el paso de la clase económica a la clase económica superior para un viaje de 6 horas o más, independientemente de la hora de salida o llegada, y el paso a la clase ejecutiva para un viaje de 9,5 horas o más, incluidas las escalas. No obstante, dados los numerosos parámetros que había que tener en cuenta, se decidió crear un equipo de tareas, integrado por representantes de las organizaciones, las federaciones de personal y la secretaría de la Comisión, que colaborarían en la búsqueda de las soluciones más prácticas.

129. Aunque en principio estaba de acuerdo con las modificaciones mencionadas, la Comisión consideró que, antes de introducir cambios en las condiciones de viaje, se necesitaban más datos, estudios y análisis. Dada la escasa experiencia de las organizaciones en el uso de la clase económica superior, no se disponía de datos al respecto en ese momento. Por ello, decidió que el modelo propuesto se introdujera como proyecto piloto. Los datos y la información sobre el proyecto piloto serían fundamentales para calcular las consecuencias financieras de la aplicación del enfoque propuesto, así como para elaborar normas más eficaces y eficientes en relación con las condiciones de viaje.

130. En cuanto a los viajes relacionados con la gestión de recursos humanos o vinculados a derechos, la Comisión opinó que las condiciones aplicadas a esos tipos de viaje se debían simplificar para reducir los costos operacionales y administrativos y proporcionar al personal una flexibilidad razonable a la hora de hacer sus arreglos de viaje. La Comisión consideraba que la opción de la suma fija cumplía esos objetivos. A ese respecto, apoyaba la reciente propuesta del Secretario General de establecer una suma fija global para esos tipos de viajes equivalente al 75 % del costo del pasaje en clase económica.

131. La Comisión subrayó que, independientemente del tipo de viaje, la seguridad, la salud y el bienestar del personal debían seguir siendo una prioridad absoluta. Por

ello, se mostró a favor de establecer unas normas mínimas para los viajeros del régimen común, como la asignación de asientos por adelantado, el derecho a llevar equipaje de mano y facturado y la reserva de vuelos con horas de salida y llegada razonables.

Decisiones de la Comisión

132. La Comisión decidió:

- a) Invitar a las organizaciones del régimen común a que armonizaran sus condiciones de viaje por vía aérea en la medida de lo posible;
- b) Invitar a las organizaciones a que aplicaran como proyecto piloto durante 2023 los criterios revisados para determinar la clase de cabina en los viajes oficiales o en misión, a saber, pasar de la clase económica a la clase económica superior en el caso de los viajes de más de 6 horas y a la clase ejecutiva en el caso de los viajes de más de 9,5 horas, incluidas las escalas;
- c) Pedir a su secretaría que recabara datos empíricos de las organizaciones participantes en el proyecto piloto, incluida información sobre los méritos comparativos y el costo de las condiciones vigentes y las revisadas, y que informara de sus conclusiones a la Comisión en su período de sesiones de mediados de 2024;
- d) Alentar a las organizaciones del régimen común a que consideraran la posibilidad de armonizar las condiciones aplicables a los viajes relacionados con la gestión de recursos humanos, desde la perspectiva de la equidad en todo el sistema;
- e) Alentar a las organizaciones del régimen común a que ofrecieran la opción del pago de una suma fija equivalente al 75 % de la tarifa menos restrictiva en clase económica para los viajes vinculados a derechos;
- f) Invitar a las organizaciones del régimen común a que proporcionaran al personal, como condiciones mínimas para los viajes por vía aérea, billetes que incluyeran la asignación de asientos por adelantado, el derecho a llevar equipaje de mano y facturado y vuelos con horas de salida y llegada razonables, o que concedieran tiempo libre compensatorio cuando no fuera posible reservar vuelos con horas de salida y llegada razonables;
- g) Informar a la Asamblea General de que volvería a examinar el tema de las condiciones de viaje por vía aérea una vez concluido el proyecto piloto.

Capítulo IV
Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos, incluida la revisión de las tasas de contribuciones del personal utilizadas junto con los sueldos brutos y la respuesta a la resolución 76/240 de la Asamblea General

133. El concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos fue introducido por la Asamblea General en su resolución 44/198 (sección I.H, párr. 1), con efecto a partir del 1 de julio de 1990. La escala se estableció con referencia a la escala de sueldos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente, que actualmente es la administración pública federal de los Estados Unidos de América. Se efectúan ajustes periódicos realizando una comparación entre los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto de referencia establecido de la escala (categoría P-4, escalón VI) y los sueldos básicos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos (escalón VI de las categorías GS-13 y GS-14, aplicando un índice de ponderación del 33 % y el 67 %, respectivamente).

134. Con efecto a partir del 1 de enero de 2022, se aplicó un aumento del 2,2 % a la escala de sueldos básicos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente. Además, en 2022 se introdujeron cambios en la legislación fiscal de los Estados Unidos. En el sistema tributario federal, se aumentaron los niveles de ingresos de los tramos impositivos y los montos de las deducciones uniformes. En el Distrito de Columbia se ajustaron los tramos impositivos. En 2022 no se registraron cambios en la legislación fiscal del estado de Virginia ni del estado de Maryland.

135. A fin de reflejar el efecto combinado de la variación de los sueldos brutos del Cuadro General y los cambios impositivos en los Estados Unidos y mantener los sueldos del régimen común en consonancia con los de la administración pública utilizada como referente, se propuso un aumento del 2,28 % en la escala de sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1 de enero de 2023. Además, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2015 (secc. III, párrs. 9 a) y b)), el ajuste de la escala de sueldos se aplicaría también a los niveles de protección de los ingresos del personal cuyos sueldos fueran superiores a los del escalón más alto de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada. La escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos propuestos figuran en el anexo IX del presente informe.

136. El cálculo de las consecuencias financieras anuales para todo el sistema derivadas de un aumento en la escala de sueldos básicos/mínimos arrojó los resultados siguientes:

(Dólares de los Estados Unidos)

a) En los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo, donde la remuneración neta quedaría por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	2 300
b) Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio	1 235 000

137. De acuerdo con su programa de trabajo, la Comisión examinó las tasas de contribuciones del personal utilizadas junto con los sueldos brutos para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con el fin de determinar si era necesario realizar algún ajuste en el Fondo de Nivelación de Impuestos. El Fondo, de cuya administración se encarga la Secretaría de las Naciones Unidas, se utiliza para reembolsar a los funcionarios los impuestos nacionales sobre la renta recaudados por algunos Estados Miembros que no han aceptado las secciones pertinentes de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas, en virtud de la cual los funcionarios de las Naciones Unidas deben estar exentos del pago de impuestos nacionales por los emolumentos que reciben de las Naciones Unidas.

138. Además, en su resolución [76/240](#), la Asamblea General solicitó a la Comisión que la informara en su septuagésimo séptimo período de sesiones sobre las repercusiones que la revisión de la escala de sueldos básicos/mínimos tendría en los gastos de los recursos relacionados con puestos para 2022, incluidos los pagos por separación del servicio, los pagos del ajuste por lugar de destino y las aportaciones a la Caja de Pensiones de las organizaciones del régimen común. La Comisión examinó información adicional y cálculos comparativos en relación con ese tema.

Deliberaciones de la Comisión

139. La representante de la Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con el aumento recomendado del 2,28 % de los sueldos básicos/mínimos a partir del 1 de enero de 2023. Los representantes de las federaciones del personal apoyaron también el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, habida cuenta del aumento de los sueldos básicos de la administración pública utilizada como referente. El representante de la UNISERV indicó que, en general, el personal no entendía bien el sistema de remuneración, incluidas las contribuciones del personal, y alentó a la Comisión y las organizaciones del régimen común a que redoblaran sus esfuerzos para educar al personal y le proporcionaran apoyo en este empeño.

140. La Comisión estuvo de acuerdo con el aumento propuesto para 2023 de la escala de sueldos básicos/mínimos mediante el procedimiento estándar de ajuste sin pérdidas ni ganancias, es decir, compensando el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos con una disminución proporcional de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. De conformidad con lo dispuesto en la resolución [70/244](#), este procedimiento se aplicaría también para el ajuste de los niveles de protección de los ingresos.

141. Con respecto a la revisión de las tasas de contribuciones del personal utilizadas junto con los sueldos brutos, la Comisión tomó nota de que, tras las consultas con la Secretaría de las Naciones Unidas, no se proponía ninguna revisión de las tasas en la presente etapa. A este respecto, recordó la resolución [66/235](#) A de la Asamblea General, con arreglo a la cual las tasas de las contribuciones del personal se debían revisar cada tres años. En consecuencia, la Comisión acordó que la próxima revisión de las tasas se llevaría a cabo en 2025, a menos que hubiera algún cambio en la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos que hiciera necesaria la adopción de medidas antes de esa fecha.

142. En respuesta a la resolución [76/240](#) de la Asamblea General, la Comisión observó que los ajustes de la escala de sueldos básicos/mínimos podían afectar a los gastos de los recursos relacionados con puestos de las organizaciones del régimen común solo en dos categorías: la remuneración neta del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y los pagos por separación del servicio, como se indica en el párrafo 136.

143. Por lo que respecta a la primera categoría, la Comisión observó que, en general, los aumentos de la escala de sueldos básicos/mínimos no afectaban a los niveles resultantes de la remuneración neta (sueldo básico más ajuste por lugar de destino) del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Eso se debía al procedimiento de consolidación sin pérdidas ni ganancias, con arreglo al cual el aumento del sueldo se compensaba con la correspondiente reducción del ajuste por lugar de destino. A este respecto, la Comisión examinó el ejemplo de los sueldos de la categoría P-4 (escalón VI) en Nueva York de 2017 a 2022 como ilustración del método de consolidación aplicado para las revisiones de la escala de sueldos básicos/mínimos. Las pequeñas variaciones en la remuneración neta resultante se debían al redondeo y eran inevitables. Las diferencias entre los importes anteriores y posteriores a la consolidación se muestran en el cuadro 1.

Cuadro 1

Consolidación de los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo, 2017-2022

(Dólares de los Estados Unidos)

<i>Mes y año de referencia</i>	<i>Sueldo básico/mínimo</i>		<i>Ajuste por lugar de destino (Nueva York)</i>		<i>Remuneración neta</i>	<i>Variación de la remuneración neta (porcentaje)</i>
	<i>Monto</i>	<i>Aumento (Porcentaje)</i>	<i>Multiplicador</i>	<i>Monto</i>		
Dic. 2017	6 528	0,97	66,1	4 314	10 842	—
Ene. 2018	6 591		64,5	4 251	10 842	—
Dic. 2018	6 591	1,83	66,9	4 409	11 000	—
Ene. 2019	6 712		63,9	4 288	11 000	—
Dic. 2019	6 712	1,21	67,5	4 529	11 241	—
Ene. 2020	6 793		65,5	4 449	11 242	—
Dic. 2020	6 793	1,90	70,3	4 775	11 568	—
Ene. 2021	6 922		67,1	4 644	11 566	—
Ene. 2021	6 922	0,92	69,3	4 797	11 719	—
Ene. 2022	6 986		67,8	4 736	11 722	—

144. La Comisión observó que, aunque no solía tener consecuencias en los costos, el ajuste del sueldo básico/mínimo podía tener consecuencias financieras en la remuneración neta. Eso ocurría en los lugares en los que el multiplicador del ajuste por lugar de destino era demasiado bajo para absorber el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos mediante el proceso de consolidación sin pérdidas ni ganancias. En estos casos, el nuevo nivel del sueldo básico superaría la suma del sueldo básico existente más el ajuste por lugar de destino (es decir, la remuneración neta) y, en consecuencia, se producirían consecuencias financieras. La Comisión recordó que esos casos eran extremadamente raros y que no habían surgido por lo menos en los últimos diez años. Sin embargo, observó que en la actualidad sí había un lugar de destino en el que el nivel del ajuste por lugar de destino (un multiplicador de 0,8) era demasiado bajo para absorber el aumento del 2,28 % del sueldo básico en 2023. Por consiguiente, en la propuesta sobre el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos en 2023 se proporcionaba información sobre las consecuencias financieras respecto de la remuneración neta en ese lugar de destino.

145. La segunda categoría en la que el ajuste del sueldo básico podía tener consecuencias financieras eran los pagos por separación del servicio, como la indemnización por rescisión del nombramiento, la prima de repatriación y el pago en

caso de muerte. Como el monto de todos esos pagos se calculaba en número de semanas o meses de sueldo básico, sin tener en cuenta el elemento del ajuste por lugar de destino, no se aplicaba a ellos el procedimiento de consolidación sin pérdidas ni ganancias. Por lo tanto, cualquier cambio en la escala de sueldos básicos/mínimos daba lugar a un aumento de los gastos en esa categoría. La Comisión informaba sistemáticamente a la Asamblea General de las consecuencias financieras derivadas de esas prestaciones.

146. Con respecto a otros elementos de la remuneración, como las aportaciones a la Caja de Pensiones o los pagos por movilidad y condiciones de vida difíciles, la Comisión recordó que el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos no tenía ningún efecto sobre sus niveles y, por tanto, tampoco tenía consecuencias financieras. En particular, las aportaciones a la Caja de Pensiones se basaban en una escala global de remuneración pensionable para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que no cambiaba con la escala de sueldos básicos/mínimos, sino que se ajustaba al mismo tiempo que la remuneración neta en Nueva York. Por lo tanto, aunque uno o varios lugares de destino tuvieran multiplicadores del ajuste por lugar de destino bajos que no pudieran absorber un aumento de los sueldos básicos/mínimos, la escala de remuneración pensionable y, por consiguiente, las aportaciones a la Caja de Pensiones no cambiarían y, en consecuencia, no se verían afectadas por el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos. Con respecto a otras prestaciones que formaban parte del paquete de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, como el incentivo por movilidad, la prestación por condiciones de vida difíciles, la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias o la prestación por peligrosidad, se señaló que esas prestaciones se fijaban en forma de una suma fija y se ajustaban con arreglo a ciclos de examen propios. Por lo tanto, no se veían afectadas por los ajustes de la escala de sueldos básicos/mínimos.

147. Sobre la base de lo anterior, la Comisión confirmó que el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos solo podría tener consecuencias financieras en las dos categorías mencionadas más arriba.

Decisión de la Comisión

148. La Comisión decidió recomendar lo siguiente:

a) Que la Asamblea General apruebe, con efecto a partir del 1 de enero de 2023, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo IX del presente informe y representan un ajuste del 2,28 %, que se aplicará aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino;

b) Que se mantengan las tasas actuales de contribuciones del personal utilizadas junto con los sueldos brutos hasta la siguiente revisión periódica de esas tasas, que tendrá lugar en 2025, a menos que haya algún cambio en la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos que exija adoptar medidas antes de esa fecha;

c) Que la Comisión informe a la Asamblea General de que el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos solo puede tener consecuencias financieras en los casos de la remuneración neta del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores o de los pagos por separación del servicio, tal como la Comisión suele señalar en sus informes anuales a la Asamblea.

B. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos

149. Conforme a un mandato permanente conferido por la Asamblea General (resolución [44/198](#), secc. I.C, párr. 4), la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D. C. A tal fin, la Comisión hace anualmente un seguimiento de los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas. Además, en su resolución [71/264](#), la Asamblea solicitó a la Comisión que en sus informes anuales incluyera un anexo con información sobre la evolución del margen en un período de tiempo.

150. El 1 de enero de 2022 la administración pública utilizada como referente aplicó un aumento del 2,2 % en los sueldos básicos de los empleados federales del Cuadro General y otros regímenes salariales establecidos por ley. El ajuste por localidad correspondiente a Washington D. C. aumentó del 30,48 % en 2021 al 31,53 % en 2022. Otras novedades de importancia para la comparación fueron las siguientes:

a) La revisión de los tramos impositivos federales y los montos de las deducciones uniformes, así como los cambios en los tramos impositivos del Distrito de Columbia;

b) El aumento del multiplicador del ajuste por lugar de destino en Nueva York, que pasó de 67,8 en enero a 73,8 a partir del 1 de febrero de 2022, debido al funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino, es decir, a la evolución del costo de la vida en el lugar de destino.

151. A la luz de lo anterior, se informó a la Comisión de que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2022 se situaba en 113,9. Los datos pormenorizados de la comparación y la información sobre la evolución del margen a lo largo del tiempo figuran en el anexo X del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

152. Los representantes de la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal tomaron nota de las conclusiones de la última comparación del margen. También observaron que la secretaría de la Comisión seguiría vigilando el nivel del margen a fin de que, en caso de que este se situara por debajo de 113 o por encima de 117, se adoptaran medidas correctivas mediante la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino.

153. La Comisión observó que el margen actualizado se había estimado sobre la base de la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington D. C. y las estadísticas del personal disponibles en el momento del examen. Se indicó que, si se recibían datos más actualizados, el Presidente de la Comisión facilitaría una estimación revisada del margen a la Asamblea General al presentar el informe anual de la Comisión.

Decisiones de la Comisión

154. La Comisión señaló que su Presidente facilitaría una estimación actualizada del margen a la Asamblea General si fuera necesario, dependiendo de la disponibilidad de estadísticas más recientes del personal, y decidió:

a) Informar a la Asamblea General de que, según las estimaciones, el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías

superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos comparables de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C. en el año civil 2022 se situaba en 113,9;

b) Seguir vigilando la evolución del margen y adoptar las medidas correctivas necesarias aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino en caso de que en 2023 se rebasaran los puntos de activación de 113 o 117.

C. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología y la cuantía

155. Con arreglo a la metodología establecida, la prestación por hijos a cargo se calcula como una suma fija global en dólares de los Estados Unidos que se examina bienalmente. Esa suma fija refleja el valor de las deducciones impositivas por hijos a cargo y los pagos conexos contemplados en la legislación social en los ocho lugares de destino con sedes en el nivel de ingresos de referencia de la categoría P-4, escalón VI (incluida la prestación por cónyuge a cargo). Los valores de las prestaciones por hijos a cargo en cada uno de los lugares de destino con sedes se convierten a dólares de los Estados Unidos utilizando el tipo de cambio medio durante los 12 meses anteriores al examen. Las sumas en dólares de Estados Unidos se agregan aritméticamente y se ponderan con arreglo al número de funcionarios en esos lugares de destino. Sobre esa base, la cuantía revisada de la prestación por hijos a cargo ascendería a 4.998 dólares por año. La prestación por familiar secundario a cargo, fijada en el 35 % de la prestación por hijos a cargo, ascendería a 1.749 dólares por año y la prestación por hijo con discapacidad, fijada en el doble de la prestación por hijos a cargo, ascendería a 9.996 dólares por año. En los lugares de destino con monedas fuertes el monto global se convierte a la moneda nacional utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de promulgación. Los importes en la moneda nacional de esos lugares no se modifican hasta el siguiente examen.

156. En varios exámenes anteriores de la metodología de las prestaciones por familiares a cargo, la Comisión expresó su preocupación por la repercusión que un lugar de destino podía tener en la cuantía global. En ese contexto, además de las cuantías propuestas de las prestaciones por familiares a cargo calculadas sobre la base de la metodología vigente, se presentó a la Comisión un método alternativo para el cálculo de la prestación por hijos a cargo. De conformidad con ese enfoque, la cuantía de la prestación se establecería como una cantidad fija equivalente a un porcentaje del sueldo básico base neto en dólares de los Estados Unidos en el nivel de ingresos de referencia (P-4, escalón VI) en el momento del examen. Al igual que con la metodología actual, esa suma fija se pagaría de manera global, se aplicaría a todos los niveles de ingresos y no se modificaría hasta el siguiente examen. En el siguiente examen, la cuantía de la suma fija se actualizaría aplicando el mismo porcentaje al sueldo básico neto vigente en ese momento. Se propuso fijar la cuantía de la suma en el 4 % del sueldo básico neto. Ese porcentaje estaba basado en el análisis de los niveles anterior y actual de la prestación aprobados por la Asamblea General que eran 3,9 % y 4 %, respectivamente. Con arreglo a la metodología propuesta, la cuantía de la prestación por hijos a cargo ascendería a 3.322 dólares por año y la de familiar secundario a cargo y la de hijo con discapacidad a cargo ascenderían a 1.163 dólares y 6.645 dólares por año, respectivamente.

157. Las consecuencias financieras derivadas del ajuste propuesto de las prestaciones con arreglo a la metodología actual se estimaron en 79 millones de dólares por año para todo el sistema, mientras que con arreglo a la metodología propuesta las consecuencias financieras se estimaron en 15 millones de dólares al año.

Deliberaciones de la Comisión

158. La representante de la Red de Recursos Humanos tomó nota del documento preparado para avanzar y concluir las deliberaciones que se venían manteniendo desde hacía tiempo sobre la revisión técnica de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo. La Red reconoció los méritos de ambas propuestas para resolver los problemas planteados anteriormente con respecto a la excesiva ponderación de los cambios en determinados lugares de destino, pero afirmó que la metodología propuesta podría proporcionar más estabilidad, ya que desvincularía el cálculo de las prestaciones de las prácticas seguidas en los ocho lugares de destino con sedes.

159. La representante del CCISUA lamentó que las prestaciones por hijos a cargo no se hubieran actualizado desde 2011 pese a que seguían siendo un elemento importante para todos los funcionarios públicos internacionales. El CCISUA afirmó que, como prestaciones sociales, estaban en consonancia con las políticas adoptadas por la mayoría de los Gobiernos, a las que, por lo general, los funcionarios públicos internacionales, no tenían derecho a acogerse cuando eran empleados por las Naciones Unidas. En opinión del CCISUA, la metodología vigente había resultado eficiente, a pesar de las cuestiones planteadas en el pasado, y consideraba que se debía mantener sin cambios. Por lo tanto, apoyaba las cuantías revisadas calculadas con arreglo a la metodología actual. Aunque el CCISUA no estaba a favor de que se cambiara la metodología, sí esperaba que la Asamblea General reconociera la importancia de actualizar la cuantía de la prestación por hijos a cargo en 2022.

160. La representante de la FICSA también observó con preocupación que las prestaciones por familiares a cargo aprobadas por la Asamblea General no se habían ajustado desde 2011, pese a las recomendaciones anteriores de la Comisión en ese sentido. En opinión de la FICSA, las prestaciones por hijos y otros familiares a cargo eran un pilar fundamental del paquete de prestaciones y remuneración de las Naciones Unidas. Además, la FICSA consideraba que, como uno de los elementos del paquete de remuneración, las prestaciones por familiares a cargo eran también un factor clave para abordar de manera holística las cuestiones del género, la diversidad y el rejuvenecimiento de la plantilla y asegurar que las Naciones Unidas siguieran siendo un empleador atractivo y pudieran continuar atrayendo y reteniendo al personal mejor cualificado. Recordó que la última vez que se había examinado el tema, se había propuesto un cálculo *ad hoc* basado en el examen de la variación media de las prestaciones por hijos a cargo en la moneda local desde el examen anterior. La representante recordó también que ese cálculo *ad hoc* propuesto no había sido aceptado por la Asamblea General y subrayó que, dado que habían transcurrido varios años desde el último examen, no era realista que se siguiera sin ajustar la cuantía. La representante indicó que la FICSA era partidaria de mantener la metodología vigente e instó encarecidamente a la Comisión a que hiciera todo lo posible para que se aplicara en atención de las expectativas legítimas del personal.

161. El representante de la UNISERV dijo que el hecho de que en los últimos años no se hubieran actualizado las prestaciones por hijos, familiar secundario e hijos con discapacidad a cargo solía ser una de las causas más frecuentes de preocupación y frustración para sus afiliados. En opinión del representante, esas prestaciones eran una expectativa clave del personal y resultaban esenciales para atraer y retener a mujeres y progenitores jóvenes. Además, era importante que las Naciones Unidas siguieran siendo un empleador que apoyaba a los funcionarios que tenían hijos con discapacidad, en particular reforzando la cultura de concienciación y apoyo respecto de la discapacidad. Aunque la UNISERV preferiría mantener la metodología actual, no se oponía a que se aplicara la opción propuesta. Sin embargo, si la Comisión decidía aprobar la metodología revisada, la UNISERV propondría que se revisara

anualmente la cuantía, sobre todo en el período actual de alta inflación y menor previsibilidad en el poder adquisitivo del personal. En su opinión, esa incertidumbre solía afectar más a los progenitores jóvenes en los niveles inferiores de la escala de sueldos.

162. La Comisión reafirmó la importancia de la prestación como parte del paquete de remuneración para todo el personal y observó que, desde su establecimiento en 1947, la Asamblea General había validado constantemente la prestación por hijos a cargo como una prestación social. Además, la Comisión reiteró que la justificación inicial de la Asamblea General para la prestación por hijos a cargo era establecer una prestación social para el personal de las Naciones Unidas similar a la que ofrecían los Gobiernos nacionales a sus ciudadanos. La Comisión recordó que el objetivo de la prestación no era sufragar los costos reales de la crianza de los hijos, sino establecer una prestación equitativa para todos los funcionarios públicos internacionales, con independencia de su nacionalidad o lugar de destino. En los casos en que el funcionario recibía un pago directo de su país de origen por sus familiares a cargo, el monto de ese pago se deducía de la prestación de las Naciones Unidas por hijos a cargo.

163. La Comisión examinó la metodología vigente, con arreglo a la cual el monto de la prestación se basaba en las deducciones impositivas y los pagos sociales por hijos a cargo que existían en los ocho lugares de destino con sedes. Reconoció que esos ocho lugares de destino se utilizaban como referentes para todo el sistema porque no era factible analizar las prestaciones por hijos a cargo en todos los lugares de destino, ni tampoco era necesario para establecer una prestación justa y transparente.

164. La Comisión reconoció que, en general, la metodología vigente había funcionado bien durante muchos años. No obstante, era consciente de que se habían planteado problemas en el pasado. En particular, señaló el hecho de que cualquiera de los ocho lugares de destino podía tener un impacto significativo en la cuantía de la prestación, como se había observado en las últimas revisiones. Ese efecto dominante que podía tener un lugar de destino seguía siendo motivo de preocupación para la Comisión y la Asamblea General. Por lo tanto, la Comisión consideraba que el nuevo método de cálculo propuesto para la prestación por hijos a cargo podía solucionar ese problema.

165. La Comisión observó que la metodología propuesta mantenía las características de la metodología vigente que habían funcionado bien, como el establecimiento de una suma fija global para todos los niveles de ingresos, con independencia de la nacionalidad o del lugar de destino del funcionario. Al establecerse como una suma fija, el porcentaje de la prestación con respecto a la remuneración neta disminuía a medida que aumentaba el nivel de ingresos, lo cual era una característica común de la mayoría de los planes nacionales de prestaciones por hijos a cargo. La Comisión también acogió con beneplácito el hecho de que la metodología propuesta ya no dependiera de las prestaciones por hijos a cargo existentes en los ocho lugares de destino con sedes, que podían cambiar de manera impredecible, sino que tenía una base estable, consolidada y uniforme para todos los lugares de destino que la Asamblea General ya había aprobado, a saber, el sueldo básico neto. En opinión de la Comisión, al eliminar en la práctica la posible dominancia de un determinado lugar de destino, ese método de cálculo simplificado solucionaba el problema que afectaba desde hacía tiempo a la metodología actual.

166. La Comisión observó que las dos últimas cuantías de la prestación por hijos a cargo calculada sobre la base de las prestaciones existentes en los ocho lugares de destino con sedes eran equivalentes aproximadamente al 4 % del sueldo básico neto de un funcionario de la categoría P-4, escalón VI. Por lo tanto, la nueva cuantía de la prestación, correspondiente al 4 % de sueldo básico neto, estaba en plena consonancia

con las cuantías anteriores aprobadas por la Asamblea General en 2008 y 2010 (véanse las resoluciones [63/251](#) y [65/258](#)).

167. La Comisión acordó que la cuantía de la prestación no debía cambiar automáticamente con cada uno de los cambios del sueldo básico neto. En vez de ello, el porcentaje aplicado del sueldo básico neto se revisaría periódicamente teniendo en cuenta, entre otros indicadores, la tendencia general de la evolución de las prestaciones por hijos a cargo. Un miembro de la Comisión propuso que, tras la aplicación de la metodología revisada, las deliberaciones posteriores sobre esa cuestión tuvieran lugar como parte del próximo examen amplio del paquete de remuneración.

168. Tras examinar ambas opciones, la Comisión se inclinó por la nueva propuesta ya que, en su opinión, cumplía el objetivo de eliminar el impacto de cualquiera de los lugares de destino en la cuantía global porque reflejaba la prestación por hijos a cargo aprobada por la Asamblea General antes de que el efecto dominante de un determinado lugar de destino se hubiera introducido en los cálculos. La Comisión puso de relieve que esa nueva metodología creaba un mecanismo de actualización más estable, basado en parámetros creíbles y pragmáticos, que estaban en consonancia con los aumentos del sueldo básico neto.

169. La Comisión afirmó también que la metodología propuesta cumplía los objetivos amplios relativos al bienestar del personal, el deber de cuidado y la igualdad de género incluidos en el marco para la gestión de los recursos humanos. Asimismo, concluyó que las prestaciones por familiares a cargo tenían que mantenerse al día, en cumplimiento del deber de cuidado, y observó con preocupación que la cuantía actual de la prestación no se había actualizado en 10 años.

Decisiones de la Comisión

170. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de las siguientes decisiones:

- a) La prestación por hijos a cargo se debía establecer en forma de una suma fija equivalente al 4 % del sueldo básico neto en dólares de los Estados Unidos en la categoría de referencia (P-4, escalón VI) en el momento del examen;
- b) En los lugares de destino con monedas fuertes, la cuantía en dólares de los Estados Unidos de la prestación se convertiría a la moneda local utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de promulgación y se mantendría sin cambios hasta el siguiente examen bienal;
- c) El monto fijo se volvería a calcular sobre la misma base en los exámenes subsiguientes de la cuantía de la prestación;
- d) El porcentaje del sueldo básico neto utilizado para establecer la prestación por hijos a cargo se revisaría periódicamente teniendo en cuenta la tendencia general de la evolución de las prestaciones por hijos a cargo;
- e) La prestación por familiar secundario a cargo se fijaría en el 35 % de la prestación propuesta por hijos a cargo;
- f) La prestación por hijo con discapacidad a cargo se fijaría en el doble de la prestación propuesta por hijos a cargo.

171. La Comisión decidió recomendar también a la Asamblea General que, sobre la base de su decisión de revisar la metodología, a partir del 1 de enero de 2023:

- a) La prestación por hijo a cargo se fije en 3.322 dólares anuales;

- b) La prestación por hijo con discapacidad a cargo se fije en 6.645 dólares anuales;
- c) La prestación por familiar secundario a cargo se fije en 1.163 dólares anuales;
- d) En los lugares de destino con monedas fuertes, las cuantías en dólares de los Estados Unidos de las prestaciones establecidas en los apartados a) y b) se conviertan a la moneda local utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de promulgación y se mantengan sin cambios hasta el siguiente examen bienal;
- e) Las prestaciones por familiares a cargo se reduzcan en el monto de cualquier pago directo que el funcionario reciba de un Gobierno por los familiares que tenga a su cargo;
- f) Se suprima cualquier medida de transición que siga en vigor como resultado de la metodología revisada de 1 de enero de 2009, de conformidad con la decisión adoptada previamente por la Comisión de suprimir dichas medidas de transición tras completar dos ciclos de revisión (A/63/30, párr. 129 d)).

D. Examen de la aplicación del incentivo para la contratación

172. En su resolución 70/244, la Asamblea General aprobó el pago de un incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en los casos en que la Organización no pudiera atraer a personal debidamente cualificado, de conformidad con la descripción y la recomendación que figuraban en los párrafos 271 y 279 c) del informe anual de la Comisión correspondiente a 2015 (llamado en adelante “incentivo para la contratación”). De conformidad con la decisión de la Asamblea que figuraba en la resolución de que la Comisión evaluara el plan después de un período de tres años a partir de la fecha de aplicación, la Comisión realizó una revisión en 2020. Dado que la información facilitada por las organizaciones mostraba en ese momento que solo una organización había efectuado un pago, la Comisión decidió informar a la Asamblea de que realizaría una nueva revisión del pago del incentivo después de dos años para evaluar su uso.

173. En su 94º período de sesiones, la Comisión examinó la aplicación del incentivo para la contratación sobre la base de la información recabada mediante un cuestionario enviado por su secretaría al que habían respondido todas las organizaciones del régimen común. La Comisión había reconocido que el incentivo para la contratación se utilizaría en circunstancias muy limitadas. Los datos obtenidos de las respuestas al cuestionario revelaron que tan solo dos organizaciones, el UNICEF y la OMPI, habían efectuado pagos de incentivos para la contratación a un total de dos funcionarios, como se muestra en el cuadro 2. Si se incluye el pago sobre el que había informado el PNUD en 2020, cuando se hizo la última revisión, tres organizaciones en total declararon haber realizado pagos de incentivos para la contratación desde la introducción de esa prestación.

Cuadro 2
Información sobre el pago de incentivos para la contratación

<i>Organización</i>	<i>Categoría</i>	<i>Género</i>	<i>Nacionalidad</i>	<i>Ocupación</i>	<i>Años en los que se efectuaron los pagos</i>	<i>Importe total de los incentivos pagados hasta la fecha (dólares EE. UU.)</i>	<i>Lugar o lugares de destino en los que se efectuaron los pagos</i>
Organización Mundial de la Propiedad Intelectual	P-4	Masculino	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Desarrollador Superior de Soluciones y Gestor de Asistencia Técnica	2020 y 2021 (3 plazos)	17 500	Ginebra
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia	P-4	Femenino	Estados Unidos de América	Alianzas	2020	15 000	Washington D. C.

174. La información sobre el mercado exterior en algunos países parecía indicar que había una mayor competencia en ciertas especialidades de gran demanda, como las del sector de la tecnología de la información, por lo que era importante determinar si eso afectaría, y en qué medida, a las organizaciones del régimen común.

Deliberaciones de la Comisión

175. La representante de la Red de Recursos Humanos tomó nota del examen del incentivo para la contratación. Puso de relieve que el incentivo para la contratación se había introducido después del último examen amplio del paquete de remuneración como un pago para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en los casos en que las organizaciones no pudieran atraer a personal debidamente cualificado. Con arreglo a esa definición, la aplicación correcta del incentivo no conllevaría un gran número de casos, ya que se había concebido como un instrumento para afrontar situaciones concretas poco comunes.

176. La representante informó a la Comisión de que la aplicación de este incentivo en muchas organizaciones requería cambios específicos en los reglamentos financieros y los estatutos del personal, para lo que sería necesaria la colaboración con los órganos rectores. Por lo tanto, el plazo transcurrido para la revisión de la aplicación del incentivo tal vez no fuera suficiente para tener una visión general completa.

177. La Red de Recursos Humanos seguía considerando que el incentivo para la contratación era una herramienta importante y valiosa para mantener la competitividad del régimen común de las Naciones Unidas en mercados de trabajo muy específicos y en sectores a menudo técnicos. Por lo tanto, apoyaba la recomendación de seguir vigilando la aplicación y presentando información al respecto periódicamente. La Red no consideraba necesaria la introducción de ninguna modificación en el alcance ni en los parámetros del incentivo en esa etapa. En su opinión, cualquier examen adicional a fondo del incentivo se debía realizar en el contexto del examen amplio del paquete de remuneración, si fuera necesario.

178. La representante de la FICSA dijo que la Federación entendía y apoyaba plenamente la justificación del incentivo. También estaba de acuerdo, en líneas generales, con la declaración de la Red de Recursos Humanos. No obstante, la FICSA consideraba que había que actuar con cautela y pidió que el incentivo se aplicara de forma clara y transparente y que no se utilizara como “moneda de cambio” por los posibles empleados, ámbito en el que estaba demostrado que los candidatos masculinos obtenían mejores resultados. Asimismo, reiteró que la aplicación del incentivo para la contratación debía seguir normas y criterios claros.

179. La representante del CCISUA observó que el incentivo para la contratación se había introducido en 2015 en respuesta a la solicitud de las organizaciones de poner en marcha una iniciativa para atraer a candidatos con conocimientos altamente especializados en los casos en que los procesos de contratación no hubieran servido para encontrar candidatos apropiados. Según la información proporcionada, solo tres organizaciones habían utilizado incentivos para la contratación y solo dos funcionarios se habían beneficiado de la iniciativa. Estos datos planteaban dudas sobre la utilidad del incentivo.

180. La representante expresó preocupación por la referencia al “nuevo mundo del trabajo, etc ...” hecha por una organización. Aunque esta afirmación reflejaba la opinión de una organización, al CCISUA le resultaba difícil creer que, para puestos de trabajo que se anunciaban en todo el mundo, no hubiera ni un solo candidato que aceptara una oferta de trabajo en Ginebra. Si eso fuera así, entonces las Naciones Unidas nunca serían capaces de contratar a nadie en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Sin embargo, a pesar de todo, las Naciones Unidas seguían siendo un empleador bueno y atractivo. El CCISUA había reiterado en diversos foros que quienes entraban a prestar servicios en las Naciones Unidas no siempre lo hacían por las prestaciones que recibían, sino porque creían en los valores y los objetivos de la Organización.

181. La representante afirmó que el CCISUA consideraba que había que establecer criterios claros y objetivos para el pago del incentivo para la contratación, a fin de garantizar la coherencia, la imparcialidad y la equidad y eliminar todo riesgo de favoritismo. El CCISUA creía que la mejora del paquete de remuneración, en vez de su reducción, era la mejor manera de atraer a personal altamente cualificado para todas las categorías de puestos, con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta, por lo que estaba de acuerdo con la recomendación de que el incentivo para la contratación se revisara durante el próximo examen amplio del paquete de remuneración.

182. El representante de la UNISERV expresó su escepticismo respecto de cualquier elemento de la remuneración que estableciera trayectorias paralelas al sistema de remuneración consolidado que se utilizaba en todo el régimen común. La UNISERV no quería que se diera el caso de que algunas organizaciones que estaban en mejor situación financiera se aprovecharan de su ventaja sobre otras que tal vez se enfrentaban a mayores limitaciones financieras. Aunque era consciente de que el régimen común atravesaba por un período de gran competencia para atraer a especialistas, creía que las organizaciones debían responder a esas circunstancias con mecanismos de adaptación coherentes y ágiles de sus descripciones y niveles de los puestos y no aplicando medidas *ad hoc* y selectivas. A este respecto, el representante señaló que algunas de las denominaciones de puestos utilizadas estaban desfasadas y tendían a rebajar el perfil de puestos del régimen común que eran atractivos. Para la UNISERV era esencial que se obtuviera más información de las organizaciones sobre los motivos por los que el incentivo se había utilizado tan poco en el período abarcado. Sin más datos, era difícil que la Federación se pudiera pronunciar al respecto. El representante indicó que la UNISERV apoyaría la recomendación de hacer un seguimiento del incentivo para la contratación, siempre que su uso siguiera siendo limitado y para puestos altamente especializados.

183. La Comisión agradeció que todas las organizaciones del régimen común hubieran respondido al cuestionario de la secretaria de la Comisión. Algunos miembros de la Comisión cuestionaron el escaso uso del incentivo para la contratación hecho por las organizaciones y la necesidad de mantenerlo. Otros miembros opinaron que la baja tasa de utilización podía obedecer a la falta de claridad en la definición de “esferas muy especializadas”. Algunos miembros recomendaron

el uso de métodos más activos, como estrategias de contratación que incluyeran el uso de empresas cazatalentos, la publicación de anuncios de vacantes en boletines especializados y actividades de extensión con las asociaciones profesionales de las esferas en cuestión, por ejemplo, las relacionadas con la tecnología de la información y la tecnología nuclear.

184. En respuesta a la Comisión, la representante de la OACI reiteró la importancia y la pertinencia de un sistema flexible como el incentivo para la contratación, especialmente en la época actual en que la competencia para la contratación de talentos era mucho más intensa. La representante puso de relieve que la OACI estaba experimentando un número sin precedentes de rechazo de ofertas y de casos de separación del servicio. Aunque en el momento en que había presentado la información a la secretaría de la Comisión el uso del incentivo no se había convertido en algo habitual en la OACI, era probable que la situación cambiara debido a las dificultades cada vez mayores para atraer y retener a personal especializado en tecnología de la información y otras esferas relacionadas con la informática. No obstante, la OACI consideraba que el concepto del incentivo para la contratación se podía beneficiar de una mejor estructura y orientación y que, por ejemplo, la Comisión podía pedir a las organizaciones que aclararan las competencias especializadas que necesitaban y solicitaran su aprobación antes de ofrecer el incentivo a un candidato. La competencia para la contratación de talentos era algo que venía ocurriendo desde hacía tiempo, pero la pandemia había acelerado el proceso en los dos últimos años y, según algunas proyecciones, esa situación podría prolongarse hasta una década. La OACI siempre podría encontrar a personas dispuestas a trabajar para la organización. Sin embargo, la verdadera cuestión seguía siendo si quienes buscaban empleo en la organización tenían las cualificaciones apropiadas.

185. Algunos miembros de la Comisión estuvieron de acuerdo con la opinión de la representante de la Red de Recursos Humanos de que el incentivo para la contratación era un instrumento útil adicional que las organizaciones podían utilizar cuando tenían dificultades para contratar talentos apropiados. No obstante, la Comisión señaló que, para garantizar una aplicación coherente e imparcial del incentivo, era necesario definir claramente los criterios para su concesión y aclarar qué se entendía por “esferas muy especializadas”.

186. Un miembro de la Comisión destacó también la importancia de evitar que volviera a surgir una situación en la que una organización concediera a todo su personal una generosa bonificación a modo de “incentivo”, como había ocurrido en el pasado en el contexto de los incentivos al desempeño. Estos pagos sin fundamento socavaban los principios básicos del régimen común. Asimismo, las organizaciones debían evitar la duplicación del pago de cualquier incentivo relacionado con la contratación.

187. El mismo miembro de la Comisión llamó la atención sobre el hecho de que solo se habían concedido incentivos para la contratación a ciudadanos de dos países desarrollados. En su opinión, las secretarías no debían recurrir a ese tipo de pagos solo para la contratación de ciudadanos de países desarrollados. No obstante, la Comisión podía estudiar opciones sobre la utilización del incentivo para la contratación con miras a promover la representación geográfica equitativa.

188. En consecuencia, la Comisión acordó que el examen amplio del paquete de remuneración era el momento oportuno para definir los ámbitos en que se podía utilizar el incentivo.

Decisiones de la Comisión

189. La Comisión decidió:

- a) Examinar el incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en el contexto del próximo examen amplio solicitado por la Asamblea General en su resolución [76/240](#);
- b) Pedir a las organizaciones que la siguieran informando sobre la aplicación del incentivo para la contratación cada dos años, hasta que la Asamblea General emprendiera el examen amplio del paquete de remuneración.

E. Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

190. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió estudiando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y, en ese contexto, examinó el informe sobre la labor realizada por el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino en su 43^{er} período de sesiones, celebrado en modalidad híbrida del 6 al 13 de junio de 2022 en Nueva York. Los cinco miembros del Comité (Corrine Becker Vermeulen (Suiza), Eileen Capilit (Filipinas), Michel Mouyelo-Katoula (República del Congo), Pedro Luis do Nascimento Silva (Brasil) y Andrey Tatarinov (Federación de Rusia)) asistieron al período de sesiones, además de representantes de las organizaciones y las federaciones del personal. La Comisión examinó el informe del Comité en el que se abordaban, entre otras cosas:

- a) La aplicación por la secretaría de la metodología, los procedimientos y las directrices aprobados por la Comisión para los estudios de referencia de 2021;
- b) Las recomendaciones del Comité Asesor sobre la realización de estudios en Nueva York para reunir datos a los efectos de la comparación del costo de la vida con otros lugares de destino, y los resultados de los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida en los lugares de destino con sedes (Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma y Viena) y en Washington D. C., realizados en octubre y noviembre de 2021.

191. La metodología subyacente de la ronda de estudios de 2021 incluía el cambio de la media aritmética a la media geométrica para el cálculo del precio medio de los artículos; la inclusión de los gastos en concepto de seguro médico complementario en el cálculo del índice de ponderación de los gastos en seguro médico; y la utilización de los datos reunidos de los propietarios de viviendas en el procesamiento de los datos sobre la vivienda, excepto en el caso del alquiler, en cuyo caso se utilizaron los alquileres medios pagados por los inquilinos por viviendas equiparables. En cuanto a la reunión de datos sobre precios, el Comité Asesor y todos los participantes observaron el elevado volumen de datos sobre precios reunidos por la secretaría en Nueva York mediante la recopilación automática de precios en línea (el método conocido como *web scraping*) en relación con la reunión manual de datos sobre precios en sitios web o los métodos tradicionales de visitas a las tiendas y llamadas telefónicas. Los participantes estuvieron de acuerdo en general en que el *web scraping* era un método eficiente para la reunión de datos que aportaba información precisa y más fiable sobre los precios medios, aunque algunos señalaron también los problemas que planteaba por la gran cantidad de tiempo y de recursos que había que dedicar al procesamiento del enorme volumen de datos generado. El Comité Asesor estuvo de acuerdo en que el uso del *web scraping* estaba en consonancia con la práctica de muchos organismos estadísticos y añadió que las fuentes de datos utilizadas en los estudios eran aceptables y, por tanto, recomendó que se utilizaran los datos sobre precios reunidos de ellas.

192. El Comité Asesor examinó las tasas de participación del personal en las encuestas sobre gastos, que eran la base para la estimación de los nuevos coeficientes de ponderación de los gastos comunes y los coeficientes de ponderación específicos de cada lugar de destino que se utilizaban para el cálculo del índice del ajuste por lugar de destino, y llegó a la conclusión de que los coeficientes de ponderación cumplían el criterio de precisión fijado para las estimaciones y que los otros patrones de ponderación derivados de los gastos de vivienda y de los hogares eran suficientemente fiables para su uso. También consideró que los gastos de vivienda y de los hogares se habían reunido de acuerdo con las directrices y los procedimientos aprobados, con lo que permitían obtener resultados válidos. En concreto, recomendó que las estimaciones de los gastos medios derivadas de los datos facilitados por el personal participante en las encuestas, así como los datos sobre precios reunidos en Nueva York, se utilizaran como base para las comparaciones del costo de la vida con todos los demás lugares de destino.

193. Al examinar los resultados de los estudios de referencia y formular recomendaciones al respecto, el Comité Asesor confirmó que la secretaría había llevado a cabo todos los aspectos de los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida en todos los lugares de destino de conformidad con la metodología, los procedimientos y las directrices aprobados por la Comisión para la ronda de estudios de 2021, con la excepción de unas pocas modificaciones que el Comité Asesor consideraba razonables, correctas y justificadas teniendo en cuenta las circunstancias. Por lo tanto, recomendó que la Comisión aprobara los resultados de los estudios.

194. Además, el Comité Asesor formuló observaciones sobre una gran variedad de asuntos, los más controvertidos de los cuales eran la fiabilidad, estabilidad y transparencia de los datos reunidos (sobre precios y gastos), los aspectos relativos a los datos sobre los alquileres a precio de mercado y, concretamente, sobre la desviación metodológica utilizada para el cálculo del índice de alquileres; la observación independiente de la encuesta sobre precios en Nueva York; el impacto de la pandemia de COVID-19 en los patrones de gasto y en la cadena de suministro; y las causas de grandes variaciones en los ajustes por lugar de destino tras la aplicación de los resultados de las encuestas entre rondas de estudios.

Deliberaciones de la Comisión

195. La representante de la Red de Recursos Humanos apreció la labor realizada por la secretaría de la Comisión y por los coordinadores de los estudios, los miembros de los comités de estudio de los sueldos locales y otros interesados participantes en los estudios de referencia del costo de la vida, y añadió que los estudios se habían llevado a cabo tras haber realizado una evaluación de los criterios de viabilidad y se habían ajustado en general a la metodología aprobada, como había confirmado el Comité Asesor. Asimismo, agradeció la oportunidad que se había brindado a los interesados de hacer exámenes preliminares de los datos reunidos por la secretaría, durante los cuales se revisaron gran parte de los datos. La representante puso de relieve la necesidad de garantizar la estabilidad, transparencia y previsibilidad del método para fijar los sueldos y añadió que había diferencias y variaciones en la “vuelta a la normalidad” después de la pandemia de COVID-19, con distintos patrones de inflación, niveles de precios y tendencias en los tipos de cambio, motivo por el cual la Red había solicitado una evaluación objetiva y amplia del impacto de esos factores en los resultados de los estudios y que el Comité Asesor proporcionara orientación a la Comisión a ese respecto. Sin embargo, el análisis de esos factores no se había llevado a cabo todavía, pese a que había claros indicios de que los resultados de los estudios se habían visto afectados negativamente, en particular en lo relativo a las comparaciones de los alquileres y a la ponderación relativa del componente de la vivienda en la mayoría de los lugares de destino. Esos efectos negativos se habían

visto agravados aún más por los cambios de la metodología aprobados recientemente por la Comisión con respecto a la inclusión de los gastos de los propietarios de vivienda. Los análisis complementarios realizados por la secretaría sobre estos aspectos eran insuficientes y se necesitaban más debates a fondo y soluciones prácticas, incluida la aplicación de esas soluciones en la actual ronda de estudios. Además, había que hacer un análisis detallado de las repercusiones del uso del *web scraping* para la reunión de datos en Nueva York. La representante señaló también que las normas operacionales revisadas se habían debatido y acordado antes del comienzo de la pandemia de COVID-19 y que, aunque se esperaba que fueran apropiadas para el funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino, tal vez no lo fueran cuando se producían grandes distorsiones debido a circunstancias extraordinarias.

196. Un representante de la OIT dijo que era de esperar que los patrones de gasto cambiaran de una ronda de estudios a otra y añadió que el análisis de la secretaría sobre los cambios en los patrones de gasto a lo largo de tres rondas consecutivas se centraba en las ponderaciones de los gastos comunes, es decir en los valores medios en todos los lugares de destino, y no en los patrones de gasto específicos de cada lugar de destino, como los asociados al componente de la vivienda. Citó algunos ejemplos de cambios en los patrones de gasto que eran atribuibles, al menos en parte, a cambios en la metodología que habían afectado negativamente los resultados de Ginebra y otros lugares de destino en Europa. El representante dijo también que la introducción del *web scraping* era un asunto importante, porque había aumentado considerablemente el volumen de datos sobre precios, y se debía haber sometido a más pruebas antes de utilizarlo, pero estuvo de acuerdo con la propuesta de que en su próximo período de sesiones el Comité Asesor sometiera a un examen a fondo esa cuestión y otras, como los alquileres a precio de mercado y la compilación del índice de alquileres, teniendo en cuenta su elevada ponderación en las comparaciones. Por último, señaló que el efecto de la inflación desde la fecha del estudio era la principal razón de que la actualización provisional de los resultados del estudio realizada en junio de 2022 fuera positiva, aunque los resultados del estudio de referencia lo fueran menos.

197. Los representantes de las tres federaciones del personal acogieron con beneplácito el aumento de la colaboración a lo largo del proceso, lo cual había mejorado mucho la transparencia. Apoyaron las declaraciones formuladas por la Red de Recursos Humanos y la OIT, en particular en lo relativo al análisis de las características específicas de cada lugar de destino y a la importancia del índice de la vivienda, y añadieron que el informe del Comité Asesor reflejaba con precisión las deliberaciones mantenidas durante el período de sesiones. Teniendo en cuenta que los patrones de gasto podían no reflejar la realidad en los próximos cinco años, acogieron con beneplácito el plan de la secretaría para establecer un mecanismo de seguimiento de los cambios en esos patrones y solicitaron información detallada sobre el plan. Los representantes informaron a la Comisión de que el personal esperaba que la fuerte inflación registrada en todos los lugares de destino con sedes se reflejara en los niveles salariales. Sin embargo, no había garantías en cuanto a los resultados finales de los estudios que se aplicarían. Pusieron de relieve la incertidumbre de las tendencias macroeconómicas y señalaron que, tras las reservas expresadas al inicio de la ronda de estudios y el duro trabajo realizado durante estos, era necesario que el personal siguiera confiando en el sistema de los ajustes por lugar de destino. El aumento de la confianza se facilitaría mucho con una mejor comprensión de cómo se había llegado a los resultados de los estudios y, a ese respecto, agradecieron las explicaciones sobre los aspectos técnicos y no técnicos de los resultados de los estudios que había preparado la secretaría de la Comisión. También señalaron que el estudio en Nueva York se había llevado a cabo en un momento en que muchas empresas y organizaciones estaban introduciendo políticas de retorno a la oficina, lo

que había dado lugar a aumentos pronunciados en los alquileres que podían ser temporales pero que aumentaban el costo comparativo de Nueva York respecto de otros lugares en los que no se había registrado un aumento similar de los alquileres debido a las diferentes características de los mercados inmobiliarios. Asimismo, observaron las considerables dificultades a las que se había enfrentado la secretaría para la realización de los estudios de referencia, en particular en lo relativo a la participación del personal y la reunión de datos, concretamente datos sobre los alquileres a precio de mercado, por lo que había sido necesaria la introducción de soluciones alternativas en la metodología aprobada. Lo más difícil para los representantes del personal era explicar por qué no estaba garantizado un aumento de la remuneración neta, incluso en un contexto de gran inflación. A ese respecto, indicaron que la discrepancia entre la elevada inflación y los resultados de los estudios, aunque fueran positivos, dificultaba la justificación del principio Noblemaire y del sistema de ajustes por lugar de destino. Dado el pronunciado aumento de la inflación, la Comisión tal vez debiera considerar la posibilidad de aplicar medidas especiales para ofrecer un mayor apoyo a la remuneración neta del personal en un momento en que su poder adquisitivo se estaba debilitando rápidamente.

198. La representante de la FAO se sumó a las declaraciones de la Red de Recursos Humanos y del representante de la OIT. Señaló que los organismos con sede en Roma habían colaborado estrechamente en la realización del estudio de referencia, así como con la secretaría de la Comisión, con lo que se había logrado una elevada participación del personal; no obstante, los resultados del estudio habían sido bajos, algo que suscitaba preocupación en ese lugar de destino, porque Roma ya tenía el ajuste más bajo de todos los lugares de destino con sedes. La representante de la OACI dijo que los estudios no se habían realizado en el mejor momento, porque la pandemia de COVID-19 no había terminado, y añadió que los resultados reflejaban patrones de gasto en parte normales y en parte anormales. La representante de la UNESCO agradeció la inclusión en el programa provisional del Comité Asesor de algunos temas clave, como el examen del *web scrapping*, la neutralización de los efectos del cambio en la metodología y la investigación de las causas de las grandes variaciones en el índice de alquileres al pasar de un proceso de actualización a uno de análisis comparativo.

199. La Comisión agradeció el trabajo realizado por la secretaría y los interesados, así como el nivel de colaboración entre ellos, tanto en los preparativos como en la realización y el análisis de los estudios de referencia, el considerable aumento de la transparencia y la confianza que se había logrado desde la aplicación de los resultados de la ronda de estudios de 2016, y la colaboración promovida por los expertos con base en Ginebra en el examen de la metodología y las normas operacionales. El ajuste por lugar de destino era un asunto complejo y la Comisión encomiaba a la Presidencia del Comité Asesor por haber dirigido los trabajos de manera transparente. Un miembro de la Comisión recordó que la revisión de la metodología estadística y las normas operacionales por las que se regía el sistema de los ajustes por lugar de destino había requerido un trabajo considerable y la colaboración con los interesados, incluidos los representantes de las organizaciones y las asociaciones del personal. Señaló que el trabajo de la secretaría en relación con el funcionamiento de sistema de los ajustes por lugar de destino consistía básicamente en la medición de los cambios, en concreto los cambios relativos en el costo de la vida, y añadió que le había impresionado positivamente el énfasis que había puesto la secretaría en fomentar la confianza con los interesados. En cualquier caso, la Comisión confiaba en el asesoramiento y las orientaciones del Comité Asesor, el cual había confirmado que se había seguido la metodología aprobada para la elaboración del nuevo índice de los ajustes por lugar de destino. Además, la secretaría había proporcionado más información sobre el *web scraping* durante el período de sesiones y sobre los

resultados de su análisis de los cambios en los patrones de gasto a lo largo de las tres últimas rondas de estudios, que mostraban que el nivel de cambio observado en 2021 era similar al registrado en el pasado.

200. Otro miembro de la Comisión reconoció con aprecio el restablecimiento de la confianza entre los interesados y, observando que todos los resultados tendían a ser positivos, preguntó si los aumentos eran la única manera de medir el éxito. El objetivo del sistema era garantizar un nivel justo de paridad del poder adquisitivo y eso podía implicar también disminuciones. El Comité Asesor tenía que abordar la cuestión de los funcionarios destinados en Ginebra que residían fuera de Suiza, para lo cual se tenían que reunir también datos sobre los precios y los alquileres en la zona limítrofe de Francia. Otro miembro de la Comisión señaló que había consenso sobre la correcta aplicación de la metodología aprobada y que, aunque todos hubieran preferido ver mejores resultados, las actualizaciones facilitadas indicaban que los ajustes por lugar de destino compensaban la inflación local, aunque no de forma automática porque el índice de los ajustes por lugar de destino estaba sometido también a otros factores inflacionarios.

201. En respuesta a la propuesta formulada por un miembro de la Comisión de reunir datos sobre los precios y el mercado de alquileres en las zonas de Francia limítrofes a Ginebra, la secretaria explicó que la Asamblea General había encomendado hacía tiempo a la Comisión el mandato de mantener esa cuestión en examen y que la última vez que el Comité Asesor se había ocupado de ella había sido en sus períodos de sesiones 34° y 35°. Los resultados de un estudio especial, que había incluido la reunión de datos sobre los precios y los alquileres en la zona limítrofe de Francia, indicaban que la reunión de precios de los alimentos no era un problema. Sin embargo, no todos los artículos de la cesta de la compra estaban disponibles en la zona limítrofe de Francia; por ejemplo, algunos servicios no estaban disponibles o lo estaban en menor medida que en Ginebra. Además, la incorporación de la zona limítrofe de Francia a la reunión de datos para Ginebra requeriría que el Comité Asesor cambiara la definición de qué gastos se consideraban efectuados dentro o fuera de la zona, ya que la definición actual estaba basada en las fronteras nacionales. En su 35° período de sesiones, el Comité Asesor había indicado que, en principio, se debían reunir datos sobre los precios de bienes y servicios y sobre los alquileres a precio de mercado en todas las zonas principales en las que viviera el personal, incluidas las limítrofes de Francia, pero en la práctica seguía siendo imposible hacerlo. Incluso aunque se resolvieran esos aspectos técnicos, seguiría habiendo impedimentos legales para responder de manera amplia a la solicitud de la Asamblea.

202. Un miembro de la Comisión señaló que nadie podía predecir crisis como la pandemia de COVID-19 ni el consiguiente aumento del costo de la vida registrado en muchas partes del mundo. El principio Noblemaire no implicaba ignorar la realidad en que vivían otros trabajadores, los Gobiernos o las empresas privadas. Había funcionarios que seguían teletrabajando desde fuera de su lugar de destino y algunos de los cambios provocados por la pandemia de COVID-19 podían convertirse en una característica permanente de las economías, por lo que era apropiado que la secretaria constatará la situación prevaleciente en cuanto al impacto en la economía. En su opinión, la revisión de la metodología estadística y las normas operacionales había logrado un buen equilibrio entre aspectos deseables y complementarios, a saber, que los interesados participaran en el examen del sistema, así como en la aplicación de la metodología. Los interesados debían confiar en que cualquier preocupación residual se abordaría con el nuevo sistema de ajustes por lugar de destino.

203. La secretaria destacó que la estabilidad, la previsibilidad y la transparencia eran principios importantes para la elaboración de las estadísticas utilizadas en el cálculo de la remuneración e inspiraban los trabajos de la secretaria durante todo el proceso

de los estudios. En el desarrollo de la metodología estadística, mediante la labor del grupo de trabajo para el examen de la base conceptual del índice de los ajustes por lugar de destino y del grupo de trabajo sobre las normas operacionales, todas las propuestas para la modificación de la metodología se habían evaluado conjuntamente con los interesados antes de presentarlas al Comité Asesor, el cual había hecho una selección prudente entre las opciones a las que los interesados habían asignado la prioridad máxima. El nuevo paquete de normas operacionales era el resultado también de la colaboración de la secretaría con los interesados, por conducto de sus representantes en el grupo de trabajo, y había sido acordado por todos los miembros del grupo de trabajo. Cabía señalar que las nuevas normas operacionales estaban mucho más orientadas hacia el logro de una mayor estabilidad en la evolución de los niveles de sueldos y de una mayor previsibilidad en sus ajustes.

204. En cuanto a la propuesta de que el Comité Asesor proporcionara orientaciones a la Comisión sobre la evaluación del impacto de la pandemia y otros factores que podían influir negativamente en los resultados de los estudios, la secretaría señaló que esa era de hecho la razón de ser del Comité. En su 42º período de sesiones, el Comité Asesor había recomendado a la Comisión una serie de cambios metodológicos para la ronda de estudios de 2021 y en esas recomendaciones había tenido en cuenta también la viabilidad de ciertas opciones metodológicas. Tras haber examinado detenidamente todas las preocupaciones y los argumentos sobre el calendario de los estudios, el Comité Asesor había recomendado que se realizaran los estudios, en consonancia con las prácticas de las oficinas nacionales de estadística de los Estados Miembros y de otros organismos estadísticos similares. La secretaría había utilizado el *web scraping* como parte de sus esfuerzos por mantenerse al día sobre las mejores prácticas en la reunión de datos, en un momento en el que la reunión de datos en persona en establecimientos físicos era imposible o inviable. Ese método era el más apropiado para Nueva York, que era la base del sistema, porque permitía a la secretaría ampliar el ámbito de reunión de datos fuera de Manhattan, en consonancia con los patrones de residencia de los funcionarios basados en Nueva York, y abarcar otros barrios y condados alejados del centro de la ciudad. De ese modo, el *web scraping* contribuía al logro de una base más representativa de datos sobre precios, aunque pudiera plantear problemas para la gestión del mayor volumen generado de datos. La reunión manual de datos se basaba en el supuesto de que el recopilador de datos ya tenía un conocimiento perfecto del mercado, pero, por muy bueno que fuera ese conocimiento, no podía incluir información amplia y actualizada sobre todas las marcas y los productos o los servicios disponibles que cumplían las especificaciones, algo que sí se podía lograr con el *web scraping*. No se habían presentado pruebas de que este método introdujera un sesgo sistemático en los resultados, pero aún así, durante el período de sesiones del Comité Asesor, la secretaría había hecho verificaciones esporádicas de algunos de los artículos considerados más susceptibles de arrojar diferencias entre la reunión automática y manual de datos en las que no se había detectado ningún sesgo.

205. Por su parte, la secretaría aclaró que el nuevo enfoque en el tratamiento de los propietarios de vivienda implicaba utilizar toda la información relacionada con la vivienda, obtenida directamente de los propietarios, excepto en el caso de los alquileres, en vez de calcular esos gastos sobre la base de los alquileres medios pagados por los inquilinos que respondían a la encuesta (por el mismo tipo de viviendas que las de los propietarios), como se había hecho en el pasado. Con la nueva metodología, sólo se imputaba a los propietarios de vivienda la estimación de los precios del alquiler. Ese nuevo tratamiento de los propietarios de vivienda era una opción metodológica que se había recomendado en el 40º período de sesiones del Comité Asesor. Había razones de peso para esa decisión, ya que los propietarios se habían quejado tradicionalmente de que sus gastos no se tenían en cuenta debidamente

en los estudios del costo de la vida. Además, en los lugares de destino en los que la proporción de propietarios de la vivienda era elevada, aplicarles los alquileres medios que pagaban los inquilinos por viviendas similares para el cálculo de todos los gastos de vivienda, no solo el alquiler, era imposible, porque no había inquilinos en viviendas similares, o bien se corría el riesgo de introducir un grave sesgo, porque el número de inquilinos cuyos alquileres medios se utilizaban era demasiado pequeño en comparación con el de propietarios de viviendas similares. Aunque no se podían descartar los efectos de la pandemia de COVID-19 en las ponderaciones asociadas al componente de vivienda en varios lugares de destino, había pruebas claras de que el nuevo tratamiento de los propietarios de vivienda había tenido un impacto positivo en los lugares de destino de América del Norte y negativo en los de Europa. El Comité Asesor había demostrado visión de futuro al recomendar ese cambio, consciente del hecho de que los propietarios tenían gastos de mantenimiento y otros gastos de vivienda, o incluso gastos en servicios básicos, que probablemente eran diferentes de los de los inquilinos. No había justificación para volver a la metodología anterior, porque estaba demostrado que los gastos de vivienda de los inquilinos y los propietarios eran diferentes. No obstante, el Comité Asesor estaba dispuesto a volver a examinar la cuestión de la neutralización de los efectos del cambio metodológico en el contexto de la elaboración de la metodología para las futuras rondas de estudios.

206. En cuanto a la cuestión de las grandes expectativas del personal sobre los resultados de los estudios, la secretaria indicó que, si bien tendría en cuenta las propuestas y observaciones para mejorar la medición del costo de la vida en los lugares de destino en relación con el de Nueva York que formularan los interesados hasta la clausura del período de sesiones del Comité Asesor, los siguientes pasos, incluida la actualización de los resultados de los estudios, dependían de indicadores macroeconómicos y otros factores que no se podían predecir ni controlar. La secretaria había dejado claro siempre que una mayor participación solo significaba una mayor precisión de los resultados, no un nivel de remuneración más alto. Por supuesto, era posible que los estudios arrojaran resultados positivos, pero no estaba garantizado. Con respecto a los elevados niveles de inflación que se habían mencionado repetidamente en las deliberaciones, la secretaria reiteró que hacía un seguimiento mensual de la inflación, precisamente porque su evolución afectaba al índice de los ajustes por lugar de destino, y que esa información se utilizaba en última instancia para determinar los sueldos. Prueba de ello era la revisión de la clasificación de los ajustes por lugar de destino que se había hecho en febrero de 2022, que había resultado en un aumento de los sueldos en todos los lugares de destino del grupo I, aunque no en una correspondencia exacta con la inflación local porque no todos los componentes del índice de los ajustes por lugar de destino estaban sujetos a los efectos de la inflación local. En respuesta a otras preguntas sobre el seguimiento de los cambios en los patrones de gasto, la secretaria aclaró que un enfoque que estaba considerando era vigilar los cambios anuales en los patrones de ponderación de los índices nacionales de precios al consumidor, que representaban los patrones de gasto a nivel nacional, no los del personal de las Naciones Unidas, en los lugares de destino con sedes, y medir esos cambios anuales utilizando como referencia los cambios medios agregados de la ponderación en tres rondas de estudios consecutivas.

207. Un miembro de la Comisión expresó su satisfacción por el hecho de que la Comisión hubiera completado los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida en los lugares de destino con sedes y agradeció la colaboración de todos los interesados en ese proceso. Sin embargo, destacó la necesidad de resolver el problema central del ajuste por lugar de destino en Ginebra. El Tribunal Administrativo de la OIT había emitido una sentencia en 2019 según la cual la Comisión no tenía competencias para determinar o fijar el ajuste por lugar de destino en Ginebra, ni de hecho en ningún otro lugar de destino. Ese miembro de la Comisión también

mencionó con agradecimiento que la Asamblea General hubiera confirmado en resoluciones recientes la autoridad de la Comisión para fijar los ajustes por lugar de destino. En su opinión, sería interesante ver cómo las distintas organizaciones con sede en Ginebra justificaban la aplicación, o no aplicación, de los resultados de los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida en sus respectivos lugares de destino, y añadió que esa cuestión era especialmente importante porque algunas de las organizaciones con sede en Ginebra habían aplicado selectivamente los resultados positivos de los ajustes por costo de la vida en determinados lugares de destino y al mismo tiempo “congelado” los ajustes negativos recientes en otros lugares.

208. En respuesta a la intervención anterior, el representante de la OIT aclaró que cualquier percepción de que las organizaciones estaban aplicando deliberada y selectivamente los ajustes por lugar de destino de manera incoherente no estaba justificada. Subrayó que, en pleno respeto del estado de derecho, la OIT estaba obligada a acatar las sentencias jurídicamente vinculantes dictadas por el Tribunal competente, al igual que los demás organismos especializados afectados por las sentencias pertinentes del Tribunal Administrativo de la OIT. Todos deseaban encontrar una solución sostenible para los problemas actuales, y para ello se necesitaba una cooperación estrecha y positiva entre la Comisión y las organizaciones. A ese respecto, recalcó que la OIT estaba dispuesta a colaborar con el fin de abordar las causas profundas de la situación actual.

209. Los miembros de la Comisión subrayaron el imperativo de que se aplicara oportunamente el índice revisado de los ajustes por lugar de destino, como se reafirmaba en las resoluciones recientes de la Asamblea General. Sobre la base de la recomendación del Comité Asesor, la Comisión hizo suyos los resultados de la nueva ronda de estudios del costo de la vida, que se habían logrado gracias a la participación de todos los interesados. Los miembros de la Comisión confirmaron que se esperaba que los resultados de los estudios ajustaran el nivel de la remuneración neta a la realidad económica. Algunos miembros de la Comisión propusieron la realización de esos estudios con mayor frecuencia para tener en cuenta los cambios en la economía mundial.

210. El programa del 44º período de sesiones del Comité Asesor fue aprobado de forma provisional, con sujeción a los ajustes que se pudieran introducir posteriormente atendiendo a las observaciones formuladas por los interesados en respuesta a la solicitud formulada por la Presidencia del Comité Asesor.

Decisiones de la Comisión

A. Aspectos metodológicos de los estudios del costo de la vida

211. La Comisión decidió:

a) Hacer suya la recomendación del Comité Asesor con respecto a lo siguiente:

- i) La reunión y el procesamiento de los datos de los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida se habían llevado a cabo de conformidad con la metodología, los procedimientos y las directrices aprobados;
- ii) Las fuentes utilizadas para la reunión de datos sobre precios y los datos reunidos eran válidos, y su procesamiento para los estudios de referencia del costo de la vida realizados en 2021 se había llevado a cabo de conformidad con la metodología aprobada;
- iii) Los ajustes de la metodología aprobada que había aplicado la secretaría para la reunión y el procesamiento de datos, incluida la estimación de los alquileres a precio de mercado en 2020 y 2021 extrapolando los datos del

Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones correspondientes a 2019, utilizando las tasas de inflación derivadas de los datos de Mercer, habían sido necesarios, apropiados y justificados teniendo en cuenta las circunstancias;

b) Aprobar los nuevos coeficientes comunes de ponderación, basados en los resultados de las encuestas sobre gastos domésticos realizadas en los lugares de destino con sedes y en Washington D. C., así como en los estudios entre ciudades realizados recientemente en Nairobi y Bangkok, para su uso en la ronda de estudios de 2021;

c) Conceder a la secretaría la flexibilidad necesaria para:

i) Introducir pequeñas modificaciones en el cuestionario de la encuesta sobre los gastos del personal que se utilizaría en la ronda de estudios de 2021, a la luz de la experiencia adquirida en los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida;

ii) Introducir pequeñas modificaciones en las especificaciones de ciertos artículos y eliminar de la cesta de la compra los artículos que fueran difíciles de encontrar o de comparar en los distintos mercados, sobre la base de la experiencia adquirida en los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida.

B. Resultados de los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida

212. Los resultados de los estudios se resumen en el cuadro 3. La Comisión decidió:

a) Aprobar que los datos reunidos en el estudio realizado en Nueva York se utilizaran como base para las comparaciones del costo de la vida con los demás lugares de destino;

b) Aprobar, con arreglo a la recomendación del Comité Asesor, los resultados de los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida realizados en todos los lugares de destino con sedes (Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena) y en Washington D. C., que se resumen en el cuadro que figura a continuación;

c) Que los resultados de todos los estudios de referencia sobre el costo de la vida se aplicaran el 1 de agosto de 2022, teniendo en cuenta la inflación y la fluctuación de los tipos de cambio entre la fecha del estudio y la fecha de aplicación de los resultados, de conformidad con el nuevo sistema de normas operacionales.

Cuadro 3

Resumen de los resultados de los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida, en la fecha del estudio

Lugar de destino	Fecha del estudio	Índice de los ajustes por lugar de destino		
		Estudio (ronda de 2021)	Actualización (ronda de 2016)	Diferencia (porcentaje)
Ginebra	Nov. 2021	175,26	176,7	(0,8)
Londres	Nov. 2021	168,18	168,0	0,1
Madrid	Nov. 2021	132,13	132,9	(0)
Montreal	Nov. 2021	152,69	149,7	2,0
París	Oct. 2021	156,85	153,3	2,3
Roma	Nov. 2021	127,55	133,4	(4,4)
Viena	Oct. 2021	146,08	149,4	(2,2)
Washington D. C.	Nov. 2021	156,75	154,0	1,8

213. La Comisión decidió:

- a) Aprobar en principio el programa del 44º período de sesiones del Comité Asesor y pedir a la Presidencia del Comité que solicitara a los interesados que formularan observaciones antes de ultimar el programa y presentarlo a la Comisión para su aprobación;
- b) Solicitar al Comité Asesor que continuara su labor de mejora de la metodología subyacente del sistema de los ajustes por lugar de destino, en colaboración con los representantes de las administraciones y las federaciones del personal del régimen común de las Naciones Unidas.

F. Prestación por condiciones de vida difíciles: examen de la cuantía

214. La cuantía actual de la prestación por condiciones de vida difíciles entró en vigor el 1 de enero de 2020. Durante el examen en curso de la cuantía de la prestación por condiciones de vida difíciles, la Comisión examinó un análisis de la aplicación de tres factores de ajuste, de conformidad con su decisión de 2016 sobre el ciclo de examen de la cuantía de las prestaciones sobre las que tenía competencia (A/71/30, párr. 92 a)), adoptada en el contexto del examen amplio del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas. Los tres factores de ajuste examinados fueron los siguientes:

- a) La variación media del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los ocho lugares de destino con sedes del sistema de las Naciones Unidas, que daría lugar a un aumento del 6,6 %;
- b) La variación del índice de gastos efectuados fuera de la zona utilizado para el ajuste por lugar de destino sobre la base de la tasa de inflación en 26 países, que daría lugar a un aumento del 5,2 %;
- c) La variación de la escala de sueldos básicos/mínimos, que daría lugar a un aumento del 3,1 %.

Deliberaciones de la Comisión

215. La representante de la Red de Recursos Humanos observó que el análisis de la evolución de los tres factores de ajuste había mostrado que la variación de los sueldos básicos/mínimos era la que se mantenía más estable a lo largo del tiempo, mientras que los otros dos factores parecían ser más volátiles, ya que se veían directamente afectados por la inflación y las fluctuaciones de los tipos de cambio. Por ello, la Red era partidaria de calcular la cuantía aplicando la metodología actual (la escala de sueldos básicos/mínimos), que resultaba en un aumento del 3,1 % según el análisis.

216. Las tres federaciones dijeron que estaban de acuerdo con la Red de Recursos Humanos y consideraban que la variación del sueldo básico neto, que era el más estable a lo largo del tiempo, debía utilizarse como punto de partida para la revisión de la cuantía de la prestación por condiciones de vida difíciles. Por su parte, la representante del CCISUA cuestionó la justificación para vincular la cuantía de la prestación por condiciones de vida difíciles a la categoría del funcionario cuando el nivel de dificultad era igual para todos los funcionarios, con independencia de su categoría. Por ello, reiteró la importancia de que todo el personal fuera tratado de la misma manera, incluso en lo que respectaba a la cuantía de la prestación por condiciones de vida difíciles.

217. La Comisión observó que uno de los tres factores (la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos del Cuadro Orgánico y categorías superiores) era el más estable, mientras que los otros dos (la variación media del sueldo básico neto más el

ajuste por lugar de destino en los ocho lugares de destino con sedes del sistema de las Naciones Unidas y la variación del índice de gastos efectuados fuera la zona utilizado para el ajuste por lugar de destino sobre la base de la inflación en 26 países) parecían ser más volátiles, pues se veían directamente afectados por la inflación y las fluctuaciones de los tipos de cambio. La Comisión estuvo de acuerdo en que era razonable aplicar un aumento del 3,1 %, equivalente a la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos.

218. La Comisión observó que un aumento total del 3,1 %, con efecto a partir del 1 de enero de 2023, resultaría en un costo estimado adicional de 5 millones de dólares para el año 2023. Esa cifra estimada se calculó sobre la base de la cuantía actual de la prestación por condiciones de vida difíciles, utilizando los datos sobre el personal correspondientes a 2020 y asumiendo que las calificaciones de la dificultad de las condiciones de vida en los lugares de destino sobre el terreno vigentes desde el 1 de enero de 2022 permanecerían sin cambios durante el año 2023. En el anexo XI del presente informe figura la cuantía revisada de la prestación por condiciones de vida difíciles tras aplicar un aumento del 3,1 % y redondear las cifras en dólares a la decena más próxima.

Decisión de la Comisión

219. La Comisión decidió autorizar un aumento del 3,1 % de la prestación por condiciones de vida difíciles, con efecto a partir del 1 de enero de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 b) de su estatuto (véanse los montos revisados de la prestación que figuran el anexo XI).

G. Incentivo por movilidad: examen de la cuantía

220. De conformidad con el actual ciclo de examen, la cuantía del incentivo por movilidad se examina cada tres años. En 2015, la Comisión había decidido recomendar un incentivo por movilidad, en lugar de la anterior prestación por movilidad, para fomentar la movilidad del personal a los lugares de destino sobre el terreno (A/70/30, párr. 431). El incentivo, aprobado por la Asamblea General en su resolución 70/244, se estableció con efecto a partir del 1 de julio de 2016.

221. La última revisión del incentivo se hizo en 2019 y, en ese momento, la cuantía anual para la banda de las categorías P-1 a P-3 (100 % de la media ponderada del sueldo básico mensual) se fijó como límite inferior (6.700 dólares). La cuantía para las categorías P-4 y P-5 se fijó en el 125 % del límite (8.375 dólares) y para las categorías D-1 y superiores en el 150 % del límite (10.050 dólares). De conformidad con la resolución 70/244, el incentivo por movilidad se aplica al personal con cinco años consecutivos de servicio previo en una organización del régimen común y a partir de su segunda asignación (es decir, el primer traslado geográfico), excluidos los lugares de destino de categoría H, y se aumenta en un 25 % en la cuarta asignación y en un 50 % en la séptima. Por lo tanto, el incentivo por movilidad varía en función de la categoría y el número de asignaciones del funcionario. El incentivo se suspende cuando el funcionario ha pasado cinco años consecutivos en el mismo lugar de destino.

222. De acuerdo con la metodología para el ajuste aprobada por la Comisión, para establecer la cuantía revisada del incentivo por movilidad se utiliza la media ponderada del sueldo básico neto mensual del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en el año de la revisión. Sobre la base de los sueldos básicos netos aplicables el 1 de enero de 2022 y de la información más reciente sobre el personal disponible en la base de datos de la JJE al 31 de diciembre de 2020, el incentivo por movilidad para la banda de las categorías P-1 a P-3 (por dos o tres

asignaciones) ascendería a 6.900 dólares por año, que es la cifra que corresponde al 100 % de la media ponderada del sueldo básico mensual. La cuantía correspondiente al resto de los casos se recalculó sobre esa base y los resultados se muestran en el cuadro 4.

Cuadro 4

Nuevas cuantías propuestas del incentivo por movilidad

(Dólares de los Estados Unidos)

<i>Número de asignaciones</i>	<i>Grupo 1 (P-1 a P-3)</i>	<i>Grupo 2 (P-4 y P-5)</i>	<i>Grupo 3 (D-1 y categorías superiores)</i>
2 o 3	6 900	8 625	10 350
4 a 6	8 625	10 781	12 938
7 o más	10 350	12 938	15 525

223. Las consecuencias financieras derivadas del aumento propuesto de la cuantía del incentivo por movilidad, con efecto a partir del 1 de enero de 2023, se estimaron en unos 2,5 millones de dólares por año para todo el sistema.

Deliberaciones de la Comisión

224. La representante de la Red de Recursos Humanos señaló que la movilidad del personal seguía siendo una necesidad para el régimen común de las Naciones Unidas y que, debido a la pandemia, el entorno laboral actual suscitaba preocupaciones respecto del mantenimiento del nivel de motivación del personal a nivel mundial, no solo en el régimen común, para trasladarse de lugar de destino del mismo modo que antes del comienzo de la pandemia. Recordó que, aunque la movilidad era un requisito en muchas organizaciones, el principal propósito del incentivo era fomentar la movilidad constante durante toda la carrera del personal, lo que ponía de relieve la necesidad de seguir ofreciendo un incentivo adecuado. Por tanto, la Red apoyaba los resultados de la revisión y la decisión de actualizar el límite inferior del incentivo por movilidad y fijarlo en 6.900 dólares.

225. La representante de la FICSA tomó nota de que, según la metodología, para calcular la cuantía del incentivo por movilidad se debía utilizar la media ponderada del sueldo básico neto mensual del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en el año de revisión. Por lo tanto, el límite inferior del incentivo por movilidad se debía actualizar al 100 % de la media ponderada del sueldo básico neto mensual de la banda de categorías de P-1 a P-3, lo que suponía un aumento de la cuantía. La FICSA también había considerado los efectos de la pandemia de COVID-19 en el número máximo de años de permanencia en un lugar de destino para poder optar al incentivo por movilidad; muchos funcionarios habían sobrepasado el plazo máximo debido a las restricciones de la pandemia, algo que, en opinión de la Federación, se debía tener en cuenta, porque eran circunstancias que escapaban al control de los funcionarios. La representante del CCISUA dijo que el incentivo por movilidad era un elemento muy importante para poder atraer a más personal hacia el terreno, especialmente en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. A ese respecto, reiteró la posición anterior del CCISUA, a saber, que ese elemento se debía pagar por todos los traslados a cualquier lugar de destino, y no solo a los situados sobre el terreno, y su deseo de que esta cuestión se volviera a considerar en el examen del paquete de remuneración. El representante de la UNISERV estuvo de acuerdo con la propuesta de fijar el límite inferior en 6.900 dólares y expresó su deseo de que la Comisión decidiera recomendar esa actualización.

226. La Comisión observó que la movilidad del personal de contratación internacional era una parte integral de su servicio y que se esperaba que el personal de esa categoría fuera móvil. A ese respecto, recordó que, durante el examen amplio del paquete de remuneración, que anteriormente incluía una prestación por movilidad, se había debatido la cuestión de si la movilidad se debía incentivar. La Comisión había recomendado que se pagara una suma fija para incentivar la movilidad hacia los lugares de destino sobre el terreno y recordó que, en ese momento, la Asamblea General había decidido aumentar el importe de la prestación un 25 % para las asignaciones cuarta a sexta y un 50 % a partir de la séptima asignación del personal. En 2021, durante su examen del propósito del incentivo por movilidad, la Comisión consideró que, en general, el incentivo era un buen instrumento que se debía mantener para los lugares de destino en los que pudiera haber escasez de personal. Asimismo, observó los progresos realizados para inculcar en la plantilla una cultura de la movilidad, aunque también señaló que los progresos eran dispares entre las organizaciones.

227. La Comisión aclaró que la revisión en curso se centraba en la cuantía del incentivo por movilidad y no en su propósito ni en cómo se utilizaba. La Comisión apoyó la propuesta de aumentar el incentivo por movilidad, algo que consideró razonable a tenor de los resultados de la revisión. También consideró que la metodología para el ajuste seguía siendo adecuada y había aportado estabilidad en los ajustes.

Decisiones de la Comisión

228. La Comisión decidió:

- a) Aprobar las cuantías del incentivo por movilidad que figuran en el cuadro 4, con efecto a partir del 1 de enero de 2023;
- b) Volver a revisar la cuantía del incentivo por movilidad en el plazo de tres años, de acuerdo con el calendario establecido ([A/71/30](#), anexo IV).

H. Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias: examen de la cuantía

229. De conformidad con el ciclo de examen de la cuantía de las prestaciones que figura en el anexo IV del informe anual de la Comisión correspondiente a 2016 ([A/71/30](#)), la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias se revisa cada tres años. La última revisión se llevó a cabo en 2019, momento en el que se mantuvo la cuantía de la prestación en 19.800 dólares por año para el personal con familiares a cargo reconocidos oficialmente y en 7.500 dólares por año para el personal sin familiares a cargo ([A/74/30](#), párr. 139).

230. La prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias fue establecida por la Comisión en 2015 ([A/70/30](#), párr. 421) y aprobada por la Asamblea General en su resolución [70/244](#). La prestación es un incentivo para que el personal acepte asignaciones en lugares de destino no aptos para familias y con ella se reconocen las mayores dificultades financieras y psicológicas que tiene que afrontar al tener que separarse de su familia, incluidos los gastos adicionales relacionados con ciertos servicios.

231. La revisión de 2022 se llevó a cabo de conformidad con la metodología para el ajuste aprobada por la Comisión, según la cual se deben utilizar los datos sobre los alquileres del sistema de ajustes por lugar de destino. La secretaria de la Comisión revisó la cuantía de la prestación mediante un análisis detallado de los datos sobre los alquileres y calculó la media global del alquiler de una vivienda de hasta dos

dormitorios a partir de los datos obtenidos en el estudio más reciente en cada lugar de destino para los tres años anteriores a la revisión (2019 a 2021), excluidos los países con lugares de destino no aptos para familias. El alquiler medio global resultante de ese análisis ascendía a 1.653 dólares mensuales (19.836 dólares anuales), cifra que era ligeramente superior a la cuantía vigente de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias (19.800 dólares anuales) para el personal con familiares a cargo reconocidos oficialmente.

Deliberaciones de la Comisión

232. La representante de la Red de Recursos Humanos tomó nota del análisis y opinó que se debía mantener la cuantía vigente de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias porque el aumento propuesto era mínimo.

233. La representante de la FICSA estuvo de acuerdo con la medida recomendada por la Red de Recursos Humanos de mantener la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias en 19.800 dólares anuales (1.650 dólares mensuales), cifra que estaba a la par con la media global del alquiler que podría tener que pagar un funcionario destinado en uno de esos lugares para mantener una segunda residencia para sus familiares a cargo. La representante del CCISUA observó que el aumento de la media global del alquiler no era significativo, aunque preguntó qué magnitud tenía que tener ese aumento para provocar un cambio en la cuantía de la prestación. El representante de UNISERV reconoció que el aumento era mínimo, pero en su opinión se debía aplicar ese pequeño aumento de 3 dólares mensuales (de 1.650 a 1.653 dólares) y fijar la cuantía anual de la prestación en 19.836 dólares, y expresó la esperanza de que la Comisión decidiera aprobarlo.

234. Algunos miembros de la Comisión recordaron que la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias era un incentivo para que el personal aceptara puestos en lugares de destino en los que se veían obligados a separarse de su familia. Aunque el concepto de la separación obligatoria de la familia y el servicio en lugares de destino no aptos para familias no se contemplaba necesariamente en los distintos contextos del servicio exterior, la Comisión observó que, en el caso de las Naciones Unidas, los lugares de destino no aptos para familias eran aquellos en los que la presencia de los familiares a cargo reconocidos oficialmente estaba prohibida por razones de seguridad. La Comisión consideró razonable mantener la cuantía en 19.800 dólares anuales, recordando que en la última revisión en 2019 no se había aplicado la ligera disminución resultante (la media global del alquiler en 2019 era de 1.600 dólares mensuales (19.200 dólares anuales), es decir ligeramente inferior a la cuantía vigente de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias para los funcionarios con familiares a cargo).

235. La Comisión debatió brevemente las cuestiones metodológicas y tomó nota de la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución [76/240](#) de que la Comisión examinara el alcance y los parámetros de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, en particular el derecho a ella del personal sin familiares a cargo, y que la informara al respecto en su septuagésimo octavo período de sesiones.

236. La Comisión concluyó que era apropiado mantener la cuantía actual de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias de 19.800 dólares anuales para el personal con familiares a cargo reconocidos oficialmente. La cuantía para el personal sin familiares a cargo se mantendría en 7.500 dólares anuales.

Decisiones de la Comisión

237. La Comisión decidió:

- a) Mantener las cuantías vigentes de la prestación por servicio en lugares no aptos para familias de 19.800 dólares por año para los funcionarios con familiares a cargo reconocidos oficialmente y de 7.500 dólares por año para los funcionarios sin familiares a cargo;
- b) Volver a revisar la cuantía de la prestación en el plazo de tres años, de acuerdo con el calendario establecido (A/71/30, anexo IV).

I. Envío por traslado: examen del límite máximo de los pagos

238. En 2015, la Comisión concluyó su examen amplio del sistema de remuneración de las Naciones Unidas, incluidos los elementos del paquete de remuneración relacionados con el traslado. Durante sus deliberaciones, la Comisión había puesto de relieve la necesidad urgente de racionalizar y simplificar los distintos elementos relacionados con el traslado. Por consiguiente, en su 81^{er} período de sesiones, la Comisión decidió establecer un nuevo paquete de prestaciones por traslado que constaba de tres elementos: los viajes por traslado, los envíos por traslado y una prima de instalación. Asimismo adoptó, entre otras, las decisiones siguientes (A/70/30, párr. 399):

a) Ofrecer la posibilidad de hacer mudanza completa de los enseres domésticos en los envíos por traslado si esa opción estaba disponible y, si no lo estuviera, ofrecer la posibilidad de hacer mudanza completa hasta el límite establecido de la prestación, que se reembolsaría al personal tras la presentación de la factura. En vez de la mudanza completa, se podrían ofrecer una de las siguientes opciones:

- i) Una suma fija equivalente al 70 % del costo real de los envíos por traslado;
- ii) Una suma fija establecida por las organizaciones sobre la base del 70 % del costo de envíos anteriores, que no excediera de 18.000 dólares;

b) Ofrecer al personal con una asignación de dos años o más una prestación para el envío de enseres domésticos en un contenedor estándar de 20 pies para el personal sin familiares a cargo y en un contenedor estándar de 40 pies para el personal con familiares a cargo, sin tener en cuenta el peso de los enseres domésticos, por la ruta y el medio de transporte más eficaces en función de los costos.

239. Además, en 2015 la Comisión solicitó a las organizaciones que informaran sobre los costos anuales reales de los traslados con arreglo al sistema vigente y al nuevo paquete de prestaciones por traslado después de dos años de aplicación del nuevo sistema de remuneración, a fin de examinarlo.

240. En su resolución 70/244, la Asamblea General aprobó las mencionadas decisiones de la Comisión, y el nuevo paquete de prestaciones por traslado entró en vigor el 1 de julio de 2016.

241. Con arreglo al ciclo de examen establecido, la Comisión revisó el límite máximo de la cuantía de las sumas fijas relacionadas con los envíos por traslado en su 88^o período de sesiones, celebrado en 2019, y decidió mantener el límite máximo de dicho pago en 18.000 dólares, en lugar de la mudanza completa a cargo de las organizaciones. La Comisión también decidió revisar cada tres años el límite máximo de los pagos relacionados con los envíos por traslado utilizando los datos sobre los costos de envío reales obtenidos de las organizaciones del régimen común de las

Naciones Unidas. Para ello, la Comisión pidió a las organizaciones que informaran sobre los costos anuales reales de los envíos por traslado (A/74/30, párr. 160).

242. La secretaría de la Comisión presentó un informe en el que se revisaba el límite máximo de la cuantía de las sumas fijas relacionadas con los envíos por traslado utilizando los datos proporcionados por las organizaciones sobre los costos de envío reales. En él se proporcionaba también información sobre las opciones de envío por traslado que ofrecían las organizaciones del régimen común. Sobre la base del análisis de los costos de envío reales en el período comprendido entre 2018 y 2020, la secretaría de la Comisión propuso que se mantuviera el límite máximo de los pagos para el envío por traslado en la cuantía actual de 18.000 dólares.

Deliberaciones de la Comisión

243. La representante de la Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con las conclusiones presentadas por la secretaría de la Comisión y apoyó el mantenimiento del límite máximo en la cuantía actual de 18.000 dólares.

244. Los representantes de las tres federaciones estuvieron de acuerdo con la Red de Recursos Humanos y con la recomendación de la secretaría de la Comisión de mantener el límite máximo de la suma fija del pago por traslado en la cuantía actual de 18.000 dólares, de conformidad con la metodología. Además, observando que algunas organizaciones del régimen común sólo contemplaban la posibilidad de la mudanza completa realizada por la organización y no el pago de una suma fija, la representante de la FICSA instó a las organizaciones a que ofrecieran la máxima flexibilidad para adaptarse a las circunstancias individuales, especialmente en un momento caracterizado por las restricciones de los desplazamientos y las interrupciones de la cadena de suministro.

245. La Comisión observó que 23 de las 27 organizaciones que presentaron información⁸ ofrecían la posibilidad de la mudanza completa de los enseres domésticos a cargo de la organización en los casos de traslado. Sin embargo, en tres de esas organizaciones no había habido ninguna solicitud de mudanza completa a cargo de la organización en el período comprendido entre 2018 y 2020, porque todos los funcionarios que se habían trasladado habían optado por el pago de la suma fija. La Comisión expresó su preocupación por el hecho de que sólo 14 de las 20 organizaciones restantes hubieran facilitado datos sobre el costo real de los envíos por traslado tramitados por ellas. La Comisión reiteró la importancia de que las organizaciones proporcionen esos datos sobre los costos a fin de poder hacer una revisión exhaustiva y significativa de los envíos por traslado sobre la base del análisis a fondo de los datos por la secretaría.

246. La Comisión observó la nueva tendencia de un mayor número de funcionarios que optaban por el pago de la suma fija en las organizaciones que ofrecían tanto la mudanza completa de los enseres domésticos a cargo de la organización como la opción de la suma fija. En su opinión, era conveniente realizar un seguimiento de los datos y las tendencias en cuanto a la proporción del personal que elegía cada opción para poder tomar una decisión fundamentada, en caso necesario, sobre los costos en el futuro.

⁸ Las siguientes organizaciones respondieron al cuestionario de la secretaría de la Comisión: ACNUR, Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, CCI, Comisión Preparatoria del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, FAO, FIDA, Naciones Unidas, OACI, OIEA, OIT, OMI, OMPI, OMS, OMT, ONUDI, ONU-Mujeres, OPS, PMA, PNUD, Tribunal Internacional del Derecho del Mar, UIT, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNOPS, UPU y UNRWA. La OMM y ONUSIDA no respondieron.

247. La Comisión reconoció que el aumento actual de los precios debido a la pandemia de COVID-19 y otros factores económicos, como la subida del precio de la energía, podían haber afectado también al costo de los envíos. No obstante, los miembros de la Comisión reconocieron que esos aumentos de los costos de envío se reflejarían plenamente en el próximo examen periódico que abarcaría el período comprendido entre 2021 y 2023.

248. La Comisión observó que, aunque el análisis mostraba una disminución del costo medio de los envíos en el período examinado (2018 a 2020), se había acordado mantener el límite máximo de la suma fija para los envíos por traslado en la cuantía actual de 18.000 dólares debido al reciente aumento de la inflación y los costos conexos.

Decisiones de la Comisión

249. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información relativa al examen del límite máximo de los pagos en concepto de envíos por traslado;
- b) Mantener el límite máximo de los pagos en concepto de envíos por traslado, en lugar de la mudanza completa a cargo de las organizaciones, en la cuantía actual de 18.000 dólares;
- c) Solicitar a su secretaría que revise cada tres años el límite máximo de los pagos relacionados con los envíos por traslado utilizando los datos sobre los costos de envío reales obtenidos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;
- d) Pedir a todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que presenten cada tres años datos sobre los costos reales de los envíos por traslado y otra información pertinente para que la Comisión pueda realizar un examen eficaz.

Capítulo V

Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local: examen de las metodologías para el estudio de los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales

250. El personal del Cuadro de Servicios General y otros cuadros de contratación local representa el 60 % del personal del régimen común. Además del personal del Cuadro de Servicios Generales y el personal nacional del Cuadro Orgánico, que son las dos categorías más numerosas, los otros cuadros de contratación local son los del Servicio de Seguridad, Artes y Oficios, Profesores de Idiomas y Auxiliares de Información Pública, que se utilizan sobre todo en las organizaciones con sede en Nueva York.

251. Los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local se fijan con arreglo al principio Flemming, que fue promulgado originalmente en 1949 por el Comité de Expertos en materia de Sueldos, Subsidios y Licencias, denominado Comité Flemming. Ese principio fue reafirmado por la Comisión y la Asamblea General en numerosas ocasiones. La formulación actual del principio Flemming es la siguiente:

En virtud del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas se establece que la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar al personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Para cumplir con las normas establecidas por la Carta en lo que respecta al empleo del personal contratado localmente, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben estar en condiciones de competir con los empleadores del mismo mercado de trabajo que contratan personal de nivel igualmente elevado de calidad e idoneidad para desempeñar tareas de carácter similar y de valor igual a las que se realizan en las organizaciones. Para mantener un nivel competitivo a fin de atraer y retener funcionarios que reúnan esos requisitos es preciso que las condiciones de servicio de los funcionarios contratados localmente se determinen teniendo en cuenta las mejores condiciones de servicio prevalecientes entre los demás empleadores de la localidad. Las condiciones de servicio, incluidas la remuneración y otros elementos básicos de compensación, deben estar entre las mejores de la localidad, sin ser necesariamente las mejores.

252. Las funciones de la Comisión con respecto a la determinación de los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos se especifican en el estatuto de la Comisión. Según lo dispuesto en el artículo 10 a), la Comisión hará recomendaciones a la Asamblea General sobre los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio del personal. Según lo dispuesto en el artículo 11 a), la Comisión establecerá los métodos por los cuales han de aplicarse los principios para determinar las condiciones de servicio. Por último, según lo dispuesto en el artículo 12 1), en las sedes y en los demás lugares de destino que de tiempo en tiempo se designen a petición de la JJE, la Comisión determinará los hechos pertinentes y formulará recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y de otras categorías de contratación local.

253. Para desempeñar esas funciones, la Comisión estableció dos metodologías para realizar estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los diferentes lugares: una para los lugares de destino con sedes (aprobada en 1982), a la que posteriormente se añadieron otros lugares con condiciones de mercado similares,

y otra para todos los demás lugares de destino (aprobada en 1983). Ambas metodologías se basan en el principio Flemming y son esencialmente similares. No obstante, difieren en ciertos parámetros para la realización de los estudios en función del grado de sofisticación del mercado laboral local, por ejemplo, la disponibilidad de empleadores internacionales y de otro tipo, la diversidad de sectores económicos y el número de funcionarios del régimen común.

254. Para garantizar su eficiencia y eficacia, ambas metodologías se examinan y revisan en caso necesario al final de cada ronda de estudios de los sueldos en los lugares de destino con sedes sobre la base de la experiencia adquirida y las lecciones aprendidas en la ronda de estudios completada. A partir de la segunda ronda de estudios, se realizaron exámenes de ese tipo en 1987, 1992, 1997, 2003 y de 2008 a 2011.

255. La Comisión puso en marcha el examen actual en su 87º período de sesiones, tras haber completado la séptima ronda de estudios en los lugares de destino con sedes (2012 a 2019). Como parte de los preparativos para el examen, en 2018 se hizo una encuesta de los interesados, incluidos las organizaciones del régimen común, los representantes del personal y los comités de estudio de los sueldos locales, para conocer su experiencia en los estudios de los sueldos. Las observaciones recibidas ayudaron a identificar de forma exhaustiva todos los problemas y preocupaciones que suscitaban las metodologías y que debían abordarse durante el examen. Estas preocupaciones, agrupadas en categorías amplias, se referían entre otras cosas a: la falta de participación de los empleadores; la clasificación de los lugares de destino a los efectos de los estudios de los sueldos; la representación adecuada de la administración pública nacional; el papel del comité de estudio de los sueldos locales; la reunión y el análisis de los datos del estudio; la aplicación de los resultados y los ajustes provisionales; las medidas especiales en situaciones de extrema dificultad; y otras cuestiones.

256. Antes y durante el examen, la Asamblea General formuló dos solicitudes relacionadas con el tema. En 2016, en su resolución [71/264](#) (secc. III.A), solicitó a la Comisión que, cuando volviera a examinar las metodologías para los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales con arreglo al principio Flemming, considerara la posibilidad de seguir aumentando la ponderación de la administración pública nacional local entre los empleadores utilizados, teniendo en cuenta que las Naciones Unidas eran una organización de administración pública, así como la experiencia adquirida por la Comisión con las rondas de estudios anteriores. En 2021, en su resolución [76/240](#) (párr. 16), la Asamblea solicitó a la Comisión que utilizara a título experimental datos externos en los estudios de sueldos, teniendo en cuenta las opiniones de todas las partes interesadas. Ambas solicitudes se atendieron durante el examen, como se detalla a continuación.

257. Además, en 2018 se contactó a todos los Estados Miembros para obtener datos sobre la remuneración de su administración pública nacional. En particular, se solicitó información sobre los puestos comparables a los del personal del Cuadro de Servicios Generales dentro de las estructuras de su administración pública nacional. Aunque solo se recibieron 20 respuestas en total, las observaciones formuladas fueron útiles para las deliberaciones posteriores sobre cuestiones solicitadas por la Asamblea General, como la designación obligatoria de un organismo de la administración pública nacional en los estudios de los sueldos, así como el coeficiente de ponderación asignado a ese organismo en los estudios.

258. Para facilitar el examen, la Comisión estableció un grupo de trabajo tripartito integrado por miembros de la Comisión y representantes de las organizaciones del régimen común y de las federaciones del personal. Al grupo de trabajo se le encomendó, entre otras cosas, lo siguiente:

- a) Analizar los problemas detectados en la séptima ronda de estudios de los sueldos y proponer soluciones a esos problemas para que la Comisión los examinara;
- b) Examinar medios de obtener los datos para los estudios, incluida la posibilidad de adquirir datos de fuentes externas;
- c) Estudiar el modo de garantizar una representación adecuada de la administración pública nacional;
- d) Proponer las revisiones correspondientes del texto de ambas metodologías.

259. El grupo de trabajo se reunió en siete ocasiones entre 2019 y 2022, tanto de forma virtual como presencial. Las reuniones del grupo de trabajo se desarrollaron en un ambiente constructivo y abierto, con plena participación y colaboración de todos los interesados. Se hizo todo lo posible por garantizar la transparencia y el carácter inclusivo de los debates del grupo y por abordar los problemas detectados teniendo debidamente en cuenta las opiniones de todos los participantes. Gracias a ello, todas las recomendaciones del grupo se aprobaron por consenso.

260. Después de cada una de sus reuniones, el grupo de trabajo informó de sus progresos a la Comisión, la cual examinó las propuestas del grupo y formuló orientaciones adicionales. El examen se completó en el 94º período de sesiones de la Comisión, celebrado en julio de 2022, en el que la Comisión finalizó la revisión de las dos metodologías sobre la base de sus decisiones relativas a la adopción de un enfoque modificado para la evaluación de las condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local, que se aplicaría en la siguiente ronda de estudios. En la sección siguiente se ofrece una visión general de esas decisiones.

Deliberaciones de la Comisión

261. La Comisión y todos los interesados, teniendo en cuenta la solicitud formulada en 2016 por la Asamblea General (véase el párr. 256), estuvieron de acuerdo en que cualquier cambio en el enfoque para el estudio de los sueldos debía seguir estando basado en el principio Flemming. Esa fue la consideración fundamental y primordial subyacente para el examen de las propuestas del grupo de trabajo por la Comisión.

262. La Comisión reconoció que las cuestiones relacionadas con la participación de los empleadores y la reunión de los datos necesarios sobre la remuneración representaban buena parte de las preocupaciones señaladas por los interesados antes del examen. Con el fin de responder a esas preocupaciones, decidió introducir un proyecto piloto en el que los estudios convencionales de los sueldos se complementarían con el uso de datos sobre remuneración adquiridos externamente, o bien se sustituirían por estos datos. Se informó a la Comisión de que las consecuencias financieras del proyecto piloto podrían ascender a 4,6 millones de dólares, dependiendo del número de lugares para los que se adquirieran datos externos.

263. Este proyecto piloto se ejecutaría durante la octava ronda de estudios y se evaluaría una vez completada dicha ronda. Aunque era consciente de que el proyecto piloto debía tener una duración razonable para que la evaluación de sus resultados fuera útil, la Comisión consideró que la duración típica de una ronda (entre 8 y 10 años) era un período demasiado largo. Por lo tanto, decidió acortar la siguiente ronda de estudios a unos cinco años programando dos estudios por año en lugares de destino con sedes. Los estudios en todos los lugares de destino sin sedes se harían una vez durante ese período, de conformidad con la periodicidad establecida para esos estudios.

264. De acuerdo con las condiciones del proyecto piloto, se podían seguir haciendo estudios convencionales siempre que se cumplieran todas las condiciones para ello.

Sin embargo, si el estudio no se podía completar en un plazo razonable, se utilizarían datos externos sobre sueldos, en los lugares en que se dispusiera de ellos, para reemplazar los datos que faltaran de los empleadores utilizados como referentes. Además, el comité de estudio de los sueldos locales podía decidir por unanimidad prescindir de la reunión de datos de empleadores del sector privado y utilizar datos externos.

265. En relación con la cobertura de los datos externos sobre los sueldos, se señaló que, por lo general, las bases de datos de los proveedores comerciales no solían incluir información sobre la remuneración de la administración pública nacional. A ese respecto, teniendo en cuenta la importancia que asignaba la Asamblea General a la inclusión de empleadores del sector público y de la administración pública nacional en el proceso de estudio de los sueldos, la Comisión opinó que se debían obtener datos de estos empleadores antes de considerar la posibilidad de utilizar datos externos para el estudio. Con el fin de hacer frente a los retrasos sufridos durante la séptima ronda de estudios debido a la falta de participación de los empleadores de la administración pública nacional en algunos lugares, los representantes de las organizaciones propusieron que se ampliara la base para la selección de esos empleadores y que la administración pública nacional estuviera representada por uno de los principales ministerios (como el de finanzas, interior, hacienda o similar) en vez de limitarse al ministerio de relaciones exteriores como se hacía en la actualidad. La Comisión estuvo de acuerdo con la propuesta y propuso que, con el fin de mejorar la tasa de participación, se pusieran en contacto también con los empleadores de la administración pública nacional el Presidente de la Comisión, por conducto de las misiones permanentes ante las Naciones Unidas, y los jefes de los organismos coordinadores, además del comité de estudio de los sueldos locales. Asimismo, se podría pedir a la Asamblea General que solicitara la cooperación de los Estados Miembros para alentar la participación de los empleadores de su administración pública nacional en los estudios de los sueldos.

266. En cuanto a la representación adecuada de la administración pública nacional, se recordó que en la actualidad se realizaba una comparación de los sueldos del régimen común con los del empleador de la administración pública nacional y que a este se le aplicaba un coeficiente de ponderación que ya era el doble del de cualquier otro empleador. La Comisión estuvo de acuerdo en que, para determinar si era apropiado o aconsejable aumentar la ponderación de esa comparación, se debía valorar todo el alcance de la solicitud de la Asamblea General, en concreto si ese aumento era acorde con el principio Flemming y si estaba respaldado por la experiencia de la Comisión en las rondas de estudios anteriores. A este respecto, se observó que el aumento de ponderación en la comparación con un solo empleador supondría una desviación del principio Flemming, sobre todo si ese empleador no reflejaba las mejores condiciones ni las condiciones de empleo prevalecientes en el lugar de destino. Además, la experiencia de la última ronda de estudios indicaba que, en algunos casos, el enfoque de ponderación utilizado podía haber magnificado los resultados negativos de los estudios. Por ello, tras examinar la cuestión, la Comisión acordó que se debía mantener el coeficiente de ponderación que se asignaba en la actualidad al empleador de uso obligatorio.

267. Para mitigar aún más los problemas relacionados con la participación de los empleadores en los estudios convencionales, la Comisión consideró que era necesario revisar los requisitos en cuanto al tamaño de los empleadores participantes en el estudio. A ese respecto, los representantes de las federaciones del personal propusieron que se uniformara a 20 el número exigido de empleados en puestos similares a los de Servicios Generales para todos los lugares de destino, con arreglo al requisito mínimo que se aplicaba a los lugares de destino sobre el terreno con un mercado laboral en desarrollo. La Comisión decidió aprobar esta revisión, recordando

que durante la séptima ronda el tamaño de los empleadores había limitado la retención de empleadores competitivos y el tamaño exigido no se correspondía con el de las organizaciones del régimen común en muchos lugares de destino o no reflejaba la realidad de las condiciones locales en algunos mercados laborales, incluidos algunos lugares de destino con sedes cuyas economías estaban dominadas por pequeñas o medianas empresas. Al mismo tiempo, la Comisión acordó que, dada esa nueva flexibilidad, el tiempo asignado para la reunión de datos de los empleadores no debía ser ilimitado. Con la reducción del número de empleados exigido, el grupo de posibles empleadores se ampliaría. Por consiguiente, las dificultades experimentadas anteriormente en relación con la participación de los empleadores se resolverían o al menos se reducirían. Teniendo en cuenta eso, la Comisión decidió limitar el período de reunión de datos para los estudios convencionales de los sueldos a un máximo de seis meses, tras lo cual se utilizarían datos externos para finalizar los estudios en caso necesario.

268. La Comisión señaló que, debido a la ejecución del proyecto piloto en todos los lugares de destino, se dejaría de aplicar el proceso de verificación de referencia utilizado en lugar de un estudio convencional en los lugares de destino con poco personal local. No obstante, se seguía necesitando un proceso flexible que tuviera en cuenta la capacidad de los comités de estudio de los sueldos locales. A este respecto, la Comisión decidió adaptar los parámetros correspondientes del proyecto piloto. En particular, la lista de empleos de referencia no estaría basada en el inventario de empleos en el mercado local, como era la práctica en los lugares de destino con más personal local, sino en una lista predeterminada de empleos que era probable que se encontraran en la mayoría de los empleadores.

269. La Comisión estudió las repercusiones del cambio de la fuente de datos en los estudios de los sueldos y concluyó que se necesitaban normas operacionales y arreglos de transición para mantener la estabilidad de los sueldos locales del régimen común. Decidió que, en los casos en que se utilizaran datos externos, los resultados positivos inesperados y excesivos se introducirían progresivamente teniendo en cuenta la tendencia general de los movimientos salariales en el mercado laboral de la localidad. En la misma línea, la Comisión decidió que, en el caso de que los resultados fueran negativos, con independencia de la fuente de datos utilizada, los sueldos se congelarían hasta que los sueldos del mercado laboral, cuyo seguimiento se haría mediante una escala teórica, convergieran con los de la escala existente. Observando que en algunos lugares de destino ya se aplicaban dos escalas de sueldos y teniendo en cuenta su recomendación de que se discontinuara esa práctica, la Comisión decidió acelerar el cierre de la brecha entre las dos escalas tomando en consideración los resultados del estudio y la tendencia general de los movimientos salariales en el mercado de la localidad.

270. Además de suprimir la práctica de aplicar dos escalas de sueldos, la Comisión decidió también eliminar gradualmente las cuantías múltiples de las prestaciones por familiares a cargo. En la actualidad, si un estudio daba como resultado una cuantía inferior, la nueva suma solo se aplicaba al personal de nueva contratación mientras que la suma antigua, más elevada, se seguía abonando indefinidamente al personal que ya prestaba servicios antes del cambio. La Comisión, en respuesta a la recomendación de las organizaciones, decidió limitar a 12 meses el período en que se seguirían pagando esas prestaciones con arreglo a la cuantía anterior.

271. La Comisión examinó las implicaciones del proyecto piloto para el personal de otros cuadros de contratación local que las organizaciones del régimen común utilizaban en todo el mundo. A ese respecto, se plantearon dos cuestiones. La primera estaba relacionada con el hecho de la que metodología para los estudios realizados durante la séptima ronda en los lugares de destino con sedes no estaba diseñada para

estudiar los sueldos del personal nacional del Cuadro Orgánico, porque ese tipo de personal no se solía contratar en esos lugares de destino. Sin embargo, la metodología se había aplicado también en otros seis lugares de destino sin sedes que tenían unas condiciones de mercado similares y en los que sí se solía contratar a personal nacional del Cuadro Orgánico. Teniendo en cuenta esa situación, la Comisión decidió que en la octava ronda de estudios la metodología aplicada en esos seis lugares de destino fuera la misma que la que se utilizaba para los demás lugares de destino sin sedes, en la que sí se incluían disposiciones sobre el estudio de los sueldos del personal nacional del Cuadro Orgánico.

272. La segunda cuestión sobre la ejecución del proyecto piloto en todo el mundo estaba relacionada con los diferentes cuadros de personal existentes en Nueva York, en particular el Servicio de Seguridad. Durante la sexta ronda de estudios, la Comisión señaló las dificultades para encontrar empleadores apropiados para ser utilizados como referentes y establecer las equivalencias de puestos pertinentes y decidió que en la siguiente ronda los resultados de los estudios para los puestos del Cuadro de Servicios Generales se aplicarían también a la escala de sueldos del Servicio de Seguridad. En el reciente examen de las metodologías, los representantes de las federaciones del personal informaron sobre las dificultades para contratar y retener a personal de ese cuadro durante la séptima ronda de estudios. Teniendo en cuenta eso, así como el hecho de que ya existía una escala de sueldos aparte para ese cuadro de personal en Nueva York, la Comisión decidió que durante la octava ronda se realizara un estudio específico de los sueldos del personal del Servicio de Seguridad en plena conformidad con la metodología establecida. Si hubiera dificultades sustanciales para la realización de ese estudio, se aplicarían a la escala de sueldos del personal del Servicio de Seguridad los resultados del estudio de los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local.

273. La Comisión observó que, debido a la aplicación del proyecto piloto y a la racionalización de algunos aspectos de las metodologías, era necesario revisar las funciones y responsabilidades de los agentes implicados en los estudios, en particular el comité de estudio de los sueldos locales, que es un comité técnico independiente integrado por representantes de las organizaciones y del personal que presta servicios en el lugar estudiado y que es el principal asociado en la localidad a los efectos de la aplicación de la metodología. La Comisión decidió que, en vista de las responsabilidades adicionales asignadas al comité de estudio de los sueldos locales en relación con el uso de datos externos, se debía proporcionar capacitación adecuada a sus miembros, bien en línea o de manera presencial. Esta formación permitiría que el comité desempeñara sus funciones con eficiencia y mejoraría la comunicación, tanto en el seno del comité como en el lugar de destino, teniendo en cuenta las medidas sobre la confidencialidad ya aplicadas.

274. Además de los cambios recomendados en las metodologías descritas en el informe del grupo de trabajo, la Comisión también hizo suyas otras recomendaciones técnicas relativas a la cuantificación de las prestaciones, la periodicidad de los ajustes provisionales, el cálculo del componente no pensionable, el calendario de los estudios (anexo XII), la clasificación de los lugares de destino a los efectos del estudio de los sueldos, el cuestionario revisado para los estudios y otros asuntos.

275. Por último, la Comisión señaló que el éxito de la ejecución del proyecto piloto en todo el mundo dependía no solo de que se aplicara en todos los lugares de destino y a todas las categorías de personal, sino también de que sus resultados fueran aplicados por las organizaciones de manera coordinada en cada lugar de destino. Esta coordinación sería necesaria tanto en el momento de hacer estudios amplios como a la hora de introducir ajustes provisionales.

Decisiones de la Comisión

276. Teniendo en cuenta las recomendaciones del grupo de trabajo y las solicitudes de la Asamblea General, la Comisión decidió:

- a) Aprobar los cambios mencionados más arriba e incorporarlos en las metodologías I y II revisadas para su aplicación en la octava ronda de estudios;
- b) Aplicar en todos los lugares de destino el proyecto piloto sobre el uso de datos externos que se describe en el anexo XIII;
- c) Adoptar el siguiente enfoque con respecto a los empleadores de la administración pública nacional:
 - i) La administración pública nacional debe estar representada por uno de los principales ministerios nacionales (como el de hacienda, finanzas, relaciones exteriores o similar);
 - ii) El requisito de utilizar un empleador de la administración pública nacional se debe mantener en la metodología I y en los lugares de destino designados de la metodología II;
 - iii) Teniendo en cuenta la experiencia de la séptima ronda de estudios, se debe mantener el coeficiente de ponderación asignado actualmente al empleador de la administración pública nacional, pero sus efectos se deben seguir vigilando y la cuestión se debe examinar al finalizar la ronda de estudios;
- d) Aprobar el calendario de la octava ronda de estudios en los lugares de destino con sedes que figura en el anexo XII;
- e) Invitar a la Asamblea General a que considere la posibilidad de solicitar a los Estados Miembros que se comprometan a alentar la participación de los empleadores de su administración pública nacional en los estudios de los sueldos del régimen común;
- f) Solicitar a las organizaciones del régimen común que apliquen los cambios resultantes de los estudios de los sueldos y los ajustes provisionales de forma coordinada en cada lugar de destino.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2023-2024

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común.
2. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal:
 - a) Examen del marco para la gestión de los recursos humanos;
 - b) Examen de las normas de conducta;
 - c) Condiciones de viaje por vía aérea;
 - d) Multilingüismo del personal;
 - e) Diversidad geográfica y rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo;
 - f) Encuesta Mundial del Personal.
3. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos;
 - c) Remuneración pensionable: revisión de la escala común de contribuciones del personal;
 - d) Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino: informes y programas del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;
 - e) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología y la cuantía;
 - f) Subsidio de educación: examen de la cuantía;
 - g) Examen de la aplicación del incentivo para la contratación;
 - h) Prestación por condiciones de vida difíciles: estudio de las mejores prácticas para la clasificación de los lugares de destino basada en la dificultad de las condiciones de vida;
 - i) Prestación por condiciones de vida difíciles: mejora de las modalidades para la reunión de datos;
 - j) Examen de la definición de los lugares de destino de la categoría H;
 - k) Pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de la categoría E que no hayan sido designados como no aptos para familias: examen de las repercusiones de la recomendación de la Comisión sobre el pago;
 - l) Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias: alcance y parámetros;
 - m) Prestación por peligrosidad: examen de la cuantía;
 - n) Subsidio de evacuación por motivos de seguridad.
4. Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local:

- a) Aplicación de las metodologías de los estudios de los sueldos: estudios de los sueldos en los lugares de destino con sedes;
 - b) Estudio de la viabilidad y las repercusiones de establecer una escala de sueldos aparte para el personal de Servicios Generales destinado en Berna.
5. Examen del proceso de consultas y de las modalidades de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional.
6. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General.

Anexo II

Fuentes de información sobre la diversidad en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas

<i>Organización</i>	<i>Fuentes de acceso público</i>	<i>Edad</i>	<i>Distribución geográfica</i>	<i>Género</i>
ACNUR	“Age, gender and diversity accountability report”	X	X	X
FAO	—			
FIDA	“Diversidad en el FIDA”	X	X	X
ISA	—			
ITC	Informe anual		X	X
Naciones Unidas	Informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” ^b	X	X	X
OACI	“Status of the ICAO workforce”	X	X	X
OIEA	“Personal: mujeres en la Secretaría”	X	X	X
OIT	“Composición y estructura del personal de la OIT”	X	X	X
OMI	—			
OMM	—			
OMPI	Plantilla de la OMPI 2021 ⁱ	X	X	X
OMS	Datos de la plantilla al 31 de julio de 2021 ^h	X	X	X
OMT	Informe sobre recursos humanos ^f	X	X	X
ONUDI	—			
ONU-Mujeres	—			
ONUSIDA	Folleto “Update on human resources management issues: people of UNAIDS 2020” ^c	X	X	X
OPS	—		Véase la OMS	
OTPCE	—			
PMA	Paridad de género ^g			X
PNUD	—	X	X	

<i>Organización</i>	<i>Fuentes de acceso público</i>	<i>Edad</i>	<i>Distribución geográfica</i>	<i>Género</i>
TIDM	–			
UIT	Informes y estadísticas sobre recursos humanos ^a	x	x	x
UNESCO	“Key data on UNESCO staff”			
UNFPA	–			
UNICEF	Información en el sitio web Careers ^d		x	x
UNOPS	Anexo I del informe anual del Director Ejecutivo ^e	x	x	x
UNRWA	–			
UPU	–			

Abreviaciones: ACNUR = Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, FAO = Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FIDA = Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola, ISA = Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, ITC = Centro de Comercio Internacional, OACI = Organización de Aviación Civil Internacional, OIEA = Organismo Internacional de Energía Atómica, OIT = Organización Internacional del Trabajo, OMI = Organización Marítima Internacional, OMM = Organización Meteorológica Mundial, OMPI = Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, OMS = Organización Mundial de la Salud, OMT = Organización Mundial del Turismo, ONUDI = Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, ONU-Mujeres = Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONUSIDA = Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, OPS = Organización Panamericana de la Salud, OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, PMA = Programa Mundial de Alimentos, PNUD = Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar, UIT = Unión Internacional de Telecomunicaciones, UNESCO = Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNFPA = Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNICEF = Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNOPS = Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, UNRWA = Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente y UPU = Unión Postal Universal.

^a Véase <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYzQ3ZThiNDgtNzE2Yi00N2Q3LTllZWMTYTVjNDFjMTg5NjJjIiwidCI6IjZlZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTl0YmQ0OTIxOWZkMyIsImMiOiJ9>.

^b A/76/570 y A/76/570/Corr.1.

^c Véase www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/People%20of%20UNAIDS%202020%20_single%20pages.pdf.

^d Véase www.unicef.org/careers/equity-inclusion-and-diversity-unicef..

^e Véase https://content.unops.org/documents/libraries/executive-board/documents-for-sessions/2021/annual-session/unops-segment-item-15-annual-report-of-the-executive-director/en/DP-OPS-2021-4-Annex-1_EN.pdf..

^f Véase https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2021-10/A24_05_c_Human%20resources%20report_Sp.pdf?gj6BFEDXbBdbVL6ywXYMCWj45VIqcuVR.

^g Véase www.wfp.org/gender-parity.

^h Véase www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021.

ⁱ Véase www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_workforce_2021.pdf.

Anexo III

Medidas para fomentar el dinamismo, la creatividad y las contribuciones innovadoras y mejorar o ampliar la oferta de contratación de los candidatos más jóvenes

Organización	Programa para jóvenes profesionales	Contratación y extensión (por ejemplo, ferias profesionales, nueva plataforma)	Aumento de los puestos de categoría inicial (Cuadro Orgánico y categorías superiores)	Personal subalterno del Cuadro Orgánico	Grupos de jóvenes	Otras iniciativas
ACNUR				X		Junta Consultiva sobre Diversidad e Inclusión; reservas de talentos; Jóvenes Voluntarios de las Naciones Unidas
FAO	X					
FIDA		X			(Youth Network)	Premio a la innovación
ISBA				X		Sesiones de almuerzo didáctico
ITC		X				Programa de mentorías; laboratorio de innovación; red de pasantes
Naciones Unidas	X	X		X	X (Young UN)	Innovation Network; Día de la Innovación; iniciativa #NewWork; Emerging Talent Programme; Equipo de Tareas de la JJE sobre el Futuro del Personal del Sistema de las Naciones Unidas; iniciativa Reserva de Talentos
OACI						Programa Young Aviation Professionals, OurICAO; comunicación directa con la Oficina del Secretario General
OIEA				X	X (United Nations-Nuclear Young Generation)	Programa de mentorías centrado en los jóvenes

<i>Organización</i>	<i>Programa para jóvenes profesionales</i>	<i>Contratación y extensión (por ejemplo, ferias profesionales, nueva plataforma)</i>	<i>Aumento de los puestos de categoría inicial (Cuadro Orgánico y categorías superiores)</i>	<i>Personal subalterno del Cuadro Orgánico</i>	<i>Grupos de jóvenes</i>	<i>Otras iniciativas</i>
OIT			X			Portal de la iniciativa de ideas del personal; revisión de los requisitos de acceso a la categoría inicial (por ejemplo, experiencia, formación académica e idiomas)
OMI					X (Young IMO)	
OMM			X (introducción de puestos de categoría P-1 en los departamentos administrativos y técnicos)			
OMPI						Coordinador para la juventud; coordinadores para la juventud en cada sector; Create Lab, iniciativa para promover la innovación
OMS	X (en vías de creación)			X		Promoción estructurada de las perspectivas de carrera
OMT				X		Students' League; Academy; Jobs Factory; Cumbre Mundial de la Juventud
ONUDI	X (propuesta)	X		X		Programa de mentorías
ONU-Mujeres						Young Women Leaders Initiative con VNU; asignaciones temporales a distancia
ONUSIDA			X (la separación del servicio acordada de unos 100			La revisión de los requisitos de experiencia “internacional” para el

Organización	Programa para jóvenes profesionales	Contratación y extensión (por ejemplo, ferias profesionales, nueva plataforma)	Aumento de los puestos de categoría inicial (Cuadro Orgánico y categorías superiores)	Personal subalterno del Cuadro Orgánico	Grupos de jóvenes	Otras iniciativas
			funcionarios ofrece la oportunidad de contratar a personal relativamente más joven y de ofrecer puestos de menor categoría)			personal nacional del Cuadro Orgánico y las plazas de categoría inicial del Cuadro Orgánico podría reducir los obstáculos a la contratación
OPS						Mecanismo de lista de preselección de candidatos para puestos normalmente cubiertos por jóvenes profesionales
OTPC		X			Grupo de jóvenes de la OTPC	
PMA			Creación de plazas de categoría P-1 de Oficial de Programación Presupuestaria y Oficial Subalterno de Socorro de Emergencia		(Youth Network)	Junta Asesora para la Juventud; Innovation Accelerator; memorando de entendimiento con VNU para aumentar las cifras
PNUD		X		X		UNDP-UNV Talent Programme for Young Professionals with Disabilities, programa de posgrado
TIDM	X			X		
UIT	X (en vías de creación)	X				Oportunidades de mentoría y aprendizaje
UNESCO		X		X	X (Young UNESCO)	Programa de mentorías
UNFPA		X				Mesas redondas de pasantes

<i>Organización</i>	<i>Programa para jóvenes profesionales</i>	<i>Contratación y extensión (por ejemplo, ferias profesionales, nueva plataforma)</i>	<i>Aumento de los puestos de categoría inicial (Cuadro Orgánico y categorías superiores)</i>	<i>Personal subalterno del Cuadro Orgánico</i>	<i>Grupos de jóvenes</i>	<i>Otras iniciativas</i>
UNICEF				X	X (Young UNICEF)	Grupos de recursos para los empleados, YoU Are Leaders
UNOPS				X		En el proceso de contratación para funciones de personal nacional subalterno (ICSC-3 y ICSC-4, equivalentes a GS-3 y GS-4) se deben tener en cuenta las competencias transferibles y no sólo la experiencia técnica anterior
UNRWA				X		Programa Together de la Secretaría de las Naciones Unidas de mentorías y creación de redes
UPU		X	Reestructuración de algunos puestos en categorías inferiores, con opción a ascender de categoría posteriormente	X		Participación del personal joven en actividades y acontecimientos; programa de mentorías para estudiantes universitarios

Abreviaciones: ACNUR = Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, FAO = Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FIDA = Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola, ISA = Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, ITC = Centro de Comercio Internacional, OACI = Organización de Aviación Civil Internacional, OIEA = Organismo Internacional de Energía Atómica, OIT = Organización Internacional del Trabajo, OMI = Organización Marítima Internacional, OMM = Organización Meteorológica Mundial, OMPI = Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, OMS = Organización Mundial de la Salud, OMT = Organización Mundial del Turismo, ONUDI = Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, ONU-Mujeres = Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONUSIDA = Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, OPS = Organización Panamericana de la Salud, OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, PMA = Programa Mundial de Alimentos, PNUD = Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar, UIT = Unión Internacional de Telecomunicaciones, UNESCO = Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNFPA = Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNICEF = Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNOPS = Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, UNRWA = Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, UPU = Unión Postal Universal y VNU = programa de los Voluntarios de las Naciones Unidas.

Anexo IV

Marco de acción propuesto para la revisión de las normas de conducta en el período 2022-2023

<i>Actividad</i>	<i>Participantes</i>	<i>Calendario</i>
Establecimiento por la Comisión de Administración Pública Internacional de un grupo de trabajo sobre las normas de conducta de la administración pública internacional	Comisión	Julio de 2022 (94º período de sesiones)
Solicitud de candidaturas de representantes	Todas las organizaciones y los órganos del personal	A más tardar el 15 de agosto de 2022
Reunión de datos y opiniones preliminares	Representantes nombrados por las organizaciones	15 de septiembre de 2022
Organización del grupo de trabajo, elaboración del mandato y preparación de la documentación necesaria	Secretaría de la CAPI	30 de septiembre de 2022
Primera reunión del grupo de trabajo en la que se elaborará una hoja de ruta detallada para la revisión de las normas de conducta sobre la base de las opiniones de todos los interesados	Grupo de trabajo: representantes de las organizaciones (un grupo más reducido seleccionado por la JJE) y de los órganos del personal, algunos miembros de la Comisión y de la secretaría de la CAPI	Noviembre de 2022
Presentación de un informe a la Comisión sobre los progresos realizados	Organizaciones, órganos del personal, la Comisión y su secretaría (período de sesiones de la Comisión)	Marzo de 2023 (95º período de sesiones)
Aplicación de la hoja de ruta del grupo de trabajo y finalización de la revisión de las normas de conducta	Grupo de trabajo: representantes de las organizaciones (un grupo más reducido seleccionado por la JJE) y de los órganos del personal, algunos miembros de la Comisión y de la secretaría de la CAPI	Abril a diciembre de 2023
Presentación a la Comisión del proyecto de informe finalizado	Organizaciones, órganos del personal, la Comisión y su secretaría (período de sesiones de la Comisión)	Marzo de 2024 (97º período de sesiones)

Abreviaciones: CAPI = Comisión de Administración Pública Internacional; JJE = Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

Anexo V

Políticas relacionadas con la licencia parental en organizaciones multilaterales mundiales y regionales

Cuadro 1

Prestaciones por licencia parental en las principales instituciones mundiales

<i>Organización</i>	<i>Licencia de maternidad</i>	<i>Licencia de paternidad</i>	<i>Licencia por adopción</i>
Régimen común de las Naciones Unidas	16 semanas	4 semanas en lugares de destino aptos para familias 8 semanas en lugares de destino no aptos para familias	8 semanas
Banco Mundial (a partir del 1 de diciembre de 2018)	Como licencia parental: 100 días hábiles (20 semanas) para el cuidador principal	Como licencia parental: 100 días hábiles (20 semanas) para el cuidador principal 50 días hábiles (10 semanas) para el cuidador secundario	Como licencia parental: 100 días hábiles (20 semanas) para el cuidador principal 50 días hábiles (10 semanas) para el cuidador secundario
Fondo Monetario Internacional	Como licencia parental: 12 semanas (madre que da a luz) 8 semanas (madre que no da a luz)	Como licencia parental: 8 semanas	Como licencia parental: 8 semanas
Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos	16 semanas; 26 semanas si las mujeres embarazadas han dado a luz a 2 nacidos vivos o hay 2 hijos a cargo en el hogar menores de 20 años; 34 semanas para los partos múltiples; 6 semanas adicionales para los progenitores solos	4 semanas para partos simples y 6 semanas para partos múltiples	10 semanas de licencia parental a partir de la fecha de llegada del niño al hogar

Cuadro 2

Prestaciones por licencia parental en las instituciones regionales

<i>Organización</i>	<i>Licencia de maternidad</i>	<i>Licencia de paternidad</i>	<i>Licencia por adopción</i>
Asia y el Pacífico			
Banco Asiático de Desarrollo (la nueva política entró en vigor el 1 de enero de 2021)	26 semanas si el cuidador principal es la madre que da a luz; en caso contrario, 20 semanas naturales	20 semanas si es el cuidador principal; en caso contrario, 20 días hábiles	20 semanas si es el cuidador principal; en caso contrario, 20 días hábiles
Asociación de Naciones de Asia Sudoriental	90 días naturales	5 días hábiles	No disponible

<i>Organización</i>	<i>Licencia de maternidad</i>	<i>Licencia de paternidad</i>	<i>Licencia por adopción</i>
Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico	16 semanas, de las cuales 8 pueden tomarse de forma flexible a lo largo de los 12 meses siguientes al nacimiento del niño; también tienen derecho a 6 días de licencia por cuidado de hijos cada año por hijos menores de 7 años, y 2 días por hijos de entre 7 y 12 años. Licencia médica de 3 días al año por hijos hasta la edad de 12 años	2 semanas; también tienen derecho a 6 días de licencia por cuidado de hijos cada año por hijos menores de 7 años, y 2 días por hijos de entre 7 y 12 años. Licencia médica de 3 días al año por hijos hasta la edad de 12 años	No hay información disponible
Europa			
Instituciones de la Unión Europea	20 semanas; 24 semanas en caso de parto múltiple o nacimiento prematuro, o de nacimiento de un niño con discapacidad o enfermedad grave. También tienen derecho a una licencia parental	Licencia especial de 10 días con sueldo completo; 20 días si el niño tiene discapacidad. Licencia parental de hasta seis meses con sueldo parcial (prestación)	20 semanas, que se amplían a 24 si el niño adoptado tiene discapacidad
Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa	16 semanas, con 2 semanas adicionales en caso de parto múltiple (derecho a ausentarse dos horas diarias para amamantar al niño hasta que cumpla 1 año)	4 semanas; 8 semanas en lugares de destino no aptos para familias	10 semanas
Organización del Tratado del Atlántico Norte	Licencia prenatal y postnatal de 14 semanas, más licencia parental de 6 semanas (un total de 20 semanas); 1 semana adicional por cada niño en caso de parto múltiple	Licencia parental de 6 semanas; 1 semana adicional por cada niño en caso de parto múltiple	Licencia parental de 6 semanas; 1 semana adicional en caso de adopción de 2 o más niños
Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo ^a	22 semanas naturales consecutivas; 33 semanas en caso de parto múltiple; La licencia con sueldo puede ir seguida de otras 30 semanas de licencia sin sueldo (45 semanas en caso de parto múltiple)	Hasta 20 días hábiles de licencia con sueldo por nacimiento; 30 días hábiles en caso de parto múltiple. Pueden aprobarse otras 30 semanas naturales consecutivas de licencia sin sueldo por nacimiento	Hasta 22 semanas naturales consecutivas o hasta 20 días hábiles, a decisión del Director de Recursos Humanos. Se pueden conceder otras 30 semanas naturales de licencia sin sueldo por adopción
África			
Banco Africano de Desarrollo (la nueva política entró en vigor en verano de 2021)	16 semanas con sueldo completo, que pueden prorrogarse 2 meses más a media jornada, con	4 semanas	8 semanas si el niño es menor de 6 meses; 10 días hábiles si es mayor de 6 meses

<i>Organización</i>	<i>Licencia de maternidad</i>	<i>Licencia de paternidad</i>	<i>Licencia por adopción</i>
	suelo completo el primer mes y con medio sueldo el segundo		
Comunidad de África Oriental	60 días laborables con sueldo completo, pero no más de una vez cada dos años	10 días laborables con sueldo completo, pero no más de una vez cada dos años	No hay información disponible
Comunidad de África Meridional para el Desarrollo	90 días (incluidos los días inhábiles)	5 días hábiles	30 días si el niño tiene menos de 3 meses
América y el Caribe			
Organización de los Estados Americanos	12 semanas	4 semanas	4 semanas
Banco Interamericano de Desarrollo (a partir de marzo de 2020)	100 días hábiles para la madre que da a luz, como cuidadora principal	100 días hábiles si es el cuidador principal; 50 días hábiles si el cuidador secundario	100 días hábiles si es el cuidador principal; 50 días hábiles si el cuidador secundario
Comunidad del Caribe	14 semanas si ha trabajado durante 2 años o más; 8 semanas si ha trabajado durante 1 año; se prorratea si ha trabajado durante menos de 1 año (4 semanas como mínimo)	4 semanas (pueden tomarse en un período continuo o en períodos separados, dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento del niño)	No disponible
Banco Central del Caribe Oriental	3 meses, de los cuales 2,5 meses con sueldo completo	No hay información disponible	No hay información disponible
Mercado Común del Sur (MERCOSUR)	14 semanas, seguidas de 3 meses de reducción del horario de trabajo para permitir la lactancia materna	10 días hábiles	14 semanas para la nueva madre y 10 días hábiles para el nuevo padre
Comunidad Andina	10 semanas	5 días naturales	No disponible

^a Los miembros del personal del Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo que tengan derecho a una licencia con sueldo por nacimiento, a una licencia con sueldo por adopción o a una licencia con sueldo por gestación subrogada, cuando el miembro del personal no sea el cuidador principal del hijo a cargo, tendrán derecho, en los términos y condiciones que determine el Director General de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional, a una licencia compartida con sueldo de hasta 14 semanas naturales consecutivas. Los derechos a una licencia por adopción también se aplican a la gestación subrogada. Los miembros del personal también tienen derecho a una licencia parental sin sueldo de hasta 13 semanas para facilitar el cuidado de cada uno de los hijos menores de 18 años a su cargo.

Anexo VI

Políticas y prácticas actuales de licencia parental en el régimen común de las Naciones Unidas

Organización	Licencia de maternidad (semanas)		Licencia de paternidad (semanas)		Licencia por adopción (semanas)			
	16	8 adicionales de licencia especial con sueldo completo	4 en los lugares de destino aptos para familias y 8 en los no aptos para familias	8 adicionales de licencia especial con sueldo completo	8	10	16	18
ACNUR	✓	✓	✓					✓
FAO	✓	✓	✓			✓		
FIDA	✓	✓	8 semanas		✓			
ISA	✓		✓		4 semanas (lugares de destino aptos para familias) y 8 semanas (lugares de destino no aptos para familias)			
ITC	✓		Solo 4 semanas		✓			
OACI	✓		Solo 4 semanas		✓			
OIEA	✓		Solo 4 semanas		✓			
OIT	✓		✓		✓			
OMI	✓		Solo 4 semanas		Solo 4 semanas			
OMPI	✓	✓	Solo 8 semanas		✓		✓ ⁱ	
OMS	✓ ^c	✓	✓ ^d				✓ ^d	
OMT	✓		Solo 4 semanas		✓			
ONUDI	✓		Solo 4 semanas		Solo 4 semanas			
ONU-Mujeres	✓	✓ ^e	✓	✓ ^e			✓	
ONUSIDA	✓ ^c	✓	✓ ^f	✓			✓ ^g	
OPS	✓		✓		✓			
OTPCE	✓ ^h		Solo 4 semanas		✓			
PMA	✓	✓	✓			✓		
PNUD	✓		✓		✓			
Secretaría de las Naciones Unidas	✓		✓		✓			
UIT	✓		Solo 4 semanas					
UNESCO	✓	✓	✓		✓			
UNFPA	✓	✓	✓	✓ ^a			✓	
UNICEF	✓	✓	✓	✓ ^b			✓	
UNOPS	✓		✓		✓			

Organización	Licencia de maternidad (semanas)		Licencia de paternidad (semanas)		Licencia por adopción (semanas)			
	16	8 adicionales de licencia especial con sueldo completo	4 en los lugares de destino aptos para familias y 8 en los no aptos para familias	8 adicionales de licencia especial con sueldo completo	8	10	16	18
UNRWA	✓		✓		✓			
UPU	✓		Solo 2 semanas		Solo 2 semanas			

Abreviaciones: ACNUR = Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, FAO = Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FIDA = Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola, ISA = Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, ITC = Centro de Comercio Internacional, OACI = Organización de Aviación Civil Internacional, OIEA = Organismo Internacional de Energía Atómica, OIT = Organización Internacional del Trabajo, OMI = Organización Marítima Internacional, OMPI = Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, OMS = Organización Mundial de la Salud, OMT = Organización Mundial del Turismo, ONUDI = Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, ONU-Mujeres = Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONUSIDA = Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, OPS = Organización Panamericana de la Salud, OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, PMA = Programa Mundial de Alimentos, PNUD = Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, UIT = Unión Internacional de Telecomunicaciones, UNESCO = Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNFPA = Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNICEF = Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNOPS = Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, UNRWA = Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente y UPU = Unión Postal Universal.

^a El UNFPA concede 12 semanas adicionales de licencia de paternidad para el personal de los lugares de destino aptos para familias, con lo que la licencia de paternidad asciende a un total de 16 semanas, independientemente del lugar de destino.

^b El UNICEF concede 16 semanas en total de licencia de paternidad, independientemente del lugar de destino (apto para familias o no).

^c La OMS y ONUSIDA tienen una política básica de licencia de maternidad de 20 semanas para los partos múltiples.

^d La OMS concede 4 semanas más de licencia de paternidad en caso de parto múltiple y 2 semanas más de licencia por adopción si se adopta más de un hijo; además, la OMS proporciona una licencia de maternidad subrogada de 16 semanas (18 semanas si se trata de más de un hijo) en forma de licencia especial con sueldo completo.

^e ONU-Mujeres añade 8 semanas de licencia previa al parto a la prestación de maternidad del personal que desempeña su servicio en lugares de destino de categoría D y E, lo que suma un total de 32 semanas de licencia con sueldo; la licencia de paternidad asciende a un total de 16 semanas para todo el personal, lo que significa que el personal de la sede tiene 12 semanas de licencia especial con sueldo completo, además del derecho normal a 4 semanas de licencia de paternidad.

^f La licencia básica de paternidad de ONUSIDA es de 4 semanas para los partos simples y de 8 semanas para los partos múltiples, complementadas por 12 semanas y 8 semanas, respectivamente, de licencia especial con sueldo completo.

^g La licencia básica por adopción y gestación subrogada de ONUSIDA es de 8 semanas, complementadas por 8 semanas de licencia especial con sueldo completo en caso de parto simple y 10 semanas en caso de parto múltiple.

^h La OTPCE concede 20 semanas de licencia de maternidad para los nacimientos de gemelos y 22 semanas para los trillizos, más 4 semanas adicionales si el parto es por cesárea.

ⁱ La OMPI concede 8 semanas adicionales de licencia especial con sueldo al personal con nombramiento de plazo fijo, continuo y permanente, con lo que el período total de licencia por adopción asciende a 16 semanas.

Anexo VII

Licencia parental: convenciones y recomendaciones pertinentes de entidades y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

El grupo de trabajo sobre la licencia parental examinó los siguientes convenios y recomendaciones de entidades y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en relación con la igualdad de género, la protección de la maternidad de las trabajadoras, los trabajadores con responsabilidades familiares y la salud y el bienestar infantiles y maternos, que habían sido importantes a la hora de proporcionar un marco para nuevas políticas en varias organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas:

a) La protección de la maternidad de las trabajadoras ha sido un tema fundamental para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919, cuando los Gobiernos, empresarios y sindicatos de los Estados miembros aprobaron el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1919 (núm. 3), el primero de su clase. La protección de la maternidad tiene dos objetivos: preservar la salud de la madre y del recién nacido y proporcionar seguridad laboral (protección contra el despido y la discriminación, derecho a reanudar el trabajo después del parto y mantenimiento del salario y las prestaciones durante la maternidad). En su Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183), la OIT afirma que todos los países, independientemente de sus ingresos, deben garantizar a las mujeres un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad con sueldo. En la Recomendación sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 191) conexa, la OIT sugiere que sus Estados miembros procuren aumentar la licencia de maternidad hasta 18 semanas, por lo menos. De conformidad con las normas de la OIT, durante el disfrute de la licencia de maternidad con sueldo deben garantizarse a las mujeres al menos dos tercios de su ingreso anterior para asegurar un nivel de vida adecuado;

b) Mediante la aprobación del Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), la OIT reconoció que “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer” era “necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”, tal y como se había establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, con el fin de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades para que los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares pudieran hacer su trabajo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

c) En 2012, la Asamblea Mundial de la Salud, en su resolución 65.6¹, respaldó un plan integral de aplicación sobre nutrición materna, del lactante y del niño pequeño, en el que se especificaban seis metas mundiales en materia de nutrición para 2025². La meta 5 se centra en aumentar las tasas de lactancia materna exclusiva en los primeros seis meses de vida hasta un 50 % como mínimo. Por lo tanto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que las madres de todo el mundo amamanten exclusivamente a sus hijos lactantes durante los primeros seis meses de vida para conseguir un crecimiento, un desarrollo y una salud óptimos. También recomienda la promoción de mejores prácticas de alimentación complementaria para todos los niños de 6 a 24 meses;

d) Las recomendaciones de la OMS se basan en las necesidades particulares de las madres que dan a luz durante y después del embarazo, mientras el cuerpo se adapta a los cambios. Los convenios de la OIT también sirven para reconocer las

¹ Organización Mundial de la Salud (OMS), documento WHA65/2012/REC/1.

² OMS, documento WHO/NMH/NHD/14.1.

necesidades particulares de las trabajadoras embarazadas y la posible necesidad de adaptar las tareas laborales para garantizar la seguridad y la salud tanto de la madre como del hijo en desarrollo. Por lo tanto, las disposiciones relativas a los períodos mínimos de licencia protegida durante el período prenatal inmediato (2 semanas) y un período postnatal (6 semanas)³ deberían ser coherentes con las orientaciones proporcionadas por la OMS en relación con los aspectos más críticos de la salud infantil y materna. En sus orientaciones, la OMS ha adoptado el uso de un único término, postnatal, para referirse a todas las cuestiones relacionadas con la madre que da a luz después del parto. El período puerperal comienza inmediatamente después del nacimiento de un hijo, cuando el cuerpo de la madre, incluidos los niveles hormonales y el tamaño del útero, se va recuperando del embarazo. El período puerperal inmediato se refiere comúnmente a las primeras seis semanas después del parto. Dado que el uso indistinto de los términos “puerperal” para referirse a las cuestiones relativas a la madre y “posnatal” para referirse a las relativas al niño a veces crea confusión, la OMS prefiere el uso del término “posnatal” para referirse a los dos tipos de cuestiones. Sin embargo, definir el período postnatal como seis semanas después del parto es arbitrario. En relación con las muertes maternas, la OMS hace referencia al período puerperal ampliado, que puede durar hasta un año. Esta definición incluye la posibilidad de depresión y suicidio, que pueden producirse durante el primer año, y si dicho suicidio debería o no clasificarse como muerte materna. La OMS defiende esta definición en su guía de 2012 para la aplicación de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos a la mortalidad materna⁴. Además, factores como la falta de sueño por cuidar de un recién nacido y otras situaciones afectan al tiempo que tarda el cuerpo de la madre que ha dado a luz en recuperarse completamente. Por consiguiente, cualquier disposición sobre la licencia parental debe tener en cuenta las necesidades específicas de la madre que da a luz de un período fijo obligatorio de licencia que debe tomarse inmediatamente después del nacimiento del niño;

e) La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible convierte las medidas de la protección de la maternidad y de conciliación de la vida laboral y familiar un elemento clave para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el Objetivo 3: Salud y bienestar y el Objetivo 5: Igualdad de género. En primer lugar, al reducir la mortalidad y la morbilidad maternas y de menores de 5 años, la protección de la maternidad fomenta la salud y el bienestar de las madres y sus bebés. En segundo lugar, al salvaguardar el empleo y la seguridad de los ingresos de las mujeres durante el embarazo y después del parto y promover el reparto equitativo del trabajo de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres, la protección de la maternidad y las medidas de apoyo a las responsabilidades de cuidado, constituyen una condición previa para la igualdad de género en el trabajo y en el hogar. Por lo tanto, las políticas familiares, como las prestaciones por hijos a cargo, las licencias de maternidad y parentales, y las políticas de cuidados y educación preescolar, son cruciales para lograr estas aspiraciones mundiales;

f) La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo propuso una agenda centrada en el ser humano que reforzase el contrato social situando a las personas y el trabajo que realizaban en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial. La agenda se centra en la puesta en marcha de acciones transformadoras y cuantificables para la igualdad de género. Como el mundo del trabajo empieza en casa, se destaca que las políticas, desde la licencia parental hasta la inversión en servicios públicos de cuidados, deben fomentar el reparto del trabajo

³ WHO, documento WHO/RHR/15.05.

⁴ OMS, *The WHO Application of ICD-10 to Deaths during Pregnancy, Childbirth and the Puerperium: ICD-MM* (Ginebra, WHO Press, 2012).

de cuidados no remunerado en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo⁵;

g) El Secretario General presentó su estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género⁶ el 13 de septiembre de 2017, cuyo objetivo es emprender iniciativas a nivel de todo el sistema para lograr avances en relación con esa prioridad en las Naciones Unidas. La estrategia proporciona una hoja de ruta para alcanzar la paridad en los niveles superiores de liderazgo de la Organización para 2021, y en todos los ámbitos para 2028. En particular, la estrategia incluye metas y abarca aspectos como la rendición de cuentas, la adopción de medidas especiales, la creación de un entorno propicio, el nombramiento de personal directivo y los entornos con misiones. Para crear un entorno propicio, una de las medidas recomendadas es sustituir las políticas de licencias de maternidad, paternidad y por adopción actuales por una única política de licencias parentales que proporcione un período de licencia que tenga la misma duración para todos los progenitores, siempre que se cubran las necesidades específicas antes y después del parto de la madre que da a luz a través de una licencia adicional en consonancia con la recomendación de la OMS de otorgar seis meses de licencia para permitir la lactancia y la vinculación afectiva con el niño. Una política única de licencia parental de igual duración, independientemente de la modalidad parental, neutralizaría el estigma y los posibles temores a la hora de contratar a mujeres en edad fértil, ya que todo el personal, hombres y mujeres, tendría el mismo acceso a la licencia parental. Además, este enfoque ayudaría a afrontar las normas sociales sobre el cuidado de los hijos no remunerado que suele asignarse a las mujeres, ya que proporcionaría a los progenitores que no sean madres que den a luz el mismo acceso a la función y fomentaría una crianza más equitativa;

h) Las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas⁷ y la orientación complementaria que las acompaña⁸, ambas elaboradas en 2019 por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en respuesta a la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género, proporcionan una guía sobre la contratación, la flexibilidad en el lugar de trabajo, la gestión de talentos, las normas de conducta y las políticas favorables a la familia, con el objetivo de crear un entorno de trabajo más diverso, inclusivo y respetuoso, como paso previo a la consecución de la paridad de género y clave para mantenerla, y como tales han sido un factor crucial para la labor del grupo de trabajo técnico sobre la licencia parental. En la segunda esfera temática de las directrices se tratan específicamente las políticas favorables a la familia, se establece una base de referencia de alto nivel para las organizaciones de las Naciones Unidas y se ofrece una perspectiva sostenible para asegurar la posición de las Naciones Unidas como empleador de referencia. En las directrices se señala lo siguiente:

Las políticas favorables a la familia son las que hacen posible que el personal concilie eficazmente los compromisos personales, familiares y profesionales según sea necesario a lo largo de su carrera. Son fundamentales para la competitividad institucional y el funcionamiento eficiente de un empleador. Se ha demostrado que este tipo de políticas impulsan el compromiso

⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* (Ginebra, 2019).

⁶ Véase https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/assets/pdf/Estrategia_Sistema_Paridad_%20Genero.pdf.

⁷ Se puede consultar en <https://digitallibrary.un.org/record/3799577/files/GenderparityEnabling.pdf>.

⁸ Se puede consultar en www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-Supplementary-guidance-en.pdf.

de los empleados y a menudo constituyen un punto decisivo para la retención y el adelanto profesional del personal. Las organizaciones que proporcionan al personal el apoyo suficiente para conciliar su vida profesional y personal tienen más probabilidades de atraer a un mayor número de candidatos cualificados y de contar con personal con mayores niveles de compromiso organizativo, satisfacción en el empleo y, por término medio, prácticas laborales más productivas y presentes.

Si bien las políticas centradas en la licencia parental han sido las principales políticas que han atendido las necesidades familiares, los empleados se enfrentan cada vez más a otras demandas y responsabilidades de cuidados, como las relacionadas con el envejecimiento de los progenitores o con un hermano enfermo. Además, hay que tener en cuenta la amplia gama de discapacidades, incluidas las deficiencias psicosociales e intelectuales, que suelen estar menos reconocidas. Por último, el carácter solidario de estas políticas no debe ir en detrimento del personal que no tiene a su cuidado hijos, personas de edad u otras personas dependientes.

Anexo VIII

Resumen de las condiciones de viaje vigentes para viajes oficiales o en misión

<i>Dos umbrales</i>		<i>Un umbral</i>		
Viaje de un solo tramo de 9 horas o más o viaje con varios tramos y un recorrido de 11 horas o más, con escala incluida (2 horas de conexión como máximo)	Viaje de un solo tramo de 9 horas o más o viaje con varios tramos y un recorrido de 11 horas o más, con escala incluida (4 horas de conexión como máximo)	Viaje de 12 horas o más	Viaje de 9 horas o más, con escala incluida	Viaje con tiempo de vuelo de 7 horas o más
ACNUR, ITC, Naciones Unidas, OMI, OMS, OMT, ONUDI, ONU-Mujeres, OTPCE, TIDM, UIT, UNRWA	ISA, UNESCO, UNICEF	ONUSIDA	FAO, OACI, OIEA, OIT, OMPI, OPS, PMA, PNUD, UNFPA, UNOPS	FIDA

Abreviaciones: ACNUR = Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, FAO = Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FIDA = Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola, ISA = Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, ITC = Centro de Comercio Internacional, OACI = Organización de Aviación Civil Internacional, OIEA = Organismo Internacional de Energía Atómica, OIT = Organización Internacional del Trabajo, OMI = Organización Marítima Internacional, OMPI = Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, OMS = Organización Mundial de la Salud, OMT = Organización Mundial del Turismo, ONUDI = Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, ONU-Mujeres = Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONUSIDA = Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, OPS = Organización Panamericana de la Salud, OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, PMA = Programa Mundial de Alimentos, PNUD = Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar, UIT = Unión Internacional de Telecomunicaciones, UNESCO = Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNFPA = Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNICEF = Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNOPS = Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos y UNRWA = Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente.

Anexo IX

Escala de sueldos y niveles de protección de los ingresos propuestos (con efecto a partir del 1 de enero de 2023)

A. Escala de sueldos propuesta para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores: sueldos brutos anuales y equivalentes netos una vez deducidas las contribuciones del personal

(Dólares de los Estados Unidos)

		Escalón												
Categoría		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Sueldo bruto	212 632												
	Sueldo neto	155 837												
SSG	Sueldo bruto	193 080												
	Sueldo neto	142 933												
D-2	Sueldo bruto	154 212	157 747	161 282	164 820	168 359	171 895	175 429	178 968	182 503	186 038			
	Sueldo neto	117 280	119 613	121 946	124 281	126 617	128 951	131 283	133 619	135 952	138 285			
D-1	Sueldo bruto	137 890	140 817	143 750	146 680	149 599	152 683	155 789	158 889	161 998	165 102	168 206	171 308	174 415
	Sueldo neto	106 023	108 072	110 125	112 176	114 219	116 271	118 321	120 367	122 419	124 467	126 516	128 563	130 614
P-5	Sueldo bruto	118 901	121 393	123 886	126 373	128 866	131 353	133 847	136 336	138 827	141 316	143 809	146 294	148 790
	Sueldo neto	92 731	94 475	96 220	97 961	99 706	101 447	103 193	104 935	106 679	108 421	110 166	111 906	113 653
P-4	Sueldo bruto	97 139	99 353	101 701	104 104	106 507	108 910	111 317	113 720	116 123	118 523	120 931	123 329	125 733
	Sueldo neto	77 326	79 008	80 691	82 373	84 055	85 737	87 422	89 104	90 786	92 466	94 152	95 830	97 513
P-3	Sueldo bruto	79 764	81 813	83 863	85 909	87 961	90 008	92 057	94 108	96 155	98 203	100 279	102 501	104 727
	Sueldo neto	64 121	65 678	67 236	68 791	70 350	71 906	73 463	75 022	76 578	78 134	79 695	81 251	82 809
P-2	Sueldo bruto	61 680	63 512	65 343	67 175	69 011	70 845	72 680	74 507	76 341	78 172	80 005	81 842	83 672
	Sueldo neto	50 377	51 769	53 161	54 553	55 948	57 342	58 737	60 125	61 519	62 911	64 304	65 700	67 091
P-1	Sueldo bruto	47 471	48 896	50 349	51 905	53 459	55 017	56 570	58 128	59 682	61 239	62 793	64 347	65 904
	Sueldo neto	39 401	40 584	41 765	42 948	44 129	45 313	46 493	47 677	48 858	50 042	51 223	52 404	53 587

Abreviaciones: SGA = Secretario General Adjunto; SSG = Subsecretario General.

Nota: El período normalmente necesario para ascender al siguiente escalón dentro de la categoría es de un año. En el caso de los escalones sombreados, el ascenso requiere un período de dos años de servicio en el escalón precedente.

B. Niveles propuestos de protección de los ingresos del personal cuyo sueldo supera el máximo de la escala de sueldos unificada

(Dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría</i>		<i>Nivel de protección de los ingresos 1</i>	<i>Nivel de protección de los ingresos 2</i>
P-4	Sueldo bruto	128 140	130 544
	Sueldo neto	99 198	100 881
P-3	Sueldo bruto	106 950	109 173
	Sueldo neto	84 365	85 921
P-2	Sueldo bruto	85 504	
	Sueldo neto	68 483	
P-1	Sueldo bruto	67 458	
	Sueldo neto	54 768	

Anexo X

Comparación anual y evolución del margen a lo largo del tiempo

A. Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2022)

Categoría	Remuneración neta (dólares de los EE. UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos, Washington D.C.=100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada según la diferencia en el costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^d
	Naciones Unidas ^{a,b}	Estados Unidos ^c			
P-1	74 232	60 615	122,5	108,5	0,6
P-2	96 050	75 914	126,5	112,0	11,0
P-3	123 192	96 892	127,1	112,6	30,3
P-4	148 112	115 226	128,5	113,8	33,3
P-5	175 615	131 969	133,1	117,9	17,7
D-1	198 639	151 992	130,7	115,8	5,4
D-2	216 204	188 523	114,7	101,6	1,7
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia en el costo de la vida entre Nueva York y Washington D. C.					128,5
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D. C.					112,9
Relación media ponderada ajustada según la diferencia en el costo de la vida					113,9

^a Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al 31 de diciembre de 2020.

^b Sueldos netos medios de las Naciones Unidas por categoría, aplicando un multiplicador de 67,8 durante 1 mes y un multiplicador de 73,8 durante 11 meses, según la escala de sueldos en vigor a partir del 1 de enero de 2022.

^c Para el cálculo de los sueldos medios de la administración pública federal de los Estados Unidos se utilizaron las estadísticas de personal de la Oficina de Gestión de Personal al 31 de diciembre de 2020.

^d Las ponderaciones corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, ambas inclusive, que prestaba servicios en la Sede y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2020.

B. Nivel del margen de la remuneración neta por año civil, 2013-2022

Año	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Margen	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9

Anexo XI

Cuantía anual revisada de la prestación por condiciones de vida difíciles, con efecto a partir del 1 de enero de 2023

(Dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría de dificultad de las condiciones de vida</i>	<i>Grupo 1 (P-1 a P-3)</i>	<i>Grupo 2 (P-4 y P-5)</i>	<i>Grupo 3 (D-1 y categorías superiores)</i>
A	—	—	—
B	6 110	7 330	8 560
C	11 010	13 440	15 890
D	14 670	17 130	19 550
E	18 340	22 000	24 460

Anexo XII**Calendario de la octava ronda de estudios en los lugares de destino con sede**

<i>Lugar de destino</i>	<i>Notificación a la jefatura ejecutiva</i>	<i>Consultas previas al estudio</i>	<i>Documento previo al estudio entregado a la Presidencia</i>	<i>Fecha del estudio</i>	<i>Fin de la fase de recopilación de datos</i>	<i>Examen del estudio</i>
Roma	Enero de 2023	Primavera de 2023	Verano de 2023	Noviembre de 2023	Mayo de 2024	Verano de 2024
Montreal	Junio de 2023	Otoño de 2023	Invierno de 2023-2024	Abril de 2024	Octubre de 2024	Primavera de 2025
París	Diciembre de 2023	Primavera de 2024	Verano de 2024	Octubre de 2024	Abril de 2025	Verano de 2025
Londres	Julio de 2024	Otoño de 2024	Invierno de 2024-2025	Mayo de 2025	Noviembre de 2025	Primavera de 2026
Nueva York	Diciembre de 2024	Primavera de 2025	Verano de 2025	Octubre de 2025	Abril de 2026	Verano de 2026
Ginebra	Noviembre de 2025	Invierno de 2025-2026	Primavera de 2026	Septiembre de 2026	Marzo de 2027	Verano de 2027
Madrid	Enero de 2026	Primavera de 2026	Verano de 2026	Noviembre de 2026	Mayo de 2027	Verano de 2027
Viena	Junio de 2026	Otoño de 2026	Invierno de 2026-2027	Abril de 2027	Octubre de 2027	Primavera de 2028

Anexo XIII

Mandato y parámetros para el proyecto piloto sobre la aplicación de datos externos

1. El proyecto piloto se llevará a cabo en todos los lugares donde se apliquen las metodologías I y II y se disponga de datos sobre sueldos externos proporcionados por los dos proveedores seleccionados. En los lugares donde no se disponga de estos datos externos, se realizará el estudio convencional, como se indica a continuación:

a) A efectos de seguimiento y evaluación, la octava ronda de estudios se acortará a cinco años y se programarán dos estudios por año en lugares con sedes y, simultáneamente, durante el mismo período, estudios en los otros lugares donde se aplica la metodología I;

b) Teniendo en cuenta las preocupaciones planteadas por las partes interesadas con respecto a la participación de los empleadores, el número requerido de empleados por empleador seleccionado se fijará en 20 en todos los lugares. No se tendrá en cuenta a los empleadores con menos de 20 empleados. Cada uno de los empleadores seleccionados debe tener equivalencias de puestos para al menos uno de cada tres más uno de los puestos de referencia, y para al menos una de cada dos más una de las categorías incluidas en el estudio. No se tendrán en cuenta las equivalencias de puestos con un único titular, a excepción de los puestos de trabajo únicos. En los lugares de destino de las categorías III, IV y V, el requisito de “más uno” no se aplicará a los empleadores mundiales utilizados como referentes y avalados como tales por el organismo responsable;

c) La fase de reunión de datos del proceso del estudio durará hasta seis meses a partir de la fecha de referencia del estudio. En casos excepcionales, ese período se podrá ampliar un mes si durante esos seis meses se ha logrado asegurar la participación de algún empleador adicional del grupo de empleadores propuestos en la fase de preparación.

d) En los lugares de destino en los que se logre la participación del número requerido de empleadores (3, 5, 7, 10, 15 o 20) en el plazo de seis meses, la evaluación del posicionamiento de los sueldos del régimen común se realizará sobre la base de los datos recogidos de los empleadores entrevistados únicamente;

e) En los lugares de destino de categoría I y II que aplican las metodologías I y II, cuando se alcance el número mínimo de empleadores (7, 11 o 13), se utilizarán los datos de movimientos salariales externos para sustituir los datos de los empleadores que falten si el comité de estudio de los sueldos locales confirma que se han agotado los esfuerzos por encontrar más empleadores y garantizar su participación en un plazo de seis meses;

f) Si no se consigue que en el plazo de seis meses participe en el estudio el número requerido de empleadores del sector público, incluida la administración pública nacional, cuando sea necesario, la evaluación del posicionamiento salarial se realizará utilizando únicamente datos sobre sueldos externos;

g) Cuando se hayan recogido los datos del número requerido de empleadores del sector público, incluidos, cuando sea necesario, los de la administración pública nacional, el comité de estudio de los sueldos locales podrá decidir, por unanimidad, si procede a sustituir todos los datos de empleadores del sector privado por datos de sueldos externos o si continúa recogiendo datos del número requerido de empleadores. Si en el plazo de seis meses no se alcanza el número mínimo requerido de empleadores encuestados y seleccionados, los datos de los empleadores que falten se sustituirán por datos de sueldos externos. Ningún empleador encuestado que

cumpla los requisitos de la metodología será excluido del análisis final, a menos que se supere el número máximo de empleadores requerido.

2. Cuando se utilicen datos externos, estos datos se extraerán del percentil 75 de los datos de los dos proveedores, conforme a las equivalencias de categoría que reflejen con mayor precisión las categorías de las Naciones Unidas. Cuando sea posible, se filtrarán los datos externos por ubicación. Los datos del proveedor que produzca los niveles de sueldos más elevados se utilizarán para hacer una comparación con los sueldos del régimen común en el nivel de referencia del escalón 1.

3. De conformidad con la decisión anterior de la Comisión de Administración Pública Internacional, no se aplicarán los resultados negativos de un estudio. Se establecerán escalas teóricas para seguir la evolución de los sueldos cuando se hagan ajustes provisionales hasta que se cierre la brecha entre la escala congelada y la escala teórica o hasta que se realice el siguiente estudio amplio.

4. Cuando se utilicen datos sobre sueldos externos, se aplicará un resultado positivo si este es hasta tres veces más elevado que el porcentaje de movimiento salarial externo más reciente comunicado por los proveedores de datos. Todo porcentaje del aumento que no se aplique en el momento de la evaluación se arrastrará y se aplicará durante los ajustes provisionales siguientes, que estarán sujetos al mismo umbral.

5. Los ajustes provisionales se llevarán a cabo sobre la base de las decisiones anteriores de la Comisión, es decir, sobre la base de los datos de movimientos salariales externos, un índice, una combinación de índices o un miniestudio. Esos ajustes serán iniciados por el organismo responsable o la secretaría de la Comisión, según corresponda.

6. Una vez finalizado el estudio de sueldos, los comités de estudio de los sueldos locales deberán presentar a la secretaría de la Comisión o al organismo responsable un informe, basado en una plantilla estándar, sobre su experiencia con el proyecto piloto, teniendo en cuenta los criterios de evaluación del proyecto que figuran en el anexo XIV del informe de la Comisión sobre la metodología I para los estudios en los lugares de destino con sedes (ICSC/94/R.16) y que se reflejan en el anexo IX del informe sobre la metodología II para los estudios en los lugares de destino sin sedes y lugares de destino similares (ICSC/94/R.17). En el informe se deben exponer, entre otras cosas, los esfuerzos realizados para alcanzar el número establecido de empleadores utilizados como referentes dentro del período de reunión de datos. También deben incluirse comentarios cualitativos sobre la experiencia general de la participación en el proyecto piloto. La secretaría de la Comisión o el organismo responsable también recogerán los comentarios del especialista en estudios de sueldos asignado sobre la experiencia general del proyecto piloto en ese lugar de destino.

7. Se recomienda establecer un mecanismo de examen del proyecto piloto para revisar y analizar las observaciones que se hagan al respecto. El mecanismo debería estar integrado por un representante de las federaciones de personal, un representante de las organizaciones, un representante del organismo responsable y la secretaría de la Comisión.

8. La secretaría presentará a la Comisión informes periódicos, basados en la información recogida por el mecanismo de examen del proyecto piloto, sobre las experiencias y lecciones aprendidas al ejecutar el proyecto durante el período en cuestión.

9. La evaluación final del proyecto piloto se realizará a partir de los informes provisionales enviados a la Comisión.

10. Con fines de seguimiento, la secretaría de la Comisión adquirirá anualmente datos externos de los 8 lugares de destino con sedes y de otros 12 lugares de destino que representen a todas las categorías. Los resultados del análisis basado en estos datos se incluirán en la evaluación del proyecto piloto al final de la octava ronda de estudios.
11. La secretaría de la Comisión y el organismo responsable facilitarán a los comités de estudio de los sueldos locales toda la información pertinente para el estudio y, en particular, el acceso a datos externos con fines de verificación. A lo largo del proceso, todas las partes tendrán acceso a la misma información y estarán sujetas a acuerdos de confidencialidad.
12. La secretaría de la Comisión y el organismo responsable seguirán impartiendo formación a los miembros de los comités de estudio de los sueldos locales.
13. Cuando se presenten circunstancias especiales, el Presidente de la Comisión, previa solicitud de un comité de estudio de los sueldos locales y de un especialista en estudios de sueldos y por conducto del organismo responsable, podrá aprobar excepciones a estas normas con carácter excepcional.

