



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2025

Asamblea General

Documentos Oficiales

Octogésimo período de sesiones

Suplemento núm. 30



Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2025



Naciones Unidas • Nueva York, 2025

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	6
Glosario de términos técnicos	8
Carta de envío	9
Resumen de las recomendaciones formuladas en 2025 por 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 .	10
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes	11
Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones formuladas en 2025 por la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común	12
I. Cuestiones de organización	13
A. Aceptación del Estatuto	13
B. Composición	13
C. Períodos de sesiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y asuntos examinados	14
II. Presentación de informes y seguimiento	15
A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo noveno período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión	15
B. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión y de la Asamblea General	16
III. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	19
A. Examen amplio del paquete de remuneración	19
1. Informe del Grupo de Trabajo 1	19
2. Informe del Grupo de Trabajo 2: elementos relacionados con la familia y los familiares a cargo, incluido el subsidio de educación	25
3. Informe del Grupo de Trabajo 3: prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno	33
B. Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada (estudio Noblemaire): fase 1	39
C. Comparaciones de referencia con otras organizaciones internacionales	42
D. Envío por traslado: examen del límite máximo de los pagos	45

E.	Escala de sueldos básicos/mínimos, incluida la revisión de las tasas de contribuciones del personal utilizadas junto con los sueldos brutos	49
F.	Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	51
G.	Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias: examen de la cuantía	53
H.	Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino	55
1.	Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 46º período de sesiones y programa provisional del 47º período de sesiones	55
2.	Informe del equipo de tareas sobre el examen de los parámetros que regulan la prestación personal de transición con arreglo al modelo actual	61
IV.	Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local	66
A.	Estudio de las mejores condiciones de empleo en Montreal	66
B.	Estudio de las mejores condiciones de empleo en París	66
V.	Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	67
A.	Examen de las normas de conducta: informe del grupo de trabajo	67
B.	Evaluación y examen de la aplicación del marco de licencia parental	69
C.	Informe sobre los incentivos no financieros	74
Anexos		
I.	Conclusiones de la segunda reunión del Grupo de Trabajo 1	79
II.	Ajustes de los elementos de la remuneración durante el teletrabajo: ajuste por lugar de destino, subsidio de alquiler, subsidio de educación y subsidio de educación especial	82
III.	Ajustes de los elementos de la remuneración durante el teletrabajo: prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno	86
IV.	Ajustes de los elementos de la remuneración durante el teletrabajo: prestaciones relacionadas con viajes y traslados	90
V.	Conclusiones de la segunda reunión del Grupo de Trabajo 2	94
VI.	Conclusiones de la segunda reunión del Grupo de Trabajo 3	96
VII.	Opciones de centro familiar presentadas por la Red de Recursos Humanos	98
VIII.	Escala de sueldos y niveles de protección de los ingresos propuestos (con efecto a partir del 1 de enero de 2026)	100
IX.	Comparación anual y evolución del margen a lo largo del tiempo	102
X.	Programa provisional del 47º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino	103
XI.	Sueldos netos y prestaciones por familiar a cargo recomendados para el personal de los cuadros de contratación local en Montreal	104

XII.	Prestaciones por familiar a cargo recomendadas para el personal de los cuadros de contratación local en París	105
XIII.	Normas de conducta de la administración pública internacional	106
XIV.	Número de funcionarios que utilizaron los derechos a prestaciones relacionadas con la licencia parental	117
XV.	Costo de la sustitución de los miembros del personal en licencia parental en el régimen común de las Naciones Unidas	118
XVI.	Resumen de las observaciones y comentarios recibidos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas	120

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
CPI	Corte Penal Internacional
DCI	Dependencia Común de Inspección
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
ISA	Autoridad Internacional de los Fondos Marinos
ITC	Centro de Comercio Internacional
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
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
ONU Turismo	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
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 22 de agosto de 2025 dirigida al Secretario General por el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional

Tengo el honor de enviar adjunto el 51^{er} 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 formuladas en 2025 por 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*

150 a) y b) y anexo VIII	A. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores 1. Escala de sueldos básicos La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2026, 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 VIII del presente informe y representan un ajuste del 1,6 %, 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 remuneración neta.
164 a) y anexo IX	2. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos 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 2025 se sitúa en 117,0.
231 b) y anexo XIII	B. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal 1. Examen de las normas de conducta: informe del grupo de trabajo La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General y a los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes la aplicación de las normas de conducta de la administración pública internacional revisadas que figuran en el anexo XIII.

Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes

Párrafo de referencia

Asunto

Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local

216 a 218 y
anexo XI

Como parte de sus responsabilidades en virtud del artículo 12, párrafo 1, de su Estatuto, la Comisión de Administración Pública Internacional llevó a cabo un estudio de las mejores condiciones de empleo para:

a) El personal del Cuadro de Servicios Generales en Montreal y recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Montreal la escala de sueldos resultante y las prestaciones revisadas por familiar a cargo que figuran en el anexo XI.

219 a 221 y
anexo XII

b) El personal del Cuadro de Servicios Generales en París y recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en París las prestaciones revisadas por familiar a cargo que figuran en el anexo XII.

**Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones
y recomendaciones formuladas en 2025 por la Comisión de
Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas
y las demás organizaciones que participan en el régimen común**

<i>Párrafo de referencia</i>	<i>Asunto</i>
	A. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores
	1. Escala de sueldos básicos/mínimos
150 a) y b) y anexo VIII	Las consecuencias financieras derivadas de la recomendación de la Comisión de aumentar la escala de sueldos básicos/mínimos, que figura en el anexo VIII del presente informe, se estimaron aproximadamente en 971.000 dólares por año para todo el sistema.
	B. Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local
	1. Estudio de las mejores condiciones de empleo para el Cuadro de Servicios Generales en Montreal
218 y anexo XI	Las consecuencias financieras totales de la aplicación de la escala de sueldos recomendada y las prestaciones por familiares a cargo revisadas para el personal del Cuadro de Servicios Generales de las organizaciones con sede en Montreal se estiman en 1,878 millones de dólares anuales al tipo de cambio de abril de 2024.
	2. Estudio de las mejores condiciones de empleo para el Cuadro de Servicios Generales en París
221 y anexo XII	Las consecuencias financieras totales de la aplicación de las prestaciones por familiares a cargo revisadas para el personal del Cuadro de Servicios Generales de las organizaciones con sede en París se estiman en 2,189 millones de dólares anuales al tipo de cambio de octubre de 2024.

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 17 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, 29 organizaciones, organismos, fondos y programas (en adelante “las organizaciones”) cooperan estrechamente con la Comisión y aplican las disposiciones de su Estatuto.

3. Tras las enmiendas a los artículos 10 y 11 del Estatuto aprobadas por la Asamblea General en sus resoluciones 77/256 A y B, todas las organizaciones que participan en el régimen común de las Naciones Unidas y que han aceptado el Estatuto han aceptado ahora las enmiendas del Estatuto (véase el párr. 28 b)).

B. Composición

4. La composición de la Comisión en 2025 es la siguiente:

Presidencia:

Larbi Djacta (Argelia)*** (Presidente)**

Vicepresidencia:

Bogusław Winid (Polonia)** (Vicepresidente)*

Miembros:

Andrew Bangali (Sierra Leona)***

Xavier Bellmont Roldán (España)**

Claudia Angélica Bueno Reynaga (México)*

Spyridon Flogaitis (Grecia)*

Andrei Ivanov (Federación de Rusia)***

Misako Kaji (Japón)*

Ali Kurer (Libia)**

Jeffrey Mounts (Estados Unidos de América)*

Muhammad Abdul Muhith (Bangladesh)***

Shauna Olney (Canadá)*

João Vargas (Brasil)**

¹ CPI, FAO, ISA, OACI, OIEA, OIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, ONU Turismo, ONUDI, OTPCE, TIDM, UIT, UNESCO y UPU.

² FIDA.

Sun Xudong (China)***

El Hassane Zahid (Marruecos)***

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2025.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2026.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2028.

C. Períodos de sesiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y asuntos examinados

5. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2025: el 99º, celebrado en la Sede de las Naciones Unidas (Nueva York) del 18 al 28 de marzo; y el 100º, celebrado en la UPU (Berna) del 28 de julio al 8 de agosto de 2025.

6. En esos períodos de sesiones, la Comisión examinó asuntos derivados 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.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo noveno 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 formulada por el Presidente de la Comisión en relación con el tema 147 del programa del septuagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea, titulado “Régimen común de las Naciones Unidas”. El Presidente recordó que, si bien no se había tomado ninguna decisión sobre la labor de la Comisión durante el anterior período de sesiones de la Asamblea, esperaba que todas las propuestas se abordasen durante el período de sesiones en curso. A continuación, describió los aspectos más destacados de la labor de la Comisión en 2024.

8. Se informó a los participantes de que las recomendaciones de la Comisión se habían tratado ampliamente en la Quinta Comisión. La secretaría había recibido preguntas detalladas, muchas de las cuales se centraban en la cuestión de la diversidad, diversos aspectos del paquete de remuneración sometido a examen y la congelación durante 12 años de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo.

9. Tras examinar las propuestas de la Comisión, la Asamblea General aprobó el 24 de diciembre de 2024 las resoluciones 79/252 A y B, relativas al régimen común de las Naciones Unidas, sin someterlas a votación. En su resolución, la Asamblea aceptó las recomendaciones de la Comisión sobre la escala de sueldos básicos/mínimos, así como la continuación del programa piloto de pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de las categorías D y E. No aprobó las recomendaciones de la Comisión sobre el subsidio de educación ni sobre las prestaciones por hijo y por familiar secundario a cargo, que dejó en sus niveles respectivos.

Deliberaciones de la Comisión

10. La Red de Recursos Humanos de la JJE tomó nota de las decisiones que figuraban en la resolución de la Asamblea General y se reservó sus comentarios y observaciones hasta que se debatieran los temas concretos durante el período de sesiones.

11. La FICSA, el CCISUA y UNISERV tomaron nota de las decisiones de la Asamblea General, en particular del aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, que consideraron una buena noticia, dado que no se había tomado ninguna decisión sobre el informe anual de la Comisión de 2023. Al mismo tiempo, lamentaron que, por 12º año, no se hubiera tomado decisión alguna sobre las prestaciones por hijo y por familiar secundario a cargo ni se hubieran modificado las cuantías del subsidio de educación. UNISERV acogió con satisfacción el interés de la Asamblea por proseguir el estudio sobre el multilingüismo en el contexto del examen amplio y se congratuló por la decisión de continuar el programa piloto de pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de las categorías D y E, así como por la solicitud de la Asamblea de que se estudiaran incentivos no financieros, y añadió que estos últimos reforzarían el paquete de remuneración.

12. La Comisión acogió con satisfacción la resolución de la Asamblea General y dio las gracias a todos los Estados Miembros por su indispensable labor para ultimarla, así como a su secretaría por las respuestas detalladas preparadas a las preguntas que plantearon los Estados Miembros. La Comisión observó que la solicitud de la Asamblea relativa a las modalidades de trabajo flexible mostraba que la Asamblea reconocía que las modalidades eran competencia de la Comisión y también señaló que se necesitaba más información sobre ellas. Algunos miembros de la Comisión subrayaron la necesidad de estudiar el tratamiento de las organizaciones que no habían cooperado plenamente con la Comisión a fin de preservar el régimen común y la autoridad de la Comisión. Algunos miembros observaron que la decisión de la Asamblea de no adoptar las recomendaciones relativas al subsidio de educación y a las prestaciones por hijo y por familiar secundario a cargo demostraba la preocupación real por la escalada de los costos del régimen común, y señalaron que, para que el examen amplio tuviera éxito, había que afrontar esas inquietudes de forma clara y eficaz, centrándose en la sostenibilidad financiera del paquete de remuneración.

13. Por último, los miembros de la Comisión recordaron a los participantes la importancia de apoyar el rejuvenecimiento de la plantilla, aspecto que nunca debía pasarse por alto.

Decisión de la Comisión

14. La Comisión agradeció las orientaciones recibidas de la Asamblea General, que seguirían guiando su labor.

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

15. La Comisión examinó una nota de su secretaría sobre el seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión (en virtud del artículo 17 de su Estatuto) y de la Asamblea General. La secretaría había distribuido un cuestionario para recabar información al respecto al que habían respondido 27 organizaciones del régimen común³.

16. En su resolución 77/256 A, la Asamblea General decidió enmendar los artículos 10 y 11 del Estatuto de la CAPI. En 2024, la Comisión ofreció a la Asamblea información actualizada sobre el estado de la aceptación de las enmiendas del Estatuto de la CAPI por las organizaciones (A/79/30, anexo III). El órgano rector de la OMM había aceptado las enmiendas en el transcurso de 2023, y su jefa ejecutiva notificó oficialmente al Secretario General su aceptación el 24 de abril de 2025, tal como exigía el artículo 13 del Estatuto de la Comisión. Si bien el órgano rector de la OACI había aceptado las enmiendas en el transcurso de 2023, su jefe ejecutivo notificó al Secretario General oficialmente su aceptación por escrito el 29 de julio de 2025. La Conferencia de la FAO, que celebró su 44º período de sesiones del 28 de junio al 4 de julio de 2025, autorizó al Director General a aceptar, en nombre de la FAO, las enmiendas propuestas al Estatuto de la CAPI⁴, y el Director General notificó oficialmente su aceptación al Secretario General el 23 de julio de 2025. Por lo tanto, todas las organizaciones participantes en el régimen común de las Naciones Unidas que han aceptado el Estatuto han aceptado ahora las enmiendas al Estatuto.

³ No respondieron la ISA, la OMM y la CPI, la última de las cuales recibió el cuestionario después que las otras organizaciones.

⁴ Resolución 10/2025 de la Comisión de Administración Pública Internacional, de 4 de julio de 2025.

17. Respecto a la aplicación del nuevo marco de licencia parental aprobado por la Comisión en 2022 ([A/77/30](#), párr. 92), la UNESCO indicó que en 2025 estaba previsto que se promulgaran oficialmente las medidas transitorias adoptadas para conceder la licencia de 16 semanas cuando no se haya dado a luz y 26 semanas cuando se haya dado a luz. La FAO y el PMA han venido ofreciendo las prestaciones previstas en el nuevo marco de licencia parental utilizando medidas transitorias, a la espera de la aprobación de las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal de la FAO por la Conferencia de la FAO en su 44º período de sesiones, que ya se había completado. La UPU indicó que seguía concediendo 26 semanas al progenitor que daba a luz y seis semanas al que no daba a luz.

Deliberaciones de la Comisión

18. La Red de Recursos Humanos tomó conocimiento de la nota de la secretaria de la CAPI y de los avances en la adopción de las revisiones del Estatuto de la CAPI por las organizaciones miembros, así como de la información facilitada sobre la aplicación del nuevo marco de licencia parental.

19. La FICSA reiteró la importancia de que se aplicaran prontamente las decisiones y recomendaciones de la Comisión y de la Asamblea General e instó a las organizaciones que aún no hubieran aplicado el nuevo marco de licencia parental a hacerlo sin más dilación. La federación del personal declaró que cualquier nuevo retraso en la adopción del marco era inaceptable para organizaciones que aspiraban a promover la igualdad de género dentro del lugar de trabajo y en otros ámbitos.

20. El CCISUA señaló la importancia de supervisar el cumplimiento de las decisiones y recomendaciones de la Comisión y la Asamblea General, y su aplicación en todas las organizaciones, aspecto que resultaba vital para mantener la coherencia y la rendición de cuentas en el régimen común y garantizar la armonización y el seguimiento en aras de la transparencia y la equidad. Además, el CCISUA acogió con satisfacción el punto relativo al examen de la aplicación del marco de licencia parental, que constituía un paso importante hacia la equidad y la armonización.

21. UNISERV tomó conocimiento de la información sobre la aplicación del marco de licencia parental contenida en la nota de la secretaria y apoyó que la CAPI reiterase a las pocas organizaciones que aún no lo habían hecho la petición de que aplicasen plenamente y sin más demora el nuevo marco de licencia parental. La federación del personal acogió con satisfacción que se hubiese incorporado a la nota información sobre las medidas relacionadas con los recursos humanos adoptadas por los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del régimen común que fuesen de interés para la Comisión. UNISERV opinó que el examen de esas cuestiones realizado por las organizaciones indicaba la necesidad de seguir revisando el marco de recursos humanos.

22. La Comisión observó con satisfacción la aceptación por la Conferencia de la FAO, en su 44º período de sesiones recientemente concluido, de las enmiendas del Estatuto de la CAPI decididas por la Asamblea General en su resolución [77/256 A](#). Habida cuenta de ello, la Comisión observó que el proceso de aceptación de las enmiendas había ahora concluido para todas las organizaciones que habían aceptado el Estatuto. Se informó a la Comisión de que todas las organizaciones afectadas habían también notificado al Secretario General la aceptación de las enmiendas del Estatuto por las respectivas organizaciones, tal y como exigía el Estatuto.

23. Sobre la cuestión de la aplicación del marco de licencia parental, algunos miembros de la Comisión, al tomar conocimiento de la nota de la secretaria, declararon que las escasas organizaciones que aún tenían que aplicar el marco deberían concluir el proceso sin más demora y subrayaron la necesidad de garantizar

unas condiciones de servicio armonizadas en todas las organizaciones del régimen común, lo cual constituía un aspecto esencial del mandato de la Comisión.

24. La UPU declaró que la organización había implantado la licencia parental para la madre gestante de un total de 26 semanas. En cuanto al progenitor no gestante, la disposición de la UPU se había aumentado de dos a seis semanas, y aunque la UPU pretendía armonizar plenamente sus disposiciones sobre la licencia parental con el marco de la CAPI, la organización abogó por una cierta flexibilidad a ese respecto en vista de las circunstancias actuales.

25. Algunos miembros consideraron que podía estar justificada cierta flexibilidad por las condiciones particulares a las que se enfrentaban en ese momento las organizaciones. Esos miembros opinaban que el objetivo debía ser garantizar la plena armonización del régimen común en todas las organizaciones en un plazo razonable.

26. La Comisión expresó su agradecimiento a las organizaciones por haber aplicado las decisiones y recomendaciones de la CAPI y de la Asamblea General en circunstancias difíciles como la crisis de liquidez y la Iniciativa ONU80, y expresó su esperanza de que prosiguieran sus esfuerzos.

27. Durante su debate sobre el tema del programa en curso, la Comisión puso de relieve la trascendencia histórica del 100º período de sesiones, en el que se celebraba el 50º aniversario de su creación. La Comisión reconoció que se trataba de un momento de profunda reflexión, en el que el régimen común de las Naciones Unidas afrontaba retos sin precedentes y acometía amplias reformas. La Comisión reafirmó su función de apoyo a un régimen común eficiente, eficaz y sostenible, en contextos como el de la Iniciativa ONU80 (resolución [79/318](#) de la Asamblea General) y el examen amplio del sistema de remuneración.

Decisiones de la Comisión

28. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información presentada;
- b) Informar a la Asamblea General de que todas las organizaciones que participaban en el régimen común de las Naciones Unidas y habían aceptado el Estatuto de la CAPI habían aceptado ahora las revisiones del estatuto, con arreglo a las enmiendas efectuadas en virtud de la resolución [77/256](#) A de la Asamblea General;
- c) Reiterar su petición previa ([A/79/30](#), párr. 34 c)) de que las organizaciones que aún no lo hubieran hecho aplicasen plenamente y sin demora el nuevo marco de licencia parental.

Capítulo III

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Examen amplio del paquete de remuneración

1. Informe del Grupo de Trabajo 1

29. La segunda reunión del Grupo de Trabajo 1 sobre el examen amplio del paquete de remuneración se celebró en Ginebra del 10 al 14 de febrero de 2025. El grupo de trabajo examinó el proceso de modelización financiera del paquete de remuneración de las Naciones Unidas, la contratación y retención de personal en el régimen común de las Naciones Unidas, las medidas para el personal y los familiares con discapacidad, y las repercusiones de las modalidades de trabajo a distancia en la remuneración.

30. El objetivo de la modelización financiera, fruto de la colaboración entre las secretarías de la JJE y de la CAPI, era evaluar la proporcionalidad financiera y el peso de cada uno de los elementos de la remuneración, apoyar futuras iniciativas para examinar la sostenibilidad financiera del paquete de remuneración a lo largo del tiempo y estimar las consecuencias financieras de los distintos escenarios durante el examen en curso del paquete de remuneración. Al examinar la cuestión, el grupo de trabajo debatió el valor relativo de las simulaciones financieras frente a los datos detallados de gasto real y llegó a la conclusión de que un mayor uso de datos detallados del gasto real, cuando se dispusiera de ellos, podía contribuir a aumentar los niveles de confianza de las propias proyecciones y que esas prácticas debían ampliarse en la medida de lo posible. Se convino en que la evaluación de los niveles de confianza de las proyecciones debía comunicarse de manera transparente a la Comisión y a todas las partes interesadas.

31. El grupo de trabajo consideró el estudio realizado por las secretarías de la CAPI y la JJE entre noviembre de 2024 y enero de 2025 para analizar las tendencias de contratación y retención. El estudio se centró en las tasas de vacantes, los patrones de movimiento del personal y las dinámicas asociadas. Se detectaron problemas de limitación de los datos, como el carácter puntual de la encuesta y dificultades para proporcionar respuestas precisas entre las agencias. Además, había variaciones en las tasas de vacantes y los patrones de movimiento del personal debido a la influencia de factores como los paquetes de remuneración, los mercados laborales locales y el atractivo de los puestos de trabajo. Las conclusiones indicaban disparidades de género en los patrones de separación del servicio. El análisis reveló tasas de abandono más elevadas entre las mujeres del principio a la mitad de su carrera, y entre los hombres a la edad de jubilación, lo que ponía de relieve los retos que planteaba la retención de las mujeres. El grupo de trabajo hizo hincapié en la utilidad de aplicar enfoques más fundamentados en datos y sugirió tanto la continuación del estudio en curso para incluir más organismos como una propuesta de que los resultados se pusieran a disposición de la Comisión en su conjunto. El grupo examinó los problemas de contratación y retención del personal en los diversos organismos de las Naciones Unidas y subrayó la necesidad de seguir analizando los resultados relativos a la falta de retención del personal femenino en etapas intermedias de la carrera y las dificultades descritas para atraer a personal con determinados perfiles técnicos.

32. El grupo de trabajo revisó las medidas para el personal y los familiares a cargo con discapacidad ya disponibles en el paquete de remuneración. El grupo recordó que, con arreglo al paquete de remuneración vigente, los funcionarios que tenían hijos con discapacidad a su cargo percibían una prestación por hijo a cargo más elevada.

Además, el personal con hijos que, debido a su discapacidad, requerían una formación o enseñanza especial que los preparase para su plena integración en la sociedad o los ayudase a superar su discapacidad tenía derecho a un subsidio de educación especial. En el caso de los hermanos con discapacidad del personal que habían sido reconocidos como familiares secundarios a cargo por su organización, no se aplicaba el requisito de edad para recibir la prestación. Además, en virtud de las disposiciones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el personal incapacitado para seguir prestando servicios podía recibir una prestación de discapacidad y el personal con hijos y hermanos incapacitados para un empleo remunerado sustancial podía recibir, en determinadas condiciones, una prestación de discapacidad o por hijo a cargo. El grupo de trabajo recibió información de un especialista superior en discapacidad de la OIT sobre la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad respecto a aspectos como los avances registrados entre 2019 y 2023, medidos con arreglo al marco de rendición de cuentas de las entidades y el sistema de calificación del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países. El grupo estudió formas de mejorar las prestaciones del paquete de remuneración para el personal y los familiares con discapacidad, como modificaciones del sistema de subsidio de alquiler, el reconocimiento de los cónyuges a cargo con discapacidad y el apoyo a estos, y la posibilidad de modificar el límite superior de la escala móvil para el subsidio de educación especial.

33. El tema general de las modalidades de trabajo flexibles se planteó aludiendo a una serie de resoluciones recientes de la Asamblea General, en una de las cuales la Asamblea alentó al Secretario General a que, en el contexto de la gestión de los recursos humanos en la Secretaría de las Naciones Unidas, apoyara a los directivos en la supervisión de la asistencia del personal para garantizar que la Organización siguiera siendo receptiva a los Estados Miembros y mantuviera una ejecución eficaz y eficiente de su labor a fin de ayudar a los órganos legislativos en su tarea y llevar a cabo sus decisiones. En otra resolución, la Asamblea solicitó a la Comisión que, en su siguiente informe, proporcionara información sobre las políticas de las organizaciones del régimen común en materia de modalidades de trabajo flexible. Ambas resoluciones demostraban el interés y la importancia que seguían teniendo para los Estados Miembros las modalidades de trabajo flexibles.

34. En su primera reunión, el grupo de trabajo había detectado la necesidad de un marco para armonizar y estandarizar el ajuste de los elementos de la remuneración entre las organizaciones del régimen común cuando los miembros del personal, a petición propia, teletrabajasen fuera de su lugar de destino oficial durante un período de tiempo. A ese respecto, el grupo hizo inventario de las modalidades de trabajo flexible de las organizaciones del régimen común cuando se teletrabajaba fuera del lugar de destino y puso de relieve las tendencias de las repercusiones sobre diversos elementos de la remuneración. El grupo de trabajo convino en que, para algunos elementos, como la prestación por peligrosidad, sería más razonable, por la propia justificación del elemento, una suspensión inmediata cuando el funcionario teletrabajara desde fuera de su lugar de destino oficial por motivos personales. Para otros elementos, el grupo consideró la posibilidad de fijar un período de teletrabajo en días o meses a partir del cual deberían aplicarse ajustes. Los miembros del grupo de trabajo expresaron opiniones divergentes sobre si se debían aplicar tales ajustes y en qué momento. Algunas de las cuestiones consideradas fueron si la solicitud de teletrabajo se basaba o no en circunstancias personales apremiantes, si se producirían gastos independientemente de los períodos de teletrabajo fuera del lugar de destino, si el ajuste del subsidio de educación se vería alterado por los períodos temporales de teletrabajo y si el elemento de la compensación era específico del lugar de destino. El grupo acordó y consideró conveniente conceder cierta flexibilidad a los jefes ejecutivos en los casos en que se dieran circunstancias apremiantes. El grupo de

trabajo debatió si el umbral debía ser continuo o acumulativo y basarse en días naturales o laborables, y convino en que correspondía a la Comisión decidir el período concreto, así como los elementos específicos que debían ajustarse según se indica en las conclusiones que figuran en los párrafos 4 d) y e) del anexo I.

35. Las conclusiones de la segunda reunión del Grupo de Trabajo 1 se presentan en el anexo I del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

36. La Red de Recursos Humanos, tomando nota del informe sobre la segunda reunión del Grupo de Trabajo 1, destacó la activa participación de los representantes de la Red en la reunión, así como los esfuerzos coordinados por la secretaría de la JJE para mejorar la disponibilidad de datos. La Red declaró que, aunque los recientes acontecimientos geopolíticos y económicos seguían sometiendo a presión las operaciones y los presupuestos de las organizaciones, la sostenibilidad financiera no se lograría reduciendo el paquete de remuneración vigente. Esas situaciones se gestionaban mediante una amplia gama de medidas aplicadas por cada organización y dirigidas por sus respectivos órganos rectores. La Red opinó que la sostenibilidad financiera desde el anterior examen amplio había quedado demostrada utilizando las cifras presentadas por la secretaría de la JJE, que mostraban un incremento menor de los gastos de personal, habida cuenta del aumento de la plantilla y la inflación. La Red consideraba que el examen debía centrarse en ayudar a las organizaciones a seguir cumpliendo los mandatos que les han confiado los Estados Miembros. A este respecto, la Red hizo hincapié en que atraer y retener a personal de alto rendimiento era fundamental para impulsar el éxito y la transformación de las organizaciones en los difíciles tiempos que corrían. Recordando que la Comisión había pedido que se estudiaran incentivos no financieros, la Red subrayó que ya se habían puesto en marcha algunos incentivos de este tipo, relacionados principalmente con el desarrollo de las perspectivas de carrera. Sin embargo, era probable que los problemas presupuestarios y de liquidez a los que se enfrentaban actualmente la mayoría de las organizaciones redujesen las oportunidades de desarrollo profesional, aumentasen el volumen de trabajo y generasen inestabilidad para el personal. En ese contexto, seguir reduciendo las prestaciones probablemente mermaría la motivación y la productividad y dificultaría al mismo tiempo la contratación de nuevo talento de crucial importancia, teniendo en cuenta que el atractivo del régimen común ya variaba dependiendo de la nacionalidad del candidato, el lugar de destino y la organización. Por último, la Red señaló que la competitividad a largo plazo y la eficiencia administrativa deberían ser las prioridades del examen.

37. La FICSA expresó su agradecimiento por las fructíferas deliberaciones de la segunda reunión del Grupo de Trabajo 1 y valoró la modelización financiera y la previsión de gastos de personal facilitadas por la secretaría de la JJE. La FICSA observó la pérdida de competitividad de los sueldos del régimen común, que se ponía especialmente de manifiesto en las dificultades de contratación que arrostraban los organismos muy especializados. En cuanto a las medidas para el personal y los familiares con discapacidad, la FICSA apoyó las propuestas de introducir una prestación por cónyuge a cargo con discapacidad, revisar las disposiciones relativas a los hijos con discapacidad y crear un fondo para ajustes razonables en todas las organizaciones. La FICSA instó a la Comisión a tomar medidas concretas en ese sentido para garantizar la inclusión en todo el sistema. Por último, la FICSA reconoció la necesidad de establecer políticas claras sobre las modalidades de trabajo a distancia que conjugasen flexibilidad y eficacia operacional y advirtió contra las medidas que penalizaban desproporcionadamente al personal. En opinión de la federación de personal, todo marco que se elaborase debía ser esencialmente justo y tener en cuenta

la ubicación familiar y el centro de gravedad económico del personal, en particular cuando se recurría al trabajo a distancia por razones apremiantes.

38. El CCISUA valoró la presentación de la modelización financiera de la secretaría de la JJE y destacó la pérdida de poder adquisitivo en la base del sistema (Nueva York), que repercutía indirectamente en otros lugares de destino a través del sistema de ajuste por lugar de destino. La federación de personal sugirió que la JJE cuantificara los considerables ahorros generados a partir del anterior examen amplio y que los resultados se comunicasen a la Asamblea General. En cuanto a la sostenibilidad financiera y las limitaciones presupuestarias a las que se enfrentaban actualmente la mayoría de las organizaciones, el CCISUA opinaba que, dada la naturaleza primordialmente voluntaria del presupuesto del régimen común, la financiación que aportaban los Estados Miembros estaba ligada a los mandatos que deseaban apoyar y no a los pormenores del paquete de remuneración, y que los Estados Miembros también financiaban a instituciones de Bretton Woods que tenían retribuciones más elevadas. La federación observó, a partir de la información facilitada, que el personal valoraba un paquete de remuneración competitivo e incentivos no financieros como la conciliación de la vida laboral y familiar y las modalidades de trabajo flexibles. La flexibilidad se valoraba en gran medida, sobre todo en el caso del personal que trabajaba en entornos difíciles y de las mujeres en edad fértil, y se observó la importancia de contar con cuestionarios de salida sistemáticos para obtener más información al respecto. La federación apoyó las propuestas presentadas para el personal y los familiares con discapacidad y recordó las demás cuestiones sometidas a examen, como las condiciones de viaje y los días de licencia suplementarios. El CCISUA también apoyó la propuesta de abordar los días de licencia adicionales con las modalidades de trabajo flexible, y se mostró de acuerdo con las propuestas sobre las consecuencias de las modalidades de trabajo a distancia. No obstante, señaló que carecía de lógica que se ajustasen algunos elementos del paquete de remuneración cuando los funcionarios mantenían o incluso elevaban su nivel de gastos pese a teletrabajar a título excepcional fuera del lugar de destino por un período de tiempo limitado, a menudo por motivos de emergencia y durante un plazo imprevisible, ya que cabía esperar que los familiares a cargo del funcionario permanecieran en el lugar de destino. El CCISUA desaconsejó que se prorratease el subsidio de educación, puesto que la justificación seguía siendo la misma.

39. UNISERV tomó nota de la modelización de los costos reales facilitada por la secretaría de la JJE y reconoció las ventajas del enfoque vigente de efectuar simulaciones en lo que respecta a las opciones futuras, la previsión y la previsibilidad. La federación de personal destacó la considerable contención de costos lograda tras el anterior examen del paquete de remuneración. UNISERV consideraba que el estancamiento de la plantilla, que era una de las consecuencias de las restricciones presupuestarias y la crisis de liquidez a la que se enfrentaban actualmente la mayoría de las organizaciones, podía resolverse implantando un escalón por antigüedad tras diez años de servicio en el escalón máximo de una categoría. En cuanto a las medidas para el personal y los familiares con discapacidad, la federación apoyó las propuestas de modificar los planes del subsidio de alquiler y el subsidio de educación especial. UNISERV opinaba que las modalidades de trabajo flexibles debían adecuarse a los mandatos y las exigencias del servicio de cada organización y que el trabajo temporal a distancia fuera de los lugares de destino no debía crear una modalidad en la que el personal eligiera su lugar de asignación. UNISERV, si bien reconocía que tal vez hubiera que ajustar algunos elementos del paquete cuando el personal solicitaba trabajar a distancia, seguía plenamente involucrada en el debate sobre la justificación y los umbrales que debían establecerse en ese contexto.

40. La Comisión valoró la iniciativa de colaboración entre las secretarías de la Junta de la JJE y la CAPI y observó el progreso del grupo de trabajo en el examen de los

temas de su programa. Tras revisar una demostración del enfoque de modelización de costos de la secretaría de la JJE sobre los elementos del paquete de remuneración, la Comisión reconoció los esfuerzos realizados en lo tocante a la solicitud de la Asamblea General al Secretario General de que facilitase datos exhaustivos sobre los gastos de remuneración en todo el sistema (véase la resolución 76/240 de la Asamblea). Aunque reconocía que recopilar los datos no era tarea fácil, la Comisión hizo hincapié en que esa labor era fundamental para el trabajo de la Comisión en el contexto del examen amplio, a fin de obtener estadísticas precisas y aumentar la transparencia y la rendición de cuentas. La Comisión también observó que los avances en la modelización financiera no eliminaban la necesidad de seguir trabajando para obtener datos detallados del gasto real.

41. Algunos miembros de la Comisión cuestionaron el enfoque del análisis de los datos, ya que había algunas partidas de gastos sobre las que no se habían suministrado datos, pero que podían representar gastos importantes para las organizaciones. Entre esos gastos figuraban las contribuciones de las organizaciones al seguro médico y los costos relacionados con la evacuación del personal de determinados lugares de destino. La Comisión subrayó la importancia de la sostenibilidad financiera como un parámetro esencial del examen y señaló que la situación mundial y geopolítica reciente planteaba retos a las organizaciones. Algunos miembros de la Comisión afirmaron que, si bien se habían conseguido ahorros significativos de resultados del anterior examen amplio, los gastos seguían aumentando con el crecimiento institucional, y se preguntaron si realmente se había alcanzado el objetivo de sostenibilidad financiera. La Comisión también reconoció que las organizaciones se enfrentaban a limitaciones de recursos y que, por lo tanto, con independencia del ahorro previo, la sostenibilidad financiera solo podría alcanzarse y mantenerse con un esfuerzo constante por lograr la contención de costos. A este respecto, se recordó que, en su resolución 79/252 A, la Asamblea General había señalado la importancia de la premisa de la contención y la sostenibilidad globales de los costos, así como de los criterios acordados de la competitividad y la flexibilidad del paquete de remuneración, en el examen amplio en curso.

42. La secretaría de la JJE señaló que uno de los mecanismos empleados por las organizaciones a efectos de contención de costos era la reducción de “puestos de categoría superior” y observó que las organizaciones habían creado más plazas de personal subalterno y de nivel medio, lo que había permitido ahorrar gastos. Además, el traslado de programas y personal a lugares de destino menos costosos podía tener sentido desde el punto de vista financiero y programático. Un miembro cuestionó las consecuencias de trasladar al personal a lugares más baratos y expresó preocupación por el posible impacto negativo en el personal.

43. Tras recibir respuestas adicionales a la encuesta sobre tendencias de contratación y retención tras concluirse el grupo de trabajo, la secretaría de la JJE presentó una actualización de sus conclusiones originales. La Comisión observó la dificultad citada para contratar personal técnico y la tendencia de las mujeres a abandonar las organizaciones entre el principio y la mitad de su carrera, y declaró que, aunque en algunos casos ello podría deberse a problemas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, se necesitaba más información y análisis para determinar las causas. Por consiguiente, la Comisión reconoció la necesidad de crear condiciones que facilitasen la vuelta al trabajo de ese personal y subrayó la importancia de crear un entorno propicio para la retención de las mujeres. La Comisión señaló que el atractivo de los puestos de trabajo era importante y que, aparte del sueldo, el entorno laboral y las perspectivas de adelanto profesional también eran importantes para retener al personal. Un miembro de la Comisión solicitó información adicional sobre las tasas de movimiento de personal y las vacantes cubiertas por candidatos internos frente a los externos, y declaró que esos datos serían útiles para

las deliberaciones de la Comisión. Otro miembro de la Comisión sugirió que los datos sobre traslados interinstitucionales entre las organizaciones del régimen común serían útiles para juzgar con conocimiento de causa cómo se retenía el talento en el conjunto del sistema. Al fin y al cabo, uno de los principales objetivos del sistema de ajuste por lugar de destino era evitar que las organizaciones se hiciesen entre sí competencia por captar personal aumentando la remuneración que ofrecían. Se expresó la opinión de que los resultados de la encuesta no ofrecían un historial que sirviese de contexto y dejaban algunas cuestiones abiertas, como las razones de las vacantes, que podían ser desde las presiones financieras hasta la disponibilidad de candidatos adecuados o la representación geográfica, y no basarse únicamente en la competitividad. La Comisión subrayó la importancia de realizar entrevistas de fin de servicio para comprender por qué el personal abandonaba las organizaciones y señaló que esas entrevistas podían aportar información valiosa sobre quién se marchaba, quién se incorporaba y los motivos de esas decisiones.

44. La Comisión tomó nota de las medidas para el personal y los familiares a cargo con discapacidad actualmente disponibles en el paquete de remuneración. Subrayó que algunas prestaciones tal vez no respondieran adecuadamente a las necesidades de los trabajadores y sus familiares con discapacidad y consideró que había que seguir estudiando algunos aspectos de esa cuestión. La Comisión convino en que el grupo de trabajo había ofrecido una visión general informativa y observó que estaba previsto seguir estudiando varias propuestas pertinentes en el Grupo de Trabajo 2, según se había expuesto en el informe más reciente de dicho grupo. Recordó que el Grupo de Trabajo 2 había subrayado la necesidad de evaluar todas las prestaciones relacionadas con la dependencia para ajustarlas a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, y la Comisión esperaba recibir dicho análisis.

45. La Comisión observó los progresos realizados por el Grupo de Trabajo 1 en respuesta a la solicitud de la Asamblea General de que facilitara información sobre las políticas de las organizaciones del régimen común en materia de modalidades de trabajo flexibles. El grupo de trabajo había proporcionado referencias resumidas al informe de 2023 de la DCI sobre las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas⁵ e información detallada y actualizada sobre las políticas de teletrabajo fuera del lugar de destino (anexos II, III y IV). La Comisión reiteró que, en general, era necesario armonizar las modalidades de trabajo flexible, dada la amplia variedad de políticas existentes en las distintas organizaciones, lo que incluía definiciones claras del trabajo flexible y a distancia que garantizaran una interpretación armonizada en todas las organizaciones. El debate entre los participantes en el grupo de trabajo se centró en el teletrabajo o el trabajo a distancia fuera del lugar de destino a petición del funcionario. La Comisión advirtió que el trabajo a distancia no siempre era la mejor solución para el personal y podía producir desgaste profesional si no se gestionaba debidamente. Aunque el teletrabajo fuera del lugar de destino se podía considerar en algunas circunstancias un incentivo no financiero, la Comisión subrayó que el trabajo a distancia no era un derecho, que siempre debía estar supeditado a las exigencias del servicio y al desempeño del funcionario y que podía tener un costo asociado para los miembros del personal. Además, la organización no debería asumir el costo de la modalidad cuando se hubiera recurrido a ella a petición del funcionario. La Comisión convino en que algunos elementos de la remuneración se debían ajustar una vez transcurridos 60 días laborables acumulados en un año natural.

46. Algunos miembros de la Comisión consideraban que el personal que trabaja fuera de su lugar de destino en su país de origen no debería recibir el mismo volumen de prestaciones de expatriación. Otro miembro de la Comisión creía que el subsidio

⁵ [JIU/REP/2023/6](#).

de educación no debía ajustarse en modo alguno, puesto que era el funcionario el que se trasladaba y no necesariamente el hijo, aunque otro miembro de la Comisión señaló que el subsidio de educación no se concedía a los funcionarios que trabajaban en su país de origen, por lo que, si se trabajaba a distancia desde el país de origen, la cuestión del ajuste del subsidio de educación sería pertinente. La Comisión hizo suyas las recomendaciones del grupo de trabajo para ajustar algunos de los elementos de la compensación (anexo I, párr. 4 d)) y ofreció más orientación para adecuar el ajuste por lugar de destino, el subsidio de alquiler y el incentivo por movilidad para el programa piloto en los lugares de destino D y E. La Comisión concluyó que el Grupo de Trabajo 2 debía seguir estudiando el ajuste del subsidio de educación y reconoció que el pleno de la Comisión llevaría a cabo una revisión global de las decisiones de los tres grupos de trabajo.

Decisiones de la Comisión

47. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota con aprecio de las conclusiones del Grupo de Trabajo 1;
- b) Solicitar a los Grupos de Trabajo 1, 2 y 3 que siguieran adelante, teniendo en cuenta las opiniones expresadas durante el debate;
- c) Recordar los parámetros, objetivos, criterios y premisas que se habían acordado previamente para el examen, y solicitar al Grupo de Trabajo 1 que le presentara propuestas y opciones para responder a todos ellos;
- d) Alentar a la JJE y a la Red de Recursos Humanos a que, junto con las organizaciones, siguieran colaborando con la secretaría de la CAPI a fin de mejorar gradualmente la disponibilidad de datos detallados sobre gastos a lo largo del tiempo.

48. La Comisión consideró en particular, con respecto al teletrabajo fuera del lugar de destino a petición del funcionario y previa autorización de la organización, que:

- a) Las recomendaciones consensuadas del grupo de trabajo que figuraban en el anexo I, párrafo 4 d), eran aceptables;
- b) Determinados elementos del paquete de remuneración se debían ajustar una vez transcurridos 60 días laborables acumulados en un año natural:
 - i) El ajuste por lugar de destino debía reducirse al que fuese más bajo entre el ajuste del lugar de destino y el del lugar de teletrabajo;
 - ii) El subsidio de alquiler debía suspenderse;
 - iii) El incentivo por movilidad debía suspenderse;
 - iv) Los pagos del programa piloto para lugares de destino de categoría D y E debían suspenderse;
- c) El Grupo de Trabajo 2 debería seguir examinando los posibles ajustes del subsidio de educación.

2. Informe del Grupo de Trabajo 2: elementos relacionados con la familia y los familiares a cargo, incluido el subsidio de educación

49. La segunda reunión del Grupo de Trabajo 2 sobre el examen amplio del paquete de remuneración se celebró en Ginebra del 19 al 23 de mayo de 2025. En consonancia con las conclusiones de la primera reunión y el posterior debate en la Comisión, el grupo de trabajo prosiguió su examen de los siguientes temas: la prestación por hijo a cargo, la prestación por familiar secundario a cargo, la viabilidad de una prestación por cónyuge con discapacidad, el subsidio de educación ordinaria, el subsidio de

educación especial, la atención a la primera infancia y las modalidades de trabajo flexibles en relación con el subsidio de educación.

50. El grupo de trabajo estudió opciones para una prestación por hijo a cargo revisada. Las opciones se basaban en tres tramos de cuantías variables de la prestación, en función de la edad del niño o del número de hijos en el hogar. El grupo consideró adecuada una de las opciones basada en la edad del niño. Recordando que la simplicidad era uno de los criterios del paquete de remuneración, el grupo propuso dos modelos adicionales de dos tramos, que mantenían la cuantía vigente para los hijos más pequeños y reducían el segundo tramo entre un 10 % y un 15 %, pero acordó que ningún miembro del personal debía afrontar una reducción de sus prestaciones y recomendó que se adoptaran medidas transitorias en caso necesario. Tras analizar las implicaciones de alargar el ciclo de examen, el grupo de trabajo acordó que hacerlo podría ser una forma de evitar revisiones innecesarias y de lograr al mismo tiempo la contención de costos. No obstante, el grupo expresó preocupación por que, de alargarse el intervalo entre exámenes, en el momento del siguiente pudieran combinarse los efectos de los cambios no implementados relativos a la prestación por hijo a cargo. El grupo de trabajo recordó que en tales casos la Comisión podía, como ya había hecho en el pasado, recomendar medidas de mitigación, por ejemplo la aplicación escalonada de los ajustes propuestos.

51. En cuanto a la prestación por familiar secundario a cargo, el grupo de trabajo examinó los datos sobre los tipos de beneficiarios en el régimen común de las Naciones Unidas para determinar las repercusiones de la modificación de los requisitos para acogerse a la prestación. Como alternativas a los criterios vigentes para beneficiarse de la prestación, el grupo propuso solo a los padres o a los padres y hermanos con discapacidad.

52. Recordando la conclusión de la reunión anterior de que era necesario seguir revisando las lagunas en materia de apoyo familiar y alojamiento del personal y los familiares a cargo con discapacidad, el grupo de trabajo estudió una propuesta para ampliar la asistencia en la forma de una prestación por cónyuge con discapacidad y se mostró de acuerdo, en principio, respecto a la importancia de añadir dicha asignación. El grupo también debatió cómo fijar la cuantía de la prestación. Se examinaron tres opciones para calcular la cuantía diferencial entre la prestación por hijo con discapacidad y la prestación por hijo a cargo, que se sumaría al 6 % de la remuneración neta. El grupo acordó que la mitad de la prestación por hijo con discapacidad sería lo más adecuado.

53. El grupo de trabajo examinó tres cuestiones relacionadas con el subsidio de educación: la edad mínima de acceso al subsidio, el pago de una suma fija para gastos de internado en los lugares de destino de categoría H y los efectos de las fluctuaciones cambiarias en el importe del reembolso. Se propusieron dos opciones al grupo de trabajo en lo que respecta al requisito de edad mínima. La primera opción era fijar la edad mínima en 5 años. Dado que la definición de educación primaria variaba según el país, esa opción fomentaría la coherencia al desvincular el plan de la edad mínima impuesta por ley en el plano local. La segunda opción, mantener el *statu quo*, reafirmaba la vinculación de la edad mínima para recibir el subsidio a la edad mínima establecida por ley en el plano nacional para comenzar la educación formal primaria obligatoria. El grupo no encontró ninguna razón de peso para modificar el requisito actual concerniente a la edad mínima, ya que permitía actuar con sistematicidad en todos los casos y hacer excepciones locales en caso necesario.

54. La suma fija para gastos de internado se abona únicamente al personal que presta servicios en lugares de destino sobre el terreno cuyos hijos están matriculados en un internado fuera del lugar de destino en los niveles de enseñanza primaria o secundaria. En casos excepcionales, la ayuda para gastos de internado también se puede pagar a

funcionarios de lugares de destino de categoría H en virtud de las facultades discrecionales de las jefaturas ejecutivas⁶. Las estimaciones de los gastos asociados al restablecimiento de la suma fija para gastos de internado en los lugares de destino H superarían los 4,5 millones de dólares. Por consiguiente, el grupo no encontró ninguna razón de peso para modificar los requisitos vigentes, ya que permitían actuar de manera sistemática en todos los casos y hacer excepciones locales en caso necesario.

55. El grupo de trabajo señaló que las fluctuaciones cambiarias repercutían en todo tipo de reembolsos, incluidos los de los gastos de viaje, y que esa cuestión se debía abordar de manera general en todos los asuntos relacionados con la remuneración.

56. El grupo de trabajo reconoció que el subsidio de educación especial tenía por objeto apoyar a los hijos con discapacidad menores de 25 años (ampliable hasta los 28) en el marco del subsidio de educación. El grupo había acordado previamente que el límite máximo de reembolso vigente, basado en el subsidio de educación ordinaria más los gastos de internado, podría no reflejar las necesidades reales de esos hijos. Se propusieron dos nuevas opciones de límite máximo: una basada en el percentil 90 de las solicitudes y otra en el promedio de las solicitudes por encima del límite máximo. El grupo convino en que los datos de las solicitudes por sí solos podrían no reflejar los costos reales y pidió más información para estudiar la posibilidad de fijar el límite máximo sobre la base de los gastos reales totales.

57. El grupo de trabajo revisó varias hipótesis para abordar la atención de la primera infancia en el contexto de las Naciones Unidas. Debatió sobre si las organizaciones eran las responsables de proporcionar ese tipo de ayuda, sobre si debía ser una prestación de expatriación o social y sobre si debía establecerse una prestación aparte para la atención de la primera infancia o bien incorporarse como una opción dentro del plan del subsidio de educación o añadirse a la prestación por hijo a cargo. Asimismo, el grupo de trabajo estudió una simulación de la prestación por atención de la primera infancia que funcionaría de forma similar al plan del subsidio de alquiler. La mayoría de los participantes convinieron en que el hecho de que los gastos de guardería fueran elevados era una cuestión específica del lugar de destino que no estaba relacionada con la expatriación. En general también se estuvo de acuerdo en que un plan similar al del subsidio de alquiler sería demasiado complejo de administrar. El grupo de trabajo concluyó que no era capaz de alcanzar un consenso sobre la atención de la primera infancia y, por consiguiente, solicitó que se siguieran analizando los datos pertinentes.

58. A raíz de los debates sobre las modalidades de trabajo flexible celebrados en la segunda reunión del Grupo de Trabajo 1 y, posteriormente, en el 99º período de sesiones de la Comisión, el Grupo de Trabajo 2 examinó dos propuestas para ajustar el subsidio de educación una vez transcurridos 60 días laborables acumulados en un año natural. Se consideró que las opciones presentadas eran las más prevalentes en las organizaciones. El grupo concluyó que el subsidio de educación ordinaria se debería prorratear cuando se teletrabajara desde el país de origen (o el país de residencia permanente) durante más de dos tercios del año académico. Además, se acordó que ese ajuste no sería aplicable al subsidio de educación especial.

59. Las conclusiones de la segunda reunión del Grupo de Trabajo 2 se presentan en el anexo V del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

60. La Red de Recursos Humanos acogió con agrado el talante profesional, abierto y constructivo con el que el grupo de trabajo había llevado a cabo su labor. Recordó

⁶ Resolución 70/244 de la Asamblea General.

que mantener la contratación y retención del personal, y la plena capacidad de las organizaciones para atraer a personal altamente cualificado y resiliente que estuviera dispuesto a desarrollar su carrera en el régimen común de las Naciones Unidas pese a las circunstancias cada vez más inciertas e impredecibles, era indispensable para la eficacia operacional de las organizaciones, en particular en el entorno turbulento e imprevisible actual. Las consideraciones financieras formaban parte por naturaleza del proceso de examen y las organizaciones estaban analizando su aplicación interna de todos los elementos del paquete de remuneración para garantizar que fueran coherentes y lo más prudentes posible desde el punto de vista financiero, y que los fondos de los Estados Miembros se utilizaran de la manera más eficaz y eficiente. Del mismo modo, la Red afirmó que continuaría buscando en los grupos de trabajo elementos del paquete que se pudieran modernizar y permitiesen ahorrar costos, siempre que fuera posible. Además, consideraba que el marco de remuneración no podía ser primordialmente un mecanismo de control de costos, sino de fomento del desempeño, la agilidad y la integridad institucionales, que impulsase actualizaciones estructurales y procesales como la Iniciativa ONU80 u otras iniciativas de las organizaciones del régimen común. La Red concluyó que en la remuneración no solo se debía tener en cuenta la prudencia financiera, sino también la equidad, la transparencia y la capacidad para responder a la evolución de las expectativas y los problemas de la fuerza de trabajo.

61. En cuanto a las prestaciones relacionadas con la familia y los familiares a cargo, la Red de Recursos Humanos recordó que el servicio en el régimen común de las Naciones Unidas implicaba el abandono de los sistemas de seguridad social nacionales y regionales, y de las estructuras de apoyo familiar y comunitario tradicionalmente disponibles, debido al carácter único de la función pública internacional. La Red subrayó que la importancia de un sistema sólido de apoyo se ponía aún más de relieve en la difícil situación actual de muchos funcionarios de las Naciones Unidas que estaban abandonando el régimen común de manera inesperada. De ahí que ofrecer prestaciones por familiares a cargo adecuadas, que contribuyan a captar y retener al personal y compensen, al menos parcialmente, los regímenes nacionales de seguridad social, sea de gran importancia para las organizaciones del régimen común, sobre todo en vista de sus esfuerzos por conseguir la diversidad y el rejuvenecimiento de la plantilla. La Red también acogió con satisfacción la atención prestada al subsidio de educación especial y las disposiciones propuestas para cónyuges con discapacidad, en el contexto de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

62. La FICSA subrayó que cualquier reforma de los elementos relacionados con la familia y los familiares a cargo debía preservar la justicia, la equidad y el atractivo del régimen común de las Naciones Unidas como empleador moderno y compasivo, y que las reformas de la remuneración debían guiarse por la intención original de cada elemento y apoyar el bienestar del personal, incluida la salud mental, las responsabilidades de cuidado y la conciliación de la vida laboral y personal. La federación de personal reiteró que cualquier mejora del paquete de remuneración debía obedecer a la necesidad de captar y retener a una función pública internacional diversa y de elevado rendimiento, y a la posibilidad de conseguir ahorros a base de eficiencia y simplificación. Sin embargo, la FICSA subrayó que, allí donde no se pudiera obtener un ahorro significativo, no había justificación para seguir racionalizando el marco, lo que conllevaba el riesgo de minar la moral del personal, amenazar la retención y afectar en última instancia a la capacidad de las organizaciones para cumplir su mandato y su misión. En lo que respecta a la prestación por hijo a cargo, la FICSA insistió en que, tras 14 años sin aprobar ajustes, cualquier perfeccionamiento que incorporase una estructura de tramos con prestaciones más elevadas para los niños de menor edad a fin de reflejar el gasto

superior que conllevaban no debía rebajar la prestación por debajo de los niveles vigentes. La FICSA apoyaba que se mantuviese el *statu quo* de la prestación por familiar secundario a cargo, que ponía de manifiesto el respeto de las Naciones Unidas por las diversas estructuras y configuraciones familiares. La federación recalcó la importancia de esa lógica y señaló que la relación costo-beneficio corroboraba firmemente el mantenimiento de esa prestación para el personal que realmente la necesitaba. La FICSA apoyó la introducción de una prestación por cónyuge con discapacidad a fin de garantizar que el personal que mantenía a personas con discapacidad recibiera un trato digno, justo y coherente con arreglo a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, y en consonancia con la prestación existente por hijo con discapacidad. La FICSA subrayó que el subsidio de educación seguía siendo una de las piedras angulares de la competitividad de las Naciones Unidas. También hizo hincapié en que el límite máximo del subsidio de educación especial debería revisarse para reflejar los costos totales y reales de la educación de los hijos con discapacidad, de modo que ninguna familia se viese excluida de un acceso equitativo a educación inclusiva. La FICSA instó a proseguir el análisis con miras a prestar apoyo adaptado y práctico en los lugares de destino donde más se necesitaba y apreció que el grupo de trabajo reconociera la distinción entre atención y educación de la primera infancia. Por último, la FICSA acogió con satisfacción las deliberaciones técnicas que reafirmaban el principio de que todo ajuste de los derechos debía aplicarse de manera justa y proporcionada, garantizando el apoyo a las modalidades de trabajo modernas sin penalizar al personal.

63. El CCISUA reiteró su preocupación por el estancamiento de la prestación por hijo a cargo en los últimos 14 años y consideró que debería actualizarse como mínimo a un valor que reflejara la realidad presente. En cuanto a la atención a la primera infancia, el CCISUA opinaba que no era equivalente a la educación formal u obligatoria y que servía a un propósito diferente, que era el de mantener a ambos progenitores, especialmente a las madres, en el lugar de trabajo. La federación del personal añadió que los costos relacionados no podían canjearse por derechos como la educación terciaria para resolver un problema específico de un lugar de destino. El CCISUA creía que una solución más adecuada sería seguir la lógica del planteamiento del subsidio de alquiler, que estaba ya bien establecido y ampliamente aceptado. Alternativamente, conceder una prestación por hijos a cargo más elevada para los niños hasta que empezaban la educación formal podría paliar el problema, pero sería una solución menos definida. El CCISUA se mostró de acuerdo en adecuar el subsidio de educación a la edad mínima establecida por ley. Además, la federación apoyó el mantenimiento de la prestación por familiar secundario a cargo, dado su limitado efecto en el paquete de remuneración global, ya que era una prestación que cambiaba la vida del miembro de la familia, puesto que el reconocimiento de la condición de familiar a cargo solía ser un requisito para acceder a la cobertura médica y a otros trámites esenciales, como la expedición de visados. Este planteamiento se aplicaba especialmente al personal del Sur global. En cuanto a la suma fija para gastos de internado, el CCISUA señaló que el número de solicitudes era relativamente bajo y se mostró de acuerdo con la autorización excepcional vigente. Por último, el CCISUA abogó por que se aumentase sustancialmente el subsidio de educación especial, afirmando que muchos padres de niños con discapacidad tenían que hacer grandes desembolsos por el costo superior de la escolarización especializada y porque a menudo se necesitaba enseñanza adicional.

64. UNISERV expresó preocupación respecto al hecho de que la prestación por hijo a cargo se hubiera mantenido inalterada durante 14 años y afirmó que la base de 2.929 dólares era inadecuada y debería haberse ajustado al alza hace años siguiendo las recomendaciones de la Comisión. Por consiguiente, la federación de personal pidió que se fijase una línea de base no inferior a 3.322 dólares y que se siguiese una

estrategia de aplicación escalonada para mitigar cualquier posible inquietud presupuestaria. UNISERV declaró que las reducidas repercusiones financieras del cambio de los criterios para acogerse a la prestación por familiar secundario a cargo no exigía cambios sustanciales. La prestación, aunque modesta, cumplía una función esencial para el personal que tenía obligaciones reales en materia financiera y de cuidados, incluso con respecto a hermanos y padres. UNISERV apoyó la creación de una forma de prestación que reconociese los costos asociados para el personal que tenía cónyuges con discapacidad y animó a seguir estudiando la posibilidad de una prestación por familiar primario a cargo. En cuanto al subsidio de educación ordinaria, UNISERV subrayó que las medidas de contención de costos establecidas en el anterior examen de la remuneración ya estaban surtiendo efecto y habían transferido directamente a los funcionarios una parte considerablemente mayor de los gastos necesarios para enviar a los niños a la escuela. UNISERV abogó por el restablecimiento de la suma fija para gastos de internado en los lugares de destino de categoría H debido a la movilidad geográfica, que debería cubrir la entrada y la salida de dichos lugares de destino. En cuanto al subsidio de educación especial, UNISERV propuso una solución sencilla desde el punto de vista administrativo que garantizaba que el subsidio de educación ordinaria cubriera las necesidades básicas de este tipo de enseñanza, y que el subsidio de educación especial se reservase para cubrir las necesidades excepcionales de educación especial de los niños con discapacidad. Permitir al personal solicitar y combinar ambos subsidios, que servían a fines distintos, ayudaría a los funcionarios a cubrir el costo total de las necesidades de educación especial. Por último, UNISERV apoyó la recogida de datos adicionales que sirvieran de base para la creación de un mecanismo sostenible y equitativo de apoyo a los servicios de guardería, cuestión que se podía enfocar con un planteamiento similar al del subsidio de alquiler.

65. Recordando los objetivos, parámetros y premisas del examen amplio, reiterados por la Asamblea General en sus más recientes resoluciones sobre el régimen común (resoluciones [79/252](#) A y B), algunos miembros de la Comisión destacaron que, al proponer nuevas prestaciones, resultaba especialmente necesario que se hiciese un examen detallado de las consecuencias financieras de las recomendaciones y se estableciese un orden de prioridades entre las propuestas, incluido un análisis riguroso de dónde se podían ahorrar costos.

Prestación por hijo a cargo

66. La Comisión manifestó su persistente preocupación por el hecho de que el importe de la asignación por hijo a cargo no se hubiese actualizado en 14 años y consideró que debía restablecerse la relación entre la prestación por hijo a cargo y la prestación por hijo con discapacidad. Algunos miembros consideraron adecuado establecer diferentes bandas de edad, lo que también podía suponer un ahorro de costos, ya que se trataba de un planteamiento adoptado en muchos sistemas nacionales, por los importantes gastos asociados a los niños más pequeños. Sin embargo, también se dijo que el enfoque por tramos no debía sustituir la atención a los costos de la primera infancia, que deberían tratarse de manera más integral. Se apoyó la recomendación del grupo de trabajo de ampliar a tres años el ciclo de examen de la prestación.

Prestación por familiar secundario a cargo

67. Algunos miembros de la Comisión expresaron preocupación sobre el fundamento de la prestación por familiar secundario a cargo, en particular en lo que respecta a los hermanos, que estaban cubiertos en muy pocos sistemas nacionales, y consideraban que la prestación debería eliminarse, por lo menos en lo relativo a los hermanos. También se expresó preocupación por las discrepancias al determinar quién

era un familiar secundario a cargo y lo que tal condición conllevaba. Se hizo referencia a las recomendaciones de la DCI de 2023 al respecto, como la de que la condición de familiar secundario a cargo se desvinculase del seguro médico del funcionario ([JIU/REP/2023/9](#), párr. 59).

68. La Comisión apoyó la recomendación del grupo de trabajo de que se tuviesen en cuenta todos los ingresos, incluidos los de pensiones e inversiones, al determinar el derecho a percibir la prestación por familiar secundario a cargo y recomendó que todas las organizaciones la aplicasen cuanto antes. La Comisión también consideró que el derecho a la prestación, limitado actualmente a quienes no percibían la prestación por cónyuge a cargo, debía ampliarse a quienes no percibían la prestación por hijo a cargo para progenitores sin cónyuge, siendo la cuantía de ambas el 6 % de la remuneración neta, y que ese enfoque debería asimismo aplicarse cuanto antes.

Prestación por cónyuge con discapacidad

69. Habida cuenta de las inquietudes planteadas y las dificultades para recopilar datos sobre el número de cónyuges con discapacidad, un miembro de la Comisión reiteró la importancia de contar con una justificación válida a ese respecto para establecer una nueva prestación por cónyuge con discapacidad. Además, aunque se apoyó en cierta medida que se estudiasen nuevas prestaciones, especialmente para las personas con discapacidad, se hizo hincapié en que toda ampliación debía equilibrarse con la contención de costos para garantizar la sostenibilidad del paquete de remuneración. Por tanto, se propuso que esa ampliación se limitara al personal sobre el terreno.

Subsidio de educación ordinaria

70. Por lo que respecta al subsidio de educación ordinaria, la Comisión, recordando su opinión anterior ([A/79/30](#), párr. 284), apoyó la recomendación del grupo de trabajo de que no se ampliase el ámbito de la suma fija para gastos de internado, y que la ayuda para gastos de internado siguiera concediéndose al personal de los lugares de destino de categoría H tan solo en casos excepcionales, bajo la autoridad discrecional de los jefes ejecutivos.

71. La secretaría de la JJE comunicó al grupo de trabajo que, en el curso académico 2022/23, las solicitudes de subsidio de educación (excluido el subsidio de educación especial) representaron en total aproximadamente 398 millones de dólares, y habían beneficiado a unos 28.000 hijos de 15.600 funcionarios. A pesar del aumento de las tasas de matrícula en las escuelas representativas objeto de seguimiento y el ascenso general del costo global del plan, atribuido en gran parte al mayor número de niños que cumplían los requisitos, el reembolso promedio por niño había disminuido de 15.926 dólares en el curso escolar 2018/19 a 14.159 dólares en 2022/23. Se observó que la reducción del importe reembolsado como promedio era atribuible al mecanismo de contención de costos de la escala móvil de reembolso, que incentivaba la elección de centros educativos más baratos. Además, se observó que unos 5.000 niños con derecho al subsidio de educación no lo solicitaron en absoluto.

Subsidio de educación especial

72. La Comisión reconoció la necesidad de disponer de más datos, como recomendó el grupo de trabajo, para determinar el total de los costos reales de la educación de los hijos con discapacidad, en los casos en que los funcionarios alcanzaban el importe máximo de reembolso, con miras a seguir examinando si era adecuado el límite máximo vigente del importe de la subvención.

Atención y educación de la primera infancia

73. Se expresaron opiniones de diverso tipo sobre la naturaleza y el enfoque de los costos relacionados con la primera infancia, ya fueran de atención o de educación. Se señaló que la presentación ofrecida al Grupo de Trabajo 2 había servido para examinar el costo de la atención a la primera infancia y la educación preescolar formales. También se observó que, en la presentación, el término “atención y educación de la primera infancia” se había reconocido como el término comúnmente empleado en el contexto de los servicios dedicados a la atención y el aprendizaje infantiles previos a la enseñanza primaria. Se expresó la opinión de que los datos indicaban, si bien en cifras globales (de 0 a 5 años), que el costo elevado de la atención y la educación de la primera infancia podía afectar a determinados lugares de destino, y se destacó la importancia de desglosar los datos para mostrar los costos correspondientes a las edades tempranas (de 0 a 2 o 3 años) a fin de tratar más en concreto el aspecto de la “atención” y distinguir lo que estaba más relacionado con la educación (de 3 a 4 años), ya que a menudo se requerían soluciones diferentes para esos tipos de períodos y costos distintos. La Comisión tomó nota de la recomendación del grupo de trabajo a ese respecto y convino en que se necesitaban más datos sobre los costos de la atención y la educación de la primera infancia, desglosados por edad y tipo de atención formal, y sobre sus repercusiones a efectos de retención y, en la medida de lo posible, de captación.

74. La Comisión recordó su debate anterior sobre la cuestión ([A/79/30](#), párr. 288), en el que también había convenido en que se necesitaba más información para hacer un análisis objetivo de si resultaba viable y práctico considerar la educación de la primera infancia como una opción dentro del plan de subsidios de educación o en cualquier otro formato, y pidió que la secretaría realizase ese análisis para poder disponer de toda la información pertinente antes de adoptar una decisión sobre la cuestión. En referencia al mismo párrafo, un comisionado declaró que otros miembros consideraban que la educación preprimaria se debía tratar en el contexto del subsidio de educación, en particular permitiendo a los funcionarios elegir entre solicitar el subsidio para la educación de sus hijos en el nivel preescolar o en el nivel terciario, o elegir dividirlo entre esos niveles. En ese contexto, se recordó que uno de los parámetros aplicables al examen amplio en curso era dotar de mayor flexibilidad al paquete de remuneración.

75. Otro miembro de la Comisión consideraba difícil la idea de elegir entre el apoyo a la educación infantil y terciaria y afirmó que, idealmente, el personal debería tener acceso a todos los niveles de ayudas educativas y no verse obligado a elegir entre ellos. Un miembro de la Comisión señaló que utilizar el planteamiento del subsidio de alquiler plantearía dificultades administrativas y que no apoyaba ese planteamiento. Si se siguiera estudiando, se necesitaría más información para justificarlo y explicar su funcionamiento en la práctica, así como las consecuencias financieras.

Repercusión de las modalidades de trabajo flexibles en el subsidio de educación

76. En cuanto a la repercusión del trabajo a distancia en el subsidio de educación, algunos miembros de la Comisión expresaron su preocupación por que la recomendación del grupo de trabajo pudiera ser demasiado restrictiva y generar desigualdades, y consideraron que el requisito de prorratear el subsidio de educación debería estar más estrechamente vinculado al trabajo fuera del lugar de destino. La Comisión pidió al grupo de trabajo que revisara el planteamiento del trabajo a distancia y estudiase la posibilidad de prorratear el subsidio de educación ordinaria cuando un funcionario teletrabajara desde fuera del lugar de destino durante más de dos tercios del curso académico. También se expresó preocupación por el umbral de dos tercios y se sugirió reducirlo.

Decisiones de la Comisión

77. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de los progresos realizados por el Grupo de Trabajo 2;
- b) Hacer suyas las siguientes recomendaciones del grupo de trabajo:
 - i) En el contexto del subsidio de educación ordinaria, seguir concediendo la suma fija para gastos de internado a los funcionarios en los lugares de destino de categoría H solo en casos excepcionales, en virtud de las facultades discrecionales de las jefaturas ejecutivas;
 - ii) En el contexto de la prestación por familiar secundario a cargo, que se tuvieran en cuenta todos los ingresos, incluidos los ingresos por pensiones e inversiones, al determinar el derecho a la prestación;
 - iii) En el contexto de la prestación por hijo a cargo, revisar el nivel de la prestación cada tres años;
- c) Solicitar al Grupo de Trabajo 2 que siguiera examinando los siguientes puntos concretos, teniendo en cuenta los parámetros, objetivos, criterios y premisas previamente acordados para el examen y las cuestiones planteadas en el debate de la Comisión:
 - i) Sopesar opciones de atención y educación de la primera infancia como parte del plan de subsidios de educación u otros formatos, entre otras la de permitir al personal elegir si solicitar el subsidio para la educación de sus hijos en el nivel preescolar o en el nivel terciario a la luz de más datos, un análisis solicitado por el grupo de trabajo y la modelización que facilitaría la secretaría;
 - ii) Seguir considerando el enfoque escalonado de la prestación por hijo a cargo;
 - iii) Las consecuencias económicas de la prestación por cónyuge con discapacidad, si están disponibles esos datos;
 - iv) Revisar las opciones para la prestación por familiar secundario a cargo;
 - v) El teletrabajo en relación con el subsidio de educación, en particular, en el contexto del trabajo desde un tercer país;
 - vi) La consideración de opciones para suprimir progresivamente las prestaciones en los lugares de destino H tras un determinado período de tiempo⁷.

3. Informe del Grupo de Trabajo 3: prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno

78. Las consideraciones de la Comisión sobre las conclusiones del Grupo de Trabajo 3 derivadas de su primera reunión, y sus decisiones al respecto, pueden consultarse en el informe anual de la Comisión correspondiente a 2024. La segunda reunión del Grupo de Trabajo 3 se celebró en Nueva York del 27 al 30 de mayo de 2025.

79. En su segunda reunión, el grupo de trabajo estudió varios asuntos a partir de las conclusiones de su primera reunión, como la información sobre cuestiones de contratación y retención; el incentivo por movilidad y la vinculación de la movilidad geográfica al desarrollo de las perspectivas de carrera como incentivo no financiero, en consonancia con la solicitud de la Asamblea General a las organizaciones; el pago a título experimental en lugares de destino de categoría D y E no designados como no aptos para familias; y las opciones para mitigar la separación de las familias (por

⁷ Conforme a las deliberaciones en el Grupo de Trabajo 3 (párr. 96).

ejemplo, instalando a las familias en lugares cercanos) en el contexto del servicio en lugares de destino no aptos para familias. Las conclusiones del grupo de trabajo figuran en el anexo VI.

80. En su 99º período de sesiones, en el contexto del informe del Grupo de Trabajo 1 sobre el examen amplio del paquete de remuneración, la Comisión había examinado una presentación de la secretaría de la JJE relativa a la contratación y la retención de personal en las organizaciones del régimen común. La secretaría de la JJE presentó al Grupo de Trabajo 3 información adicional sobre la contratación y la retención centrada en los lugares de destino sobre el terreno. El análisis se realizó a partir de los datos y la información recogidos mediante el cuestionario diseñado por la secretaría de la CAPI que se había enviado a las organizaciones en 2024 para recabar datos de 2023. Esta información se complementó con otras simulaciones y análisis estadísticos de la secretaría de la JJE basados en las estadísticas anuales de personal recopiladas de las organizaciones.

81. En cuanto a las posibles opciones, entre otras cosas, para mitigar el problema de la separación de las familias y ofrecer a los funcionarios la posibilidad de elegir, en función de sus circunstancias personales, en los lugares de destino no aptos para familias y otros lugares de destino con condiciones difíciles, el grupo de trabajo estudió dos opciones de centros familiares presentadas por la Red de Recursos Humanos que tenían por objeto ofrecer la posibilidad de instalar a las familias en lugares cercanos a donde estuvieran prestando servicio los funcionarios (anexo VII).

82. La Comisión había decidido en 2023 examinar el incentivo por movilidad en el contexto del examen amplio del paquete de remuneración en curso, incluidos los incentivos no financieros para promover la movilidad del personal y la vinculación de la movilidad al perfeccionamiento del personal y el adelanto profesional, en la medida de lo posible. A ese respecto, el grupo de trabajo examinó la finalidad del incentivo por movilidad, las resoluciones recientes de la Asamblea General al respecto, los datos pertinentes y un análisis de las secretarías de la JJE y de la CAPI, que mostraban, entre otras cosas, que la proporción de mujeres disminuía a medida que aumentaba la categoría y el grado de dificultad de las condiciones de los lugares de destino (en torno al 54 % en los lugares de destino de categoría H, porcentaje que se reducía a aproximadamente el 34 % en los lugares de destino de categoría E) y que el incentivo por movilidad, que representaba alrededor del 1 % de los costos relacionados con la remuneración, parecía influir en la movilidad geográfica. Alrededor del 10 % de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema cambiaban de destino cada año y el promedio de traslados geográficos anuales en todo el sistema a lugares de destino de categoría H entre 2012 y 2016 (antes de la aplicación del paquete de remuneración revisado, en julio de 2016) fue mucho mayor que en los años siguientes, cuando los lugares de destino de categoría H dejaron de cumplir las condiciones exigidas.

83. En cuanto al pago a título experimental en los lugares de destino de categoría D y E no designados como no aptos para familias, el grupo de trabajo había estudiado su finalidad, la viabilidad de ampliarlo a algunas otras categorías de lugares de destino y la justificación de la actual diferencia de importes entre los lugares de destino de categoría D y E.

Deliberaciones de la Comisión

84. La Red de Recursos Humanos acogió favorablemente el talante profesional, abierto y constructivo con el que el grupo de trabajo había llevado a cabo su labor. Las reuniones del grupo de trabajo resultaron útiles para las deliberaciones colectivas, aun cuando algunos temas pendientes requerían análisis y consultas adicionales. La Red aguardaba con interés el debate de sus opciones de modelo de centro familiar,

que atenderían las dificultades reales a las que se enfrentaban las organizaciones y los miembros del personal y sus familias, y a la vez supondrían un importante ahorro en los costos. En cuanto al proyecto piloto en los lugares de destino de categoría D y E no designados como no aptos para familias, la Red recordó que la designación de no apto para familias se basaba únicamente en consideraciones de seguridad, aunque había otros tipos de consideraciones que podían hacer a determinados lugares de destino poco propicios para la presencia de familias. La Red consideró que la diferenciación de importes entre los lugares de destino de la categoría D y E no estaba justificada y que el pago a título experimental debería formalizarse para los lugares de destino de categoría D y E y, posiblemente, ampliarse a los lugares de destino de categoría C. En cuanto al incentivo por movilidad, la Red subrayó que se trataba de una herramienta esencial, eficaz en función de los costos y bien definida para garantizar que se mantuviese la movilidad del personal a lo largo de su carrera. Muchas organizaciones del régimen común dependían de su capacidad para movilizar personal geográficamente a fin de cumplir los mandatos encomendados por los Estados Miembros, objetivo que de otro modo se vería comprometido. La Red se mostró dispuesta a continuar su cooperación con la CAPI, dados los objetivos compartidos, a saber: a) lograr un paquete de remuneración que permitiese a las organizaciones atraer y retener a personal cualificado a escala mundial; y b) lograr ganancias en eficacia en función de los costos siempre que fuera posible.

85. La FICSA hizo hincapié en la necesidad de preservar el atractivo del servicio de las Naciones Unidas sobre el terreno como una opción profesional estratégica e instó a la CAPI a velar por que la asignación de destinos sobre el terreno siguiera siendo viable y valorada. La federación de personal acogió favorablemente las reformas de orden práctico y basadas en datos, en particular las que contribuían al bienestar del personal y la cohesión familiar. La FICSA pidió que los incentivos no económicos, como el modelo de centro familiar propuesto, no se considerasen medidas de ahorro, sino herramientas para velar por la dignidad humana y aliviar la carga que suponía gestionar responsabilidades complejas en el ámbito profesional y familiar. También abogó por mantener la integridad del incentivo por movilidad y ampliar los pagos a título experimental en lugares de destino de categoría D y E a los lugares de destino de categoría C, e hizo referencia a que se había confirmado el efecto neutro de la medida sobre los costos. La FICSA se mostró además dispuesta a participar en el próximo examen de la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida, y pidió una definición más amplia que incorporase factores que afectaban a la salud, la vida familiar y el bienestar mental. Asimismo, instó a la Comisión a mantener un marco laboral que velase por la dignidad, la seguridad y un desarrollo profesional significativo del personal sobre el terreno.

86. El CCISUA destacó los problemas de contratación y retención en los lugares de destino de las categorías D y E, especialmente en lo que respecta a las mujeres, y recordó anteriores debates en los que se había afirmado que incentivos no económicos como la conciliación de la vida laboral y familiar y la flexibilidad laboral eran sumamente valorados, especialmente por el personal que trabajaba en entornos difíciles y por las funcionarias. La federación del personal, aunque apoyaba la idea de una opción de centro familiar voluntario para reducir las separaciones familiares, creía que las prestaciones por condiciones de vida difíciles debían pagarse en función del lugar en el que el funcionario prestaba servicio. También había que actuar con cautela, por las cuestiones subyacentes relativas al país anfitrión y los visados, y el CCISUA pidió consultas con el personal y mecanismos de seguimiento claros que incorporasen las opiniones de los participantes. Asimismo, apoyó que el pago a título experimental en lugar de una prima de instalación se hiciese extensivo a otros lugares de destino no designados como no aptos para familias. El CCISUA observó que los incentivos no financieros, aunque esenciales, no podían sustituir al incentivo por

movilidad para alentar el servicio sobre el terreno y reconocer la carga que suponía la movilidad, como el trastorno de la vida familiar. Los datos corroboraban este planteamiento. El CCISUA acogió con satisfacción el examen de las medidas aplicables durante las evacuaciones para garantizar la equidad entre el personal evacuado y el no evacuado.

87. UNISERV instó a primar el bienestar del personal y a que, en los debates sobre el paquete de remuneración, se tratasen cuestiones como las elevadas tasas de vacantes y de movimiento del personal, especialmente en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Defendió el modelo de centro familiar 2, que ayudaría a mantener unidas a las familias sin alterar el marco retributivo y contractual existente. La federación del personal se mostró contraria al modelo 1, que, en su opinión, pretendía romper el vínculo entre el “lugar de destino” oficial o el lugar de trabajo real y la asignación a un lugar como centro familiar, con lo que se establecían incorrectamente las cuantías del ajuste por lugar de destino y se denegaba al personal las cuantías correctas de la prestación por condiciones de vida difíciles y la prima de instalación. UNISERV destacó que ningún “modelo de centro familiar” que se seleccionase debía alterar el lugar de destino asignado al funcionario para desempeñar sus funciones oficiales, entre otras cosas, a fin proteger los privilegios e inmunidades del país anfitrión, ni debía menoscabar la integridad de otras metodologías aplicadas a las remuneraciones existentes. La federación puso de relieve los gastos que tendrían que sufragar los funcionarios si se instalaban incorrectamente en un centro familiar y se preguntó si se concederían entonces dietas para que el personal pudiera desplazarse con frecuencia a su lugar de trabajo en misión y no como lugar de destino. UNISERV apoyó la ampliación del pago a título experimental en los lugares de destino de categoría D y E e hizo hincapié en la importancia del incentivo financiero por movilidad. También agradeció los constructivos esfuerzos del grupo de trabajo y pidió que continuaran las deliberaciones en la próxima reunión para alcanzar un consenso.

Centro familiar

88. La Comisión observó que la CAPI tenía que equilibrar múltiples expectativas, como órgano responsable ante la Asamblea General, ya que concedía la máxima importancia a los intereses del personal y tenía que atender las dificultades a las que se enfrentaban las organizaciones para atraer y retener al personal en lugares con condiciones de vida difíciles. La Comisión apreció la importante labor de recogida y análisis de información realizada para formular las opciones del centro familiar. En líneas generales, los miembros consideraban que el modelo de centro familiar 1, en particular, resultaba atractivo por su potencial para atraer y retener al personal en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles, incluido un mayor número de mujeres, y abordar cuestiones de bienestar del personal, como la de mantener unidas a las familias, así como porque podría ser más eficaz en función de los costos, y habría que seguir estudiándolo. Se observó que el modelo 2 era esencialmente el sistema vigente, al que se había añadido el aspecto de la instalación de las familias en lugares cercanos con los costos correspondientes.

89. Algunos miembros de la Comisión hicieron una serie de preguntas sobre los centros familiares, como si resultaba conveniente que los miembros del personal se instalasen en los centros y que se percibiese, según se proponía, la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias y un incentivo por movilidad en función del lugar de destino oficial no apto para familias del funcionario y no del lugar del centro familiar en el que el funcionario se instalaría por razones administrativas.

90. Otros miembros cuestionaron la justificación de no pagar el elemento de ajuste por lugar de destino y condiciones de vida y trabajo difíciles en función del lugar de

destino de los funcionarios. A este respecto, algunos miembros subrayaron que, desde una perspectiva más general, la cuestión de la flexibilidad y la capacidad de elección de los miembros del personal era fundamental para el examen amplio y que había que confiar en que el personal tomara las decisiones adecuadas a sus circunstancias familiares teniendo en cuenta las posibles contrapartidas. Además, en opinión de algunos miembros, dado que el personal tendría que acogerse al modelo de centro familiar si se aprobaba, el riesgo de problemas jurídicos era mínimo.

91. UNISERV y el CCISUA expresaron preocupación por cualquier sistema en el que el personal tuviera la opción de sacrificar los derechos previstos en sus acuerdos actuales y ambas federaciones de personal apoyaron expresamente el modelo 2. UNISERV planteó preguntas sobre los gastos que efectuaría el personal en el lugar de destino no apto para familias con arreglo al modelo de centro familiar 1, dado que sus responsabilidades oficiales seguirían estando vinculadas a un lugar de trabajo y no al centro familiar, y por tanto cuestionó si el personal tendría entonces derecho al pago de dietas para asumir sus responsabilidades laborales en caso de que se instalara incorrectamente y se pagara el ajuste por lugar de destino del centro familiar.

92. La Comisión tomó nota del importante problema que suponía que las organizaciones (con una organización principal o responsable como coordinadora del proceso) tuvieran que establecer o revisar los acuerdos con los países anfitriones en los lugares donde podrían ubicarse los centros familiares sobre la base de los criterios pertinentes, lo que también repercutiría en el número y la ubicación de dichos centros. La Comisión también observó que serían necesarios nuevos análisis y modelizaciones para determinar la viabilidad de la opción del modelo 1. Se señaló que podría haber diferencias importantes en los costos en función de la proporción de funcionarios que eligieran esa opción, así como por la diferencia en el ajuste por lugar de destino, las cuantías de las dietas y las clasificaciones por condiciones de vida difíciles entre el centro familiar (que se consideraría el lugar de destino según el modelo 1) y el lugar donde el funcionario prestaría servicio de manera efectiva (el lugar de destino no apto para familias u otros lugares de destino con condiciones de vida difíciles conforme al sistema vigente). Algunos miembros preguntaron si la administración del sistema podía acarrear costos adicionales.

Pago a título experimental en los lugares de destino de categoría D y E

93. En cuanto al pago a título experimental en los lugares de destino de las categorías D y E que no estaban designados como no aptos para familias, algunos miembros consideraban que el grupo de trabajo debía seguir estudiando la viabilidad de ampliar la definición de lugares de destino “no aptos para familias” más allá de las consideraciones relacionadas con la seguridad y de hacer extensivo el pago a título experimental en los lugares de destino de las categorías D y E a otras categorías, teniendo en cuenta los datos sobre el número de funcionarios (y familiares a cargo) de esos lugares que podrían tener derecho a percibirlo y con miras a entender mejor las posibles repercusiones administrativas y financieras.

94. Algunos miembros de la Comisión pidieron al Grupo de Trabajo 3 que hiciese un modelo de la ampliación del pago a título experimental en los lugares de destino de categoría D y E a otras categorías de lugar de destino, que podrían tener en cuenta diferentes cuantías o limitar el número de años de pago. Algunos miembros opinaron que la diferenciación de los importes entre los lugares de destino D y E no estaba justificada por la finalidad del pago a título experimental. La Comisión, observando la interrelación de algunas de las cuestiones del Grupo de Trabajo 3, acordó que cualquier recomendación final se formulase cuando la Comisión hubiese considerado todos los aspectos del examen amplio de manera global.

Incentivo por movilidad

95. La Comisión observó que, en principio, la movilidad era un factor que cabía esperar en la función pública internacional. Algunos miembros valoraron el examen del incentivo por movilidad, basado en datos, llevado a cabo por el grupo de trabajo, que parecía demostrar que el incentivo influía en la movilidad geográfica. Dichos miembros apoyaron el mantenimiento de la diferencia de los importes por grupos de categorías y el ajuste propuesto del incentivo en función de los cambios en la escala de sueldos básicos/mínimos cada cuatro años (en lugar del ciclo trienal actual).

96. Algunos miembros declararon que deberían estudiarse otras medidas de fomento de la movilidad geográfica y se sugirió la posibilidad de que, en los Grupos de Trabajo 2 y 3, se considerase la supresión progresiva de algunas prestaciones en los lugares de destino con sede después de un cierto período (de forma similar a lo que sucedía con el subsidio de alquiler), ya que ello podía contribuir a incentivar el servicio en los lugares de destino sobre el terreno en vez de en las sedes. Algunos miembros observaron que este enfoque parecía funcionar en algunos servicios exteriores, ya que el sistema de remuneración, incluidos todos los subsidios y prestaciones, solía ser más generoso solo cuando se trataba de misiones fuera de los lugares de destino con sede. A ese respecto, observaron el concepto de garantizar la paridad del poder adquisitivo en el régimen común entre Nueva York y otros lugares de destino con arreglo al sistema de ajuste por lugar de destino, que hacía que esas diferencias en la remuneración global fueran algo menos importantes que en tales servicios exteriores.

97. Algunos miembros hicieron hincapié en la importancia de dejar claro qué se entendía por movilidad. Señalaron que el grupo de trabajo había examinado los datos sobre los puestos sujetos a rotación que estaban sometidos a movilidad geográfica y había destacado que la movilidad geográfica no se limitaba a los puestos sujetos a rotación, ya que los funcionarios que ocupaban puestos no sujetos a rotación podían optar por la movilidad geográfica. En opinión de los miembros, también era importante mantenerse al tanto de la evolución de la política de movilidad de las Naciones Unidas (ST/AI/2023/3), que podía influir en cualquier nuevo debate del incentivo por movilidad.

98. Algunos miembros volvieron a expresar su preocupación por que se vinculase la movilidad geográfica al desarrollo de la carrera sin garantizar un entorno propicio, en particular para el personal con responsabilidades familiares. Se señaló que algunas organizaciones habían tenido más éxito para conseguir que las mujeres asumieran puestos en algunos de los lugares con condiciones más difíciles adoptando medidas activas, aunque el desequilibrio en la representación de género seguía existiendo. Esos miembros consideraban que el centro familiar podía ser una baza importante para favorecer ese entorno propicio.

99. La Comisión invitó al grupo de trabajo a estudiar de manera paralela los ámbitos en que se podían introducir mejoras y reducir costos. Apoyó que el grupo de trabajo estudiase, en su próxima reunión, los derechos que cabría aplicar cuando se obligaba a unos miembros del personal de contratación internacional a evacuar sus lugares de destino mientras que a otros se les exigía que siguieran trabajando en el lugar de destino atendiendo a consideraciones de criticidad del programa.

Decisiones de la Comisión

100. La Comisión recordó los parámetros, objetivos, criterios y premisas previamente acordados para el examen y tomó nota de las conclusiones de la segunda reunión del Grupo de Trabajo 3 (anexo VI).

101. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de los progresos realizados por el Grupo de Trabajo 3;
- b) Solicitar al grupo de trabajo, en su próxima reunión, lo siguiente, entre otras cosas:
 - i) Seguir trabajando en el modelo 1 de las propuestas para un centro familiar opcional, teniendo en cuenta las deliberaciones recogidas en los párrafos 89 a 92;
 - ii) Seguir estudiando la viabilidad de ampliar la aplicación del pago a título experimental efectuado actualmente en los lugares de destino de categoría D y E a otras categorías de lugares de destino, teniendo en cuenta las deliberaciones recogidas en los párrafos 93 y 94;
 - iii) Formular recomendaciones finales relativas a los incentivos por movilidad, teniendo en cuenta las deliberaciones recogidas en los párrafos 95 y 96;
- c) Tomar nota de las cuestiones restantes que son competencia del Grupo de Trabajo 3 ([A/79/30](#), anexo XXXI).

B. Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada (estudio Noblemaire): fase 1

102. De conformidad con el mandato que le confiere la resolución [44/198](#) de la Asamblea General, la Comisión realiza periódicamente estudios para determinar la función pública nacional mejor remunerada. Tales ejercicios, conocidos como estudios Noblemaire, ofrecen una comparación de los paquetes de remuneración de las administraciones públicas nacionales que podrían sustituir a la administración pública utilizada como referente en la actualidad para el régimen común de las Naciones Unidas. Según la metodología en dos fases aprobada por la Asamblea en su resolución [46/191 A](#), se selecciona un grupo de administraciones públicas nacionales que se podrían utilizar a efectos de comparación sobre la base de los criterios establecidos de niveles salariales, tamaño y estructura equiparables al régimen común, así como de estabilidad de su sistema de categorías y disponibilidad de datos. Los servicios seleccionados de ese modo se comparan primero en lo que respecta a la remuneración neta en efectivo (fase I) y posteriormente, en caso necesario, a la remuneración total (fase II). Desde 1995, los estudios Noblemaire se han venido complementando con comparaciones de referencia entre las organizaciones del régimen común y otras organizaciones internacionales.

103. En su 99º período de sesiones, celebrado en marzo de 2025, la Comisión revisó los resultados de la fase I del estudio Noblemaire, centrada en los elementos de remuneración universalmente disponibles para los empleados de todas las categorías pertinentes, junto con las primas incluidas en los sueldos base. En la fase I, la Comisión examinó las administraciones públicas nacionales de los siguientes países, seleccionados atendiendo a los criterios establecidos: Alemania, Austria, Francia y el Reino de los Países Bajos. A continuación figuran los resultados de la comparación de las remuneraciones netas en efectivo (ajustadas en función del costo de la vida y las diferencias cambiarias) en esos servicios y en la administración pública utilizada como referente en la actualidad para el régimen común, a saber, la administración pública federal de los Estados Unidos.

Diferencias porcentuales en la remuneración en efectivo ajustada

<i>País</i>	<i>Porcentaje por debajo de los Estados Unidos</i>
Alemania	30,0
Austria	25,6
Francia	28,0
Reino de los Países Bajos	36,4

Deliberaciones de la Comisión

104. La Red de Recursos Humanos tomó nota del planteamiento general seguido en el análisis de la fase I, que comprendía el criterio salarial, el criterio de tamaño y el criterio estructural. En cuanto al criterio del tamaño, se entendía que se había tenido en cuenta la viabilidad de los estudios de equivalencias de categoría. No obstante, habida cuenta de que el número total de funcionarios de contratación internacional del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas era de unos 50.000, Suiza, que tenía unos 43.000 funcionarios, tal vez no tuviera que quedar excluida atendiendo a ese criterio. Además, se necesitaría más información para entender por qué se había excluido a países como Singapur atendiendo al criterio estructural. Por consiguiente, la Red sugirió que se efectuase un análisis de viabilidad más a fondo antes de excluir a Suiza, que albergaba el mayor número de funcionarios en las categorías pertinentes del régimen común de las Naciones Unidas, y a Singapur, antes de decidir cuáles podían ser los siguientes pasos.

105. La FICSA se mostró de acuerdo con los resultados de la fase I de la metodología para determinar la función pública nacional mejor remunerada, que indicaban claramente que en la actualidad era la de los Estados Unidos. A partir del análisis detallado facilitado por la secretaria de la CAPI, la FICSA creía que la fase II del estudio tal vez no fuese necesaria. El representante, aunque reconocía que en el estudio se había seguido la metodología, quiso destacar que no se habían tenido en cuenta factores esenciales, como la seguridad en el empleo y el desarrollo de las perspectivas de carrera, que dejaban que desear en la función pública internacional. La federación de personal declaró que esos factores no financieros se consideraban a menudo tan importantes como la remuneración en efectivo, por lo que propuso que se tuvieran debidamente en cuenta en futuros estudios. Además, la FICSA recomendó que se realizaran comparaciones de referencias con otras organizaciones internacionales que cubriesen tanto los elementos en efectivo como el paquete de remuneración completo, centrándose en la plantilla expatriada de las administraciones públicas utilizadas como referente que no pertenecían al régimen común.

106. El CCISUA señaló que se pedía a la Comisión que aplicara la metodología aprobada por la Asamblea General para el principio Noblemaire. Sobre esta base, los resultados eran exhaustivos. Al mismo tiempo, la federación de personal consideraba que sería útil seguir estudiando a Suiza y Singapur, ya que creía que cumplían los requisitos de tamaño y alcance. Además, Ginebra era el mayor lugar de destino, y Singapur estaba sistemáticamente infrarrepresentado en el régimen común.

107. UNISERV tomó nota del planteamiento de que la plantilla de las instancias de la administración central debía ser lo suficientemente amplia como para permitir una correspondencia significativa de los empleos con los de las organizaciones del régimen común. Sin embargo, UNISERV también explicó que el tamaño de la plantilla no tenía por qué ser un criterio determinante para descalificar a determinados Estados Miembros en el análisis de la fase I. En opinión de la federación de personal, el debate debía centrarse en la aplicación del principio Noblemaire en la práctica y no en la validez del principio propiamente dicho. En futuros exámenes, podría

obtenerse una visión más completa de la remuneración real en efectivo de cualquier administración pública utilizada como referente o país comprendido en el estudio a partir de indicadores socioeconómicos más contextuales.

108. La Comisión volvió a confirmar la importancia de atenerse estrictamente al principio Noblemaire como base para determinar la cuantía de la remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común. El principio contribuiría, al vincular el sistema de sueldos del régimen común al de la administración pública que le servía de referente, a atraer y retener personal de todos los Estados Miembros, incluido el país que tenía los sueldos de cuantía más elevada.

109. En cuanto a la aplicación del principio, se expresaron diversas opiniones. Algunos participantes, observando que la metodología vigente constaba de dos fases, opinaron que las directrices aplicadas en las etapas iniciales de la fase I debían seguir perfeccionándose para que el proceso de selección de las administraciones civiles nacionales potencialmente mejor pagados en la fase inicial se pudiera efectuar de una manera más uniforme, en particular en lo que atañe a la definición de los criterios relativos al tamaño mínimo de la plantilla. En particular, pensaban que tal vez hubiese que reconsiderar algunos países eliminados en el proceso de selección por fases, como Bélgica, Noruega, Singapur y Suiza. No obstante, se informó a la Comisión de que un aspecto crucial era la capacidad para acceder a los datos de la administración pública nacional utilizada como referente a fin de establecer las equivalencias de categoría y realizar comparaciones periódicas de la remuneración con el régimen común. Por lo tanto, se convino en que esos países no podían tenerse en cuenta con la metodología actual.

110. Algunos miembros citaron el Artículo 101.3 de la Carta, que no mencionaba expresamente la remuneración a fin de contratar “al personal sobre una base geográfica lo más amplia posible”, sino que aludía a “las condiciones de servicio”. En ese contexto, se recordaron los resultados de la reciente encuesta mundial del personal, en la que los funcionarios habían destacado la importancia de otros elementos no financieros como factores que los habían atraído hacia las organizaciones del régimen común. Además, la Comisión subrayó la importancia de retener al personal con talento una vez contratado. Por consiguiente, algunos miembros de la Comisión consideraron que en el futuro tal vez fuese necesario revisar la aplicación del principio Noblemaire con miras a incluir otros incentivos no financieros, como las modalidades de trabajo flexible que permitía el progreso tecnológico. Se aclaró que esos elementos se podían incorporar al análisis en la fase II.

111. Algunas organizaciones destacaron las dificultades a las que se enfrentaban para atraer el suficiente número de candidaturas de diversos países, lo que indicaría que el paquete de remuneración tal vez no fuese lo suficientemente competitivo en el presente mercado mundial para el personal de mayor talento. Algunos miembros de la Comisión señalaron que, si determinadas nacionalidades no se sentían atraídas por el régimen común pese a la aplicación del principio Noblemaire, este hecho podía justificar que se reexaminase más a fondo el principio, como ya había hecho la Comisión en el pasado. Se reiteró que, aunque no era probable que el personal de las organizaciones del régimen común se hubiese incorporado al sistema para enriquecerse, seguía existiendo la necesidad de garantizar que recibiesen una remuneración razonable. A ese respecto, algunos participantes mencionaron otras condiciones exclusivas del régimen común. A diferencia de la típica administración pública nacional, en las organizaciones del régimen común no había ni seguridad en el empleo ni desarrollo de la carrera. No obstante, se convino en que esas cuestiones quedaban fuera del ámbito del estudio Noblemaire, centrado en garantizar la posibilidad de contratar a escala mundial fijando como referencia para la paga la de la administración pública nacional mejor remunerada.

112. En cuanto a la conveniencia de realizar el análisis de la fase II para cualquier administración pública nacional, algunos miembros de la Comisión consideraban que tanto en el caso de Austria como en el de Francia podía ser conveniente un análisis más profundo en el que se comparasen todos los elementos monetarios y no monetarios. Sin embargo, habida cuenta de la distancia que mediaba entre la administración pública utilizada como referente en la actualidad y las que podrían utilizarse, la mayoría de los participantes opinó que una labor de tal envergadura no era ni práctica ni necesaria en el momento presente. Dado que las diferencias porcentuales con esos países en materia de remuneraciones en efectivo eran del 25,4 % y el 28,0 %, respectivamente, la Comisión concluyó que ni Austria ni Francia tenían perspectivas de sustituir a la administración pública utilizada como referente en la actualidad.

113. La Comisión recordó los resultados de las comparaciones de referencia consideradas en 2020 con el Grupo Banco Mundial y la OCDE, que arrojaron diferencias en la remuneración del 36,6 % y el 28,2 %, respectivamente. Tal información se valoró como cifra de referencia entre organizaciones internacionales que tendían a captar personal con competencias similares. Sin embargo, dado que los resultados no tenían una repercusión directa en la decisión de la Comisión sobre la remuneración del régimen común, algunos participantes opinaron que en el futuro habría que replantearse si se seguía haciendo esa comparación en el marco del estudio Noblemaire.

Decisiones de la Comisión

114. La Comisión decidió:

- a) Que el estudio del principio Noblemaire no debía pasar a la fase II y que la administración pública utilizada como referente seguiría siendo la misma, puesto que la comparación de la fase I había demostrado que era la que pagaba la remuneración pecuniaria más alta y la diferencia porcentual con otras administraciones públicas nacionales era demasiado grande para que la compensaran otros elementos de la remuneración;
- b) Que se realizara una comparación de referencia con otras organizaciones internacionales como parte del estudio en curso y reconsiderara la necesidad de seguir realizando ese tipo de comparación en su siguiente período de sesiones.

C. Comparaciones de referencia con otras organizaciones internacionales

115. En 1995, la Comisión, tras revisar la aplicación del principio Noblemaire, consideró que sería adecuado utilizar la OCDE y el Banco Mundial como indicadores de referencia para la competitividad de los sueldos del sistema de las Naciones Unidas⁸. Desde entonces, esos estudios se han venido complementando con comparaciones de referencia de la remuneración neta entre las organizaciones del régimen común y esas organizaciones internacionales. Ese planteamiento se volvió a confirmar posteriormente en 2004, cuando la Comisión decidió informar a la Asamblea General de que, al aplicar el principio Noblemaire, era adecuada la práctica que estaba siguiendo de utilizar la administración pública nacional mejor remunerada, combinada con comparaciones de referencia con las organizaciones internacionales⁹. La Asamblea tomó nota de esa decisión en la sección II.A de su resolución 59/268.

⁸ A/50/30, párr. 197.

⁹ A/59/30 (Vol. I), párr. 273.

116. Las comparaciones de referencia nunca han tenido un efecto directo en la selección de la administración pública utilizada como referente por el carácter complementario de los datos de referencia. No obstante, siempre ha servido como un indicador importante de la competitividad del régimen común frente a otros empleadores internacionales equiparables, como la OCDE y el Banco Mundial, cuya estructura de administración pública, naturaleza del trabajo y modelo de carrera profesional eran muy similares a los del régimen común de las Naciones Unidas. Tanto la OCDE como el Banco Mundial se utilizaron en las comprobaciones de referencia realizadas en 1995, 2006 y 2020.

117. En su 99º período de sesiones, la Comisión, con arreglo a la práctica establecida, decidió llevar a cabo una comprobación de referencia con otras organizaciones internacionales como parte del estudio Noblemaire en curso y estudiar la necesidad de seguir haciendo esas comprobaciones. Por tanto, la secretaría procedió a analizar los datos de referencia sobre las remuneraciones recogidos de la OCDE y el Banco Mundial a partir de las equivalencias de categorías establecidas y otros parámetros acordados para los estudios de referencia anteriores. Las comparaciones de la remuneración actual indicaron que la OCDE tenía una ventaja en la remuneración neta del 26,0 % y el Banco Mundial, del 30,2 %.

Deliberaciones de la Comisión

118. La Red de Recursos Humanos tomó nota de las conclusiones de comparación de referencia con la OCDE y el Banco Mundial. La Red observó con pesar que, tras los resultados del 99º período de sesiones de la Comisión, el estudio Noblemaire en curso no incluía un análisis de la equivalencia de categorías con la administración pública nacional suiza, en particular teniendo en cuenta que Suiza acogía al mayor número de personal de contratación internacional del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas. Se hizo hincapié en que los niveles de remuneración en efectivo más ventajosos observados en la OCDE y el Banco Mundial, como competidores directos que operaban y contrataban en mercados laborales que coincidían en gran medida, ponían de manifiesto que toda impresión que pudiese haber de que el personal del régimen común estaba remunerado de manera excesivamente generosa no se veía corroborada por un análisis empírico y basado en datos. La Red señaló que las comparaciones de la remuneración total con la OCDE y el Banco Mundial serían esenciales para evaluar la competitividad del régimen común de las Naciones Unidas y que el presente análisis debía formar parte de los debates relativos al examen amplio del paquete de remuneración en curso.

119. La FICSA subrayó que sería útil que se siguieran haciendo comprobaciones de referencia con organizaciones internacionales y expresó su preferencia por incluir a la Unión Europea en futuros análisis, dado que compartía características similares con el Banco Mundial y la OCDE. Se señaló que un análisis exhaustivo de los sueldos y las prestaciones contribuiría a entender mejor el atractivo general del régimen común de las Naciones Unidas.

120. El CCISUA subrayó que el análisis ofrecía una valiosa toma de contacto con la realidad en cuanto a los niveles salariales de las Naciones Unidas, sin perjuicio del principio Noblemaire. Se subrayó que, pese al carácter equiparable de las organizaciones y la notable coincidencia de las funciones desempeñadas, la diferencia de remuneración situaba en clara desventaja al personal que prestaba servicio en el régimen común de las Naciones Unidas, aun cuando desempeñaba funciones similares a las de sus homólogos de la OCDE y el Banco Mundial. La federación de personal también alentó a incluir a la Unión Europea en los próximos ejercicios de comparación de referencia.

121. UNISERV expresó preocupación por el efecto en la moral del personal que prestaba servicio en el régimen común de las Naciones Unidas de las importantes discrepancias en la remuneración detectadas en las comprobaciones de referencias. UNISERV, aun reconociendo la utilidad evidente de realizar tales análisis, insistió en que deberían incluir una comparación completa de otras prestaciones, como los planes de seguro médico, para evaluar los pagos directos y sus consecuencias en la capacidad de las organizaciones del régimen común para retener al personal a largo plazo. UNISERV subrayó además que las organizaciones que ofrecían oportunidades de adelanto profesional y cauces internos establecidos para el desarrollo de la carrera siempre resultaban ser los empleadores más atractivos. La federación de personal subrayó que las limitadas perspectivas de ascenso del personal internacional, junto con los gastos adicionales y los sacrificios personales que exigía vivir lejos de su país de origen, hacían que la menor remuneración en efectivo plantease un reto aún mayor para la contratación y la retención.

122. La Comisión examinó el informe de la investigación realizada en 2025, que incluía los datos de referencia y los métodos y las dificultades encontradas para realizar una comparación con la OCDE y el Banco Mundial. Algunos miembros, aunque reconocían las diferencias de remuneración observadas en el análisis, cuestionaron la utilidad de las comprobaciones de referencias y si era pertinente presentar esa información a la Asamblea General.

123. Algunos miembros de la Comisión opinaban que, dadas las diferencias fundamentales en los modelos de financiación, en particular la dependencia de la OCDE de contribuciones voluntarias y el carácter del Banco Mundial de entidad generadora de ingresos, frente al modelo de cuotas aplicable en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, no era apropiado incluir en el estudio ni a la OCDE ni al Banco Mundial. En su opinión, en absoluto era algo inesperado que organizaciones más ricas, con situaciones financieras más estables, y entidades del sector privado pudieran permitirse ofrecer a su personal sueldos más elevados.

124. Algunos miembros advirtieron que resultaba engañoso evaluar los problemas de contratación y retención únicamente desde la perspectiva de las diferencias de remuneración en efectivo y sin una comparación general de los sueldos y las prestaciones, y destacaron que poner de relieve tales discrepancias ante el personal del régimen común de las Naciones Unidas, que operaba en un contexto fundamentalmente diferente y cuya motivación era el compromiso con los valores de las Naciones Unidas, más que el beneficio económico, podía tener un efecto negativo en la moral de la plantilla. A ese respecto, se señaló, sin embargo, que la metodología actual del estudio se limitaba a comparar la remuneración en efectivo y no la remuneración total. La secretaria de la CAPI explicó que, pese a las diferencias en los modelos de financiación, los planteamientos salariales del régimen común de las Naciones Unidas, la OCDE y el Banco Mundial, que operaban en el mismo mercado laboral, eran en gran medida similares, ya que estaban concebidos para retener y contratar a personal de gran calibre. Algunos comisionados cuestionaron ese argumento señalando el resultado de una investigación que indicaba que la progresión del sueldo mínimo al máximo en el Banco Mundial se basaba en el desempeño.

125. Un miembro de la Comisión opinó que la realización de comparaciones de referencias formaba parte de los estudios Noblemaire recientes, por lo que no era necesario cambiar la práctica establecida. Otros miembros subrayaron, sin embargo, que tales comparaciones no guardaban relación con el propio principio Noblemaire, ya que los estudios Noblemaire se centraban exclusivamente en las administraciones públicas nacionales, mientras que los resultados de la comparación no tenían ninguna repercusión en las decisiones de la Comisión relativas a las remuneraciones de régimen común. Por ello, consideraron que debía pedirse orientación a la Asamblea

General sobre si era útil realizar tales comparaciones de referencia. Se señaló que cualquier diferencia de remuneración que se detectara, ya aumentase o disminuyese, no desencadenaría ningún proceso de toma de decisiones en el marco vigente, por lo que incluso la preparación del informe era un uso improductivo de los recursos. Por lo tanto, se pidieron aclaraciones sobre el mandato de realizar esas comparaciones y sobre el procedimiento para su posible suspensión. En respuesta, la secretaría observó que la práctica vigente de aplicar el principio Noblemaire implicaba la utilización de la función pública nacional mejor remunerada, combinada con una comparación de referencia con organizaciones internacionales, a saber, la OCDE y el Banco Mundial, que servían de indicadores de referencia de la competitividad de los sueldos del sistema de las Naciones Unidas.

126. Un miembro de la Comisión señaló que las cuestiones relativas a la aplicación del principio Noblemaire entraban en el ámbito del artículo 10 del Estatuto de la Comisión.

Decisiones de la Comisión

127. La Comisión decidió tomar nota de lo siguiente:

- a) Los datos de referencia de la OCDE y el Banco Mundial que mostraban que los niveles de remuneración de esas organizaciones superaban los del régimen común de las Naciones Unidas (párr. 117);
- b) El hecho de que, sin hacer una comparación general de los sueldos y las prestaciones del régimen común de las Naciones Unidas y los de la OCDE y el Banco Mundial, era difícil evaluar el valor relativo de cada paquete.

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

128. En 2015, la CAPI concluyó su examen amplio del sistema de remuneración de las Naciones Unidas, que incluía los elementos del paquete de remuneración relacionados con los traslados. Durante las deliberaciones que mantuvo en ese momento, la Comisión había detectado la urgente necesidad de racionalizar y simplificar los distintos elementos relativos a la reubicación. Por lo tanto, la Comisión decidió, en su 81^{er} período de sesiones, establecer un nuevo paquete de prestaciones por traslado con tres elementos principales: los viajes por traslado, los envíos por traslado y una prima de instalación. También decidió, entre otras cosas, lo siguiente (A/70/30, párr. 399):

- a) Ofrecer la posibilidad de la mudanza completa de los enseres domésticos en los envíos por traslado, si esa opción estaba disponible, y, en caso de que no lo estuviese, ofrecer la posibilidad de la mudanza completa hasta el límite establecido de la prestación, que se reembolsaría al funcionario tras la presentación de la factura. En vez de la mudanza completa, se podría 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 excedería los 18.000 dólares;
- b) Ofrecer a los funcionarios que se trasladasen con una asignación de dos años o más una prestación para el envío de enseres domésticos hasta un máximo de un contenedor estándar de 20 pies para los funcionarios sin familiares a cargo y un contenedor estándar de 40 pies para los funcionarios con familiares calificados, 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.

129. Además, 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 después de dos años de la aplicación del nuevo sistema de remuneración, a fin de poder realizar su examen.

130. En su resolución [70/244](#), la Asamblea General aprobó las decisiones de la Comisión antes citadas y el nuevo paquete de prestaciones por traslado entró en vigor el 1 de julio de 2016.

131. En consonancia con el ciclo de examen establecido por la CAPI, la Comisión revisó el límite máximo de los pagos de una suma fija relacionados con el envío por traslado en su 93^{er} período de sesiones, celebrado en 2022, y decidió mantener el límite máximo de dichos pagos, efectuados en lugar de la mudanza completa con cargo a la organización, en el importe actual de 18.000 dólares. La Comisión también decidió examinar cada tres años el límite máximo de los pagos relacionados con el envío por traslado utilizando datos de los gastos reales de traslado obtenidos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Asimismo, la Comisión solicitó a todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que presentasen cada tres años datos sobre los costos reales de los envíos por traslado y otra información pertinente para que la Comisión pudiera realizar un examen eficaz ([A/77/30](#), párr. 249).

132. En respuesta a las decisiones de la Comisión en su 93^{er} período de sesiones, su secretaría presentó un informe que contenía un examen del límite máximo del pago de la suma fija relacionada con el envío por traslado para el que se utilizaron datos sobre los costos reales de esos envíos recibidos de las organizaciones. También se facilitaba información sobre las opciones de envío por traslado que ofrecían las organizaciones del régimen común. Sobre la base del análisis de los datos de los costos reales de los envíos por traslado de 2021 a 2023, el costo medio de la mudanza completa efectuada por las organizaciones era de 19.138 dólares.

Deliberaciones de la Comisión

133. La Red de Recursos Humanos tomó nota del análisis, entre otros aspectos, del aumento del costo medio de las mudanzas en los últimos años y de la consiguiente recomendación de aumentar el umbral máximo de los pagos de la suma fija.

134. La FICSA, el CCISUA y UNISERV apoyaron que el límite máximo del pago de una suma fija en concepto de envío por traslado se aumentase de la cuantía actual de 18.000 dólares a 19.000 dólares, con arreglo a la metodología, en especial habida cuenta de que la cuantía se había mantenido en 18.000 dólares desde 2016. La FICSA, aun reconociendo que cada organización obraba conforme a su propio modelo y mandato, abogó por una mayor armonización en todo el régimen común de las Naciones Unidas. De ese modo, se dotaría a los funcionarios de flexibilidad para elegir entre solicitar los servicios de envío por traslado proporcionados por su organización u optar por el pago de una suma fija en su lugar.

135. El CCISUA observó que la prima de traslado era un tema de recuperación de costos, no un incentivo, y que era igual para el personal de todas las categorías. El personal, dado que se trasladaba a petición de sus organizaciones, no debía incurrir en gastos de bolsillo ni tener que subvencionar el traslado. A medida los costos iban evolucionando, era necesario mantener actualizado el importe. Además, los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas no tenían un lugar de destino base, por lo que debían trasladar todo su hogar cada vez que eran asignados a un nuevo lugar de destino. El CCISUA también observó que los envíos entre algunos lugares de destino eran considerablemente más caros que los citados en el estudio.

136. UNISERV reconoció que costos como los de embalaje y manipulación podían aumentar periódicamente debido a la inflación, pero también podían variar en gran medida en función del país y la localidad. Otros costos, como el seguro, los derechos de aduana, las inspecciones y las tasas portuarias, podían variar significativamente entre los envíos dentro de un mismo país y aún más entre países diferentes. UNISERV apoyó además que el límite máximo se siguiese revisando cada tres años, utilizando para ello datos sobre los gastos reales de envío y una muestra de mayor tamaño.

137. La Comisión tomó nota de que 22 de las 24 organizaciones¹⁰ que habían respondido a un cuestionario de solicitud de datos enviado por la secretaría ofrecían la opción de que la organización se hiciera cargo de la mudanza completa de los enseres domésticos en caso de traslado del personal. Sin embargo, en cinco de esas organizaciones no hubo solicitudes de envíos por traslado a cargo de la organización en el período comprendido entre 2021 y 2023, puesto que todos los funcionarios que se trasladaron eligieron la opción de la suma fija. Algunos miembros de la Comisión expresaron su preocupación por el hecho de que sólo 14 organizaciones habían facilitado datos sobre los costos reales de los traslados gestionados por la organización. La Comisión reiteró la importancia de que las organizaciones facilitasen datos de esos costos para permitir un examen general y significativo de los envíos por traslado sobre la base de un análisis a fondo realizado por su secretaría.

138. La Comisión observó que cuatro organizaciones (OIEA, FAO, OIT y UIT) ofrecían únicamente la opción de la mudanza completa de los enseres domésticos a cargo de la organización, mientras que las 20 organizaciones restantes ofrecían la opción de una suma fija a todo el personal que cumpliera las condiciones y que no optara por el envío por traslado realizado por la organización.

139. Algunos miembros de la Comisión se mostraron partidarios de aumentar el límite máximo del pago de la suma fija relacionada con los envíos por traslado de su cuantía actual de 18.000 a 19.000 dólares. Afirmaron que el cálculo realizado por la secretaría era una operación técnica basada en la metodología aprobada y que la suma fija dotaba a los funcionarios de flexibilidad y resultaba más sencilla para las organizaciones a efectos administrativos, dado que no requería recibos. Puesto que el importe era un límite máximo, las organizaciones podían fijar su propia cuantía dentro de ese límite sin rebasarlo.

140. Algunos miembros de la Comisión también expresaron la opinión de que, además del costo financiero de los envíos por traslado, también había que tener en cuenta aspectos no financieros, como la carga mental y psicológica para los miembros del personal que podían tener que esperar envíos retrasados, en algunos casos durante varios meses. Asimismo, señalaron que, mientras que el costo medio de la mudanza completa con cargo a las organizaciones parecía haber disminuido entre 2022 y 2023, no obstante, había seguido siendo superior al límite máximo vigente de 18.000 dólares para los pagos de la suma fija en concepto de envío por traslado. También observaron que, sobre la base de la información facilitada por la secretaría, esa tendencia se podía atribuir a unos costos mundiales de transporte marítimo notablemente más elevados en 2022 que en 2023 por los trastornos de la cadena de suministro relacionados con la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), que habían alcanzado su apogeo en 2021 y causado una gran congestión portuaria, falta de mano de obra y

¹⁰ Respondieron al cuestionario enviado por la secretaría de la CAPI para recoger los datos necesarios la Secretaría de las Naciones Unidas, el ACNUR, la FAO, el FIDA, el ITC, el OIEA, la OIT, la OMI, la OMPI, la OMS, ONU Turismo, la ONUDI, ONU-Mujeres, la OPS, la OTPCE, el PMA, el PNUD, el TIDM, la UIT, la UNESCO, el UNFPA, el UNICEF, la UNOPS y el UNRWA. No respondieron al cuestionario la ISA, la OACI, la OMM, ONUSIDA y la UPU.

escasez de contenedores de transporte marítimo. Esos problemas empezaron a atenuarse en 2022, con el consiguiente descenso de los costos de flete a lo largo de 2023.

141. Otros miembros de la Comisión consideraban que no se disponía de datos suficientes sobre la proporción de personal que optaba por la suma fija en lugar de la mudanza completa para sopesar debidamente si era conveniente un aumento en la actualidad. También afirmaron que debían haberse facilitado estimaciones de las consecuencias financieras del aumento del límite máximo, ya que la Asamblea General las exigiría. Además, señalaron que, dadas las distorsiones causadas por la pandemia, habría sido aconsejable proporcionar datos sobre los costos de flete de 2021 a 2023, desglosados por año. Además, se preguntaron si utilizar el promedio de los envíos reales efectuados por las organizaciones era la medida estadística más adecuada para formular una recomendación, ya que sería importante determinar si los funcionarios que optaban por el envío a cargo de las organizaciones eran los que incurrían en gastos más elevados en comparación con los funcionarios que optaban por el límite máximo de la suma fija.

142. La secretaria de la CAPI informó a la Comisión de que el costo medio de la mudanza completa efectuada por las organizaciones era de 19.109 dólares para el período de 2021 a 2023, cifra comparable al costo de 19.138 dólares como promedio. Por lo tanto, sobre la base de los datos de las organizaciones relativos a los costos reales de envío, no parecía que los funcionarios que optaban por el envío a cargo de las organizaciones incurrieran en gastos más elevados que los que optaban por el pago de una suma fija. Además, más del 75 % de los datos los había aportado organizaciones que solo ofrecían la opción de la mudanza completa de los enseres domésticos a cargo de la organización.

143. Algunos miembros de la Comisión se mostraron consternados por el hecho de que algunas organizaciones estuvieran pagando sumas fijas de hasta 20.000 dólares a funcionarios de la categoría de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, lo que superaba el límite máximo fijado por la Comisión. Algunos miembros de la Comisión subrayaron que el límite máximo era un tope y que no podían plantearse un aumento mientras las organizaciones no lo respetaran para todo el personal. La Red de Recursos Humanos explicó que esos pagos correspondían al monto de sumas fijas por traslado ofrecidas antes de que se finalizase el anterior examen de la remuneración en 2016 y que no se habían revisado cuando se implantó el paquete de prestaciones por traslado revisado.

144. Algunos miembros de la Comisión observaron que las modalidades del pago por traslado en el régimen común no eran todo lo comunes que debieran, e hicieron hincapié en la necesidad de mayor armonización. Asimismo, consideraban que esas cuestiones, junto con el reajuste del límite máximo del pago de una suma fija en concepto de envío por traslado y la frecuencia de su revisión, debían estudiarse en el contexto del examen amplio en curso.

145. Si bien tomó nota del aumento del promedio de los costos de flete de 2021 a 2023 con arreglo al análisis de la secretaria, la Comisión concluyó que sería prudente mantener el límite máximo del pago de la suma fija en concepto de envío por traslado en su cuantía vigente de 18.000 dólares y revisar los elementos de ese tipo de envíos como parte del examen amplio en curso.

Decisiones de la Comisión

146. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información relativa al examen del límite máximo del envío por traslado;

- b) Mantener en la cuantía vigente de 18.000 dólares el límite máximo para el pago de una suma fija en concepto de envío por traslado en lugar de la mudanza completa con cargo a la organización;
- c) Solicitar a las organizaciones que se asegurasen de que no se efectuaban pagos por encima del límite máximo aprobado;
- d) Revisar el envío por traslado en el contexto del examen amplio en curso.

E. Escala de sueldos básicos/mínimos, incluida la revisión de las tasas de contribuciones del personal utilizadas junto con los sueldos brutos

147. El concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos fue introducido por la Asamblea General en la resolución [44/198](#) (secc. 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 de GS-13 y GS-14, cuyos índices de ponderación eran del 33 % y el 67 %, respectivamente).

148. Con efecto a partir del 1 de enero de 2025, se aplicó un aumento del 1,7 % a la escala de sueldos básicos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente. Además, en 2025 se introdujeron cambios fiscales en los Estados Unidos. En el sistema tributario federal, se aumentaron los niveles de ingresos de los tramos impositivos y los montos de las deducciones ordinarias. Además, se ajustaron esos tramos y las deducciones ordinarias para el Distrito de Columbia, el estado de Maryland y el estado de Virginia.

149. 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 1,6 % en la escala de sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1 de enero de 2026. 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 VIII del presente informe.

150. El cálculo de las consecuencias financieras anuales para todo el sistema derivadas del 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	0
b) Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio	971 000

151. Con arreglo a su programa de trabajo, la Comisión revisó las tasas de contribución del personal utilizadas junto con los sueldos brutos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, a fin de determinar si era necesario realizar algún ajuste en el Fondo de Nivelación de Impuestos. El Fondo, gestionado por la Secretaría General de las Naciones Unidas, se utiliza para reembolsar a los funcionarios el impuesto nacional sobre la renta recaudado 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 las cuales los funcionarios de las Naciones Unidas están exentos de impuestos nacionales sobre los ingresos que perciben de la Organización.

Deliberaciones de la Comisión

152. La Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con el aumento recomendado del 1,6 % de los sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1 de enero de 2026. Los representantes de las federaciones del personal, observando el aumento de los sueldos básicos en la administración pública utilizada como referente, también apoyaron el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos para reflejar los aumentos salariales aplicados por dicha administración pública en 2025. En opinión de las federaciones, convendría ofrecer a los funcionarios más explicaciones sobre las contribuciones del personal y la utilización del Fondo de Nivelación de Impuestos. En su opinión, las nóminas utilizadas por la mayoría de las organizaciones podrían rediseñarse para facilitar que se entienda la estructura salarial del régimen común.

153. La Comisión estuvo de acuerdo con el aumento propuesto de la escala de sueldos básicos/mínimos para 2026, que se efectuaría 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](#) de la Asamblea General, el procedimiento se aplicaría también al ajustar los niveles de protección de los ingresos. La Comisión observó que, salvo algunos cambios menores relacionados con el redondeo, la aplicación de este procedimiento no afectaba al nivel global de la remuneración neta, por lo que no tendría ninguna repercusión en el presupuesto de las organizaciones del régimen común en los casos en que un multiplicador del ajuste por lugar de destino más bajo pudiera compensar el aumento de la escala de sueldos, como en el año en curso.

154. La Comisión recordó que la actualización de la escala de sueldos básicos/mínimos era un procedimiento independiente de los exámenes de la remuneración neta mediante el mecanismo de revisión del ajuste por lugar de destino. Señaló que se informaba habitualmente a la Asamblea General de esos exámenes en relación con otro tema¹¹ del informe anual de la Comisión, que el aumento medio anual de la remuneración neta en Nueva York de 2015 a 2025 fue del 2,3 % y que el aumento salarial de la Administración Pública Federal de Estados Unidos en Washington, D.C. para el mismo período fue del 2,7 %.

155. En cuanto al examen de las tasas de contribución del personal utilizadas junto con los sueldos brutos, la Comisión observó que, tras celebrar consultas con la Secretaría de las Naciones Unidas, no se proponía por el momento ninguna revisión de las tasas. A ese respecto, recordó la resolución [66/235 A](#) de la Asamblea General, por la que la Asamblea hizo suya la decisión de la Comisión de que las tasas de contribución del personal se examinaran cada tres años. Por consiguiente, la Comisión acordó que el próximo examen de las tasas se llevaría a cabo en 2028, a menos que hubiera algún cambio en la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos que hiciese necesario adoptar medidas antes de esa fecha.

¹¹ Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos.

Decisión de la Comisión

156. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General:

- a) Que la Asamblea General aprobase, con efecto a partir del 1 de enero de 2026, 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 VIII del presente informe y representan un ajuste del 1,6 %, que se aplicará aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino;
- b) Que se mantuviesen las tasas actuales de contribución del personal utilizadas junto con los sueldos brutos hasta su próximo examen periódico, que se llevaría a cabo en 2028, a menos que hubiese algún cambio en la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos que hiciese necesario un examen antes de esa fecha.

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

157. 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. Con 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.

158. Con efecto a partir del 1 de enero de 2025, la administración pública utilizada como referente aplicó un aumento del 1,7 % a los sueldos básicos de los empleados federales del Cuadro General y otros regímenes salariales establecidos por ley. La remuneración basada en la localidad aplicable a Washington D. C. aumentó del 33,26 % en 2024 al 33,94 % en 2025. Otras novedades de importancia para la comparación fueron las siguientes:

- a) La revisión de los tramos impositivos federales y los montos de las deducciones ordinarias, así como los ajustes en las deducciones ordinarias para el Distrito de Columbia, el estado de Maryland y el estado de Virginia;
- b) El aumento del multiplicador del ajuste por lugar de destino en Nueva York, que pasó de 72,1 en enero a 75,5, con efecto a partir del 1 de febrero de 2025, 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), que se aplicó en el marco de la gestión activa del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos que la Comisión realiza mediante la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino.

159. Sobre la base de lo anterior, se informó a la Comisión de que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2025 se situaba en 117,0. Los datos pormenorizados de la comparación y la información sobre la evolución del margen en un período de tiempo figuran en el anexo IX del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

160. La Red de Recursos Humanos tomó nota de las conclusiones de la última comparación del margen. La Red y las federaciones del personal observaron que en

febrero de 2025 se habían tenido que tomar medidas correctivas mediante el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino para evitar que el margen rebasara el nivel de activación establecido de 117.

161. La Comisión observó que, según lo previsto, se habían tenido que adoptar medidas correctivas mediante el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino para limitar el aumento del multiplicador del ajuste en Nueva York, calculado sobre la base de la evolución del costo de la vida en el lugar de destino. Se informó a la Comisión de que, sin la gestión del margen, se habría aplicado un incremento adicional del 2,4 % a la remuneración neta en Nueva York que habría dado lugar a un margen superior a 119. Si bien el nivel de margen habría estado dentro de la horquilla de 110 a 120 aprobada por la Asamblea General en 1985, se habría superado el nivel de activación de 117. La Comisión concluyó que la gestión del margen había funcionado como estaba previsto. Sin embargo, no podía pasarse por alto la reciente inestabilidad del margen dentro de los niveles de activación establecidos por la Asamblea en su resolución [70/244](#).

162. La Comisión recordó que, poco después de su creación, la Asamblea General, en su resolución 31/141, había decidido que la Comisión mantuviera en constante estudio la relación entre los niveles de remuneración de la administración pública utilizada como referente y el régimen común. Además, teniendo en cuenta la evolución de la metodología de examen, la Comisión recordó que la Asamblea había reafirmado de manera continuada que ese mandato se aplicaría con arreglo a los parámetros vigentes. Algunos miembros consideraron que, desde la perspectiva metodológica, era correcto que un margen de 101 se ajustaría al principio Noblemaire. Además, la justificación del margen vigente se basaba en parte en el servicio en condiciones de funcionario expatriado, que al parecer ya se remuneraba con arreglo a los artículos 10 c) y 11 b) del Estatuto de la CAPI. Esos miembros, considerando que la revisión más reciente de los parámetros de la metodología de gestión del margen se había llevado a cabo al término del anterior examen del paquete remuneración, en 2015, que dio lugar a la aprobación de los niveles de activación antes mencionados, propusieron que dichos parámetros se revisaran también en el marco del examen del paquete de remuneración en curso. A este respecto, la secretaria informó a la Comisión de que la Asamblea había vuelto a confirmar el intervalo del margen y los parámetros en todas sus resoluciones recientes, incluida la resolución [79/252](#) A. Además, el tema de la metodología de gestión del margen no se había incluido la descripción del examen aprobado por la Asamblea en esa resolución. Por lo tanto, para incorporarlo, tal vez fuese necesario solicitar a la Asamblea que revisase el calendario del examen.

163. Por último y de conformidad con la práctica establecida, la Comisión acordó 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

164. La Comisión 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 2025 se situaba en 117,0;

b) Solicitar a su secretaría que siguiera vigilando el nivel del margen a fin de adoptar las medidas correctivas necesarias mediante el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino en caso de que en 2026 se rebasaran los puntos de activación de 113 o 117;

c) Informar a la Asamblea General de su intención de revisar los parámetros de la metodología de gestión del margen en un futuro período de sesiones.

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

165. La prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias se concede al personal para que acepte asignaciones en ese tipo de lugares de destino. Con ella se reconoce las mayores dificultades financieras y psicológicas que afronta el funcionario al separarse involuntariamente de sus familiares, incluidos los gastos adicionales relacionados con ciertos servicios.

166. En consonancia con la decisión adoptada por la Comisión en su 83^{er} período de sesiones, la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias se examina cada tres años desde 2016, año de implantación de la actual matriz de pago, utilizando los datos sobre los alquileres reunidos en el marco del sistema de ajustes por lugar de destino. El anterior examen de la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias se llevó a cabo en 2022.

167. La secretaría de la CAPI, siguiendo la metodología para el ajuste de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, analizó los datos sobre los alquileres para calcular el alquiler medio mundial de una vivienda de dos dormitorios como máximo basándose en el último estudio del costo de la vida de los tres años anteriores (2022 a 2024) realizado en cada lugar de destino, salvo los países con lugares de destino no aptos para familias. Los datos al respecto mostraron que el alquiler medio mundial era de 1.622 dólares al mes (19.464 dólares al año), es decir, algo menos que la cuantía actual de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, que asciende a 1.650 dólares mensuales (19.800 dólares anuales) para el personal con familiares a cargo reconocidos oficialmente. Esta diferencia se explicaba en gran medida por las fluctuaciones cambiarias registradas desde el examen anterior entre las monedas en que se pagan los alquileres (excepto cuando se pagan en dólares de los Estados Unidos) y el dólar de los Estados Unidos.

168. En exámenes anteriores, la Comisión también había tomado nota, a modo de referencia general, de la práctica de la administración pública utilizada como referente con respecto a su prestación (a título involuntario) por sustento de la familia fuera del lugar de destino. En la actualidad, el Departamento de Estado de los Estados Unidos paga 21.300 dólares anuales a cada empleado con un adulto a cargo y otro familiar para compensar el costo adicional que supone mantener un segundo hogar.

Deliberaciones de la Comisión

169. La Red de Recursos Humanos tomó conocimiento de la nota de la secretaría de la CAPI sobre el examen de la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias. La Red, que estaba de acuerdo con el análisis realizado y las conclusiones extraídas, apoyó el mantenimiento de la prestación en su cuantía actual.

170. La FICSA tomó nota de las conclusiones y elogió a la secretaría de la CAPI por el análisis exhaustivo y de base empírica que había presentado. Sobre la base de los datos y la justificación que se había aportado, la FICSA aceptó mantener la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias en su cuantía actual.

171. El CCISUA tomó nota del examen y apoyó que la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias se mantuviera en su cuantía actual. Aunque la metodología basada en el alquiler solo mostraba un ligero descenso, el CCISUA hizo hincapié en que la prestación estaba diseñada para compensar no solo los gastos adicionales de alojamiento en los que incurrían los funcionarios, sino también las dificultades psicológicas que conllevaba la separación involuntaria de las familias en entornos de alto riesgo. La federación del personal observó que la cuantía de la tasa de la administración pública utilizada como referente era superior a la del régimen común, lo que subrayaba la necesidad de mantener la competitividad de los complementos del régimen común. El CCISUA instó a la Comisión a garantizar que en futuros exámenes se tuvieran en cuenta no solo las tendencias de los alquileres, sino también las consecuencias a nivel humano y la realidad operacional de los destinos en lugares no aptos para familias.

172. UNISERV señaló que el examen previo de la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias se había llevado a cabo en 2022 y que el examen en curso se basaba en un análisis de los datos del promedio mundial del alquiler para una vivienda como máximo de dos dormitorios durante el período 2022-2024. Aunque el nuevo importe era ligeramente inferior a la prestación actual, ello se explicaba por las fluctuaciones de los tipos cambiarios. UNISERV preguntó si hubiera sido posible reflejar los tipos de cambio más recientes en el promedio mundial del alquiler y el valor decreciente del dólar de los Estados Unidos.

173. La secretaría de la CAPI aclaró que el ligero descenso del promedio ponderado de los alquileres se explicaba principalmente por el efecto de las fluctuaciones de los tipos de cambio. Aunque los alquileres en moneda local que se habían facilitado podían haber aumentado en algunos lugares de destino, debido a la devaluación de la moneda local frente al dólar de los Estados Unidos desde el examen anterior, los importes en dólares de los Estados Unidos habían disminuido ligeramente en general. Otros factores que afectaban a los resultados eran las fluctuaciones de los mercados locales del alquiler y el número de alquileres declarados por lugar de destino comprendido en los estudios del costo de la vida correspondientes a los tres años previos al examen. El análisis realizado estaba en consonancia con la metodología establecida. Además, sería poco práctico intentar analizar nuevamente todos los datos sobre alquileres de los estudios del costo de la vida realizados durante el período 2022-2024 sobre la base de los tipos de cambio actuales.

174. La Comisión observó que el estudio se había analizado de conformidad con la metodología establecida. Los miembros también se declararon a favor de mantener la cuantía actual de la asignación en 1.650 dólares al mes (19.800 dólares al año).

175. Algunos miembros propusieron que la Comisión estudiara también la cuestión del calendario de ajustes de otras prestaciones de su competencia, habida cuenta del examen amplio en curso. También observaron que el Grupo de Trabajo 3 sobre prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno, en su segunda reunión, había estudiado el mecanismo de ajuste y el ciclo de revisión del incentivo por movilidad y llegado a la conclusión de que debería revisarse cada cuatro años, en lugar de cada tres. Sin embargo, el grupo de trabajo aún tendría que estudiar los ciclos de ajuste de otras prestaciones que figuraban en su programa. Dado que estaba previsto que el examen amplio finalizara en 2026, para garantizar la coherencia del enfoque, la Comisión consideró que sería prudente aplazar cualquier revisión que se fuese a efectuar de las cuantías de las prestaciones bajo su competencia hasta la conclusión del examen amplio en curso. Esto permitiría a la Comisión estudiar los mecanismos de ajuste revisados propuestos y la periodicidad de los ajustes.

Decisión de la Comisión

176. La Comisión decidió:

- a) Mantener la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias en 19.800 dólares anuales para el personal con familiares a cargo reconocidos oficialmente y 7.500 dólares anuales para el personal sin familiares a cargo reconocidos oficialmente;
- b) Aplazar la revisión prevista de las prestaciones que son de su competencia hasta la conclusión del examen amplio en curso del sistema de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

H. Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

1. Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 46º período de sesiones y programa provisional del 47º período de sesiones

177. 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 46º período de sesiones, que incluía las recomendaciones del Comité Asesor sobre las cuestiones metodológicas derivadas de los estudios de referencia de 2021 en los lugares de destino con sedes y cuestiones relativas a la próxima ronda de estudios, en concreto las siguientes:

- a) Tratamiento de los gastos de vivienda por inquilinos y propietarios, con especial atención a Nueva York;
- b) Clasificación de los gastos de acuerdo con la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades de 2018 para la elaboración de los componentes de gastos dentro de la zona (excluidos los de vivienda) y de vivienda del índice del ajuste por lugar de destino;
- c) Actualización de la cesta de bienes y servicios, y sus especificaciones, de conformidad con la clasificación de gastos basada en la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades de 2018;
- d) Opciones para simplificar la elaboración del índice de ajuste por lugar de destino;
- e) Finalización de los instrumentos de encuesta para la próxima ronda de estudios;
- f) Resultados del estudio mundial sobre gastos fuera de la zona.

178. El Comité Asesor debatió propuestas sobre el tratamiento del costo de la vivienda para inquilinos y propietarios, y acordó un enfoque estratificado para imputar los gastos de los servicios públicos y recomendó el uso de valores medianos, así como la revisión del índice de otros gastos de la vivienda. Además, propuso que se dejase de recopilar datos sobre las residencias secundarias dentro de la zona. La secretaría debería evaluar las consecuencias de las propuestas e informar al respecto, lo que incluía un examen de los gastos declarados por el personal en lugar de comparaciones de precios para compilar el índice de otros gastos de vivienda. El Comité recomendó armonizar la clasificación de gastos con la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades de 2018 y apoyó que se combinaran las preguntas de determinados rubros básicos en grupos de gastos más amplios, y que esos grupos se desglosasen utilizando ponderaciones del índice de precios al consumidor o el índice de precios al consumidor armonizado. Sin embargo, no apoyó

que se reflejara el nivel de precios de Nueva York en los coeficientes de algunos artículos, por preferir el enfoque vigente basado en la redistribución de la ponderación. El Comité también se mostró partidario de fusionar los medicamentos de venta con receta y sin receta y de clasificar por defecto los gastos de educación terciaria como gastos fuera de la zona.

179. El Comité Asesor recomendó que la Comisión adoptara la cesta revisada de bienes y servicios para los estudios de 2026, sobre la base de las propuestas de la secretaría y las modificaciones que habían surgido durante las deliberaciones sobre la cesta revisada. También aconsejó a la secretaría que realizara pruebas sobre el terreno en Nueva York respecto a los artículos nuevos o modificados, y tuviese en cuenta la opinión de las organizaciones y federaciones de personal. La secretaría debería tener flexibilidad para ajustar las especificaciones de los artículos según fuese necesario y debería informar de las modificaciones, tanto menores como mayores, en el siguiente período de sesiones del Comité. El Comité tomó nota de que la secretaría utilizaba la vinculación o el cálculo de promedios geográficos para determinados lugares de destino como método de simplificación y convino en que resultaría ventajoso ampliar tales métodos en caso de que los estudios no fuesen viables, los datos de los estudios estuviesen desfasados o los grupos de personal y las ponderaciones de gastos en la zona fuesen reducidos. Recomendó que se siguiesen estudiando opciones para simplificar la compilación del índice y fijar criterios objetivos de selección de los lugares de destino aptos a tal efecto. El Comité revisó los instrumentos de la encuesta rediseñados por la secretaría y recomendó su uso en la ronda de 2026 con ciertas modificaciones, pendiente de las pruebas. También aconsejó mantener la estructura simplificada de la guía de precios y actualizarla con la lista reducida de artículos y especificaciones. Además, el Comité instó a la secretaría a ultimar otros instrumentos de encuesta en colaboración con las partes interesadas y mejorar la capacidad de la secretaría para preparar cuestionarios en línea en el futuro.

180. El Comité Asesor observó el mayor número de participantes en el estudio mundial sobre gastos fuera de la zona, que se atribuía al marco más amplio del estudio y a la participación de las partes interesadas en fases tempranas, e hizo suyas varias de las decisiones adoptadas durante el análisis de los datos. Sin embargo, el Comité detectó oportunidades de mejora en el análisis *a posteriori*, en particular en lo que respecta a reducir el número de comentarios excluidos y aplicar la estratificación *a posteriori*, recomendó la lista de países con sus ponderaciones del estudio del gasto fuera de la zona de 2024, siempre y cuando que se aplicasen esas opciones de reprocesamiento, y también recomendó que la secretaría siguiera estudiando la estimación de los compromisos no relacionados con el consumo para los lugares de destino sobre el terreno. La secretaría presentó a la Comisión el proyecto del programa provisional del 47º período de sesiones del Comité.

Deliberaciones de la Comisión

181. La Red de Recursos Humanos elogió la preparación y la marcha del período de sesiones del Comité Asesor y, en general, se mostró de acuerdo con las recomendaciones contenidas en el informe. La Red valoró positivamente el ajuste de la clasificación del gasto a la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades de 2018, destacando su importancia para velar por la integridad metodológica y para la integración de datos externos en un futuro, así como de posibles innovaciones en los procedimientos. La Red apoyó la adopción de la cesta de bienes y servicios para los estudios de 2026, incluidas las revisiones recomendadas por el Comité. En lo que respecta a simplificar la compilación del índice de ajuste por lugar de destino, la Red respaldó que se estudiaran opciones centradas en la eficiencia interna sin comprometer la exactitud de los parámetros vigentes de pago en función del costo de la vida. Además, apoyó que se ultimasen los instrumentos de encuesta para los

próximos estudios, e hizo hincapié en la necesidad de modernizar la infraestructura informática de la CAPI para hacerla más eficiente.

182. La FICSA elogió el informe sobre el 46º período de sesiones del Comité Asesor y se mostró de acuerdo con la mayoría de sus conclusiones y recomendaciones. Agradeció a los participantes el fructífero período de sesiones y sus preparativos para los estudios de 2026 en Nueva York y en los lugares de destino del grupo I, y puso de relieve la necesidad de formar debidamente a los comités de estudio locales. La FICSA solicitó que se permitiera a las federaciones de personal observar la recogida de datos en Nueva York para la nueva ronda de estudios. El Comité Asesor, si bien se ocupaba de cuestiones metodológicas más que de decisiones relativas a la aplicación, desempeñaba un papel esencial para evaluar las repercusiones de los cambios propuestos respecto a los gastos de vivienda de inquilinos y propietarios y para estudiar opciones de simplificación del índice de ajuste por lugar de destino, que no deberían comprometer el rigor de la metodología. La FICSA elogió que se ajustase la clasificación de los gastos a la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades y se mejorase la validez de los datos estadísticos, los protocolos de recogida de datos y el cuestionario del estudio. La FICSA seguía abierta a debatir las decisiones clave con la secretaría antes de la nueva ronda de estudios y acogió con satisfacción el elevado índice de respuesta y el análisis del estudio de los gastos fuera de la zona, pero lamentó que se hubiera rechazado casi el 20 % de los datos y dijo que esperaba que la secretaría pudiera rescatar parte de la información y mitigar el sesgo del análisis.

183. El CCISUA elogió la organización del 46º período de sesiones del Comité Asesor e hizo suyas las conclusiones y recomendaciones contenidas en el informe. La federación de personal hizo hincapié en la necesidad de mantener la coherencia de los datos de paridad del poder adquisitivo de todos los lugares de destino, sobre todo en materia de vivienda, e instó a que se hiciesen comparaciones de parámetros equiparables entre inquilinos y propietarios. Aunque apoyaba la solicitud de que se hiciesen análisis del impacto, el CCISUA cuestionó la pertinencia de la propiedad de la vivienda en las comparaciones del costo de la vida, dada la movilidad de la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas. También respaldó que los gastos se ajustasen a la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades de 2018 y propuso modificaciones del cuestionario de gastos del personal. En cuanto a los cálculos simplificados del índice de ajuste por lugar de destino, el CCISUA se mostró de acuerdo con el uso de promedios regionales a título excepcional, y recalcó que las economías de los países que servían de base debían integrarse con las de los países satélite para que la vinculación fuera precisa. La federación subrayó la necesidad de rehuir los enfoques excesivamente simplificados al fijar el ajuste por lugar de destino, y observó que, en algunos sistemas de remuneración, los niveles salariales no podían ser inferiores al mínimo establecido en su base, por lo que trabajar en ubicaciones más baratas no implicaba menores remuneraciones. El CCISUA expresó su preocupación por la situación de la infraestructura informática de la CAPI, aludiendo a los riesgos operacionales para las nóminas, y dijo que esperaba que se encontrase una solución permanente en vez de contratar temporalmente a desarrolladores.

184. UNISERV expresó su agradecimiento por el informe del Comité Asesor, que, según observó, se había centrado en aspectos clave del sistema de ajuste por lugar de destino, como los gastos de vivienda, la clasificación del gasto, la simplificación del índice de ajuste por lugar de destino y el cuestionario del estudio. UNISERV apoyó el uso de valores medianos en lugar de valores medios para calcular los promedios de las clases de vivienda y realizar análisis de las repercusiones. Asimismo, respaldó que la clasificación del gasto se armonizase con la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades de 2018 para la ronda de 2026, pero subrayó la necesidad de ofrecer explicaciones claras al personal si se producían variaciones significativas. UNISERV recordó que la Comisión había acordado en su reunión anterior suprimir algunos

bienes y servicios, y la federación del personal insistió en la necesidad de mejorar la lista de medicamentos con receta médica. También se mostró de acuerdo en que se necesitaban más estudios para perfeccionar y simplificar el índice de ajuste por lugar de destino y destacó la necesidad de utilizar programas informáticos desarrollados internamente para mejorar la participación del personal en futuros estudios. UNISERV creía que, con un seguimiento cuidadoso, las recomendaciones redundarían en un sistema de ajuste por lugar de destino más preciso y justo.

185. Antes de pasar a debatir el informe del Comité Asesor, el Presidente compartió sus opiniones sobre el multiplicador del ajuste por lugar de destino para Ginebra tras la decisión de la Comisión de aplicar los resultados del estudio para los lugares de destino con sedes a partir de agosto de 2022. Señaló que la OMPI y otras organizaciones no habían cumplido las decisiones de la Comisión y seguían pagando un multiplicador del ajuste por lugar de destino no oficial que era superior al de la CAPI. La OIT había aplicado el multiplicador oficial del ajuste por lugar de destino en febrero de 2023, mientras que la OMPI lo había hecho en febrero de 2024. Otras organizaciones bajo la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo también podrían haber retrasado la aplicación, lo que podría haber generado tensiones entre el personal de Ginebra. El Presidente subrayó que, dado que se hicieron esfuerzos por implicar a todas las organizaciones y partes interesadas en el proceso del estudio de referencia de 2021, tal proceder no debería repetirse con la próxima ronda de estudios y, de conformidad con el mandato de la Comisión, informaría debidamente del asunto a los Estados Miembros y a los órganos rectores de las organizaciones en cuestión.

186. En respuesta a los comentarios del Presidente, la OMPI aclaró que había comenzado a aplicar el multiplicador del ajuste por lugar de destino oficial publicado por la CAPI en febrero de 2024. Sin embargo, la OMPI no lo consideraba un incumplimiento, ya que estaba sometida a la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. La OMPI subrayó que había que tener en cuenta los matices de la situación y solicitó que se dejase constancia de su postura en el informe de la Comisión a la Asamblea General. La organización señaló que, en sentencias de 2019, el Tribunal Administrativo había dictaminado que la CAPI carecía de autoridad para fijar los importes del ajuste por lugar de destino sobre la base de su Estatuto entonces vigente. Por consiguiente, al igual que otros organismos con sede en Ginebra, la OMPI había aplicado un multiplicador del ajuste por lugar de destino en consonancia con las sentencias del Tribunal Administrativo. El Estatuto de la Comisión se enmendó posteriormente, y la OMPI aceptó esas enmiendas tras la reunión de julio de 2023 de su Comité de Coordinación. La OMPI había dejado de utilizar el multiplicador del ajuste por lugar de destino en consonancia con las sentencias del Tribunal Administrativo y retomado el multiplicador del ajuste por lugar de destino oficial de la CAPI en febrero de 2024, tras cumplir sus obligaciones de diligencia debida y evaluar el riesgo jurídico de demandas colectivas del personal, con arreglo al carácter independiente de la OMPI y su marco normativo. En particular, la OMPI añadió que las enmiendas del Estatuto de la Comisión no podían servir para validar retroactivamente la decisión de la CAPI de julio de 2022, adoptada antes de que las enmiendas surtieran efecto. La decisión, basada en los resultados del estudio del costo de la vida de 2021, debía evaluarse sobre la base del contexto jurídico del momento en que se había tomado.

187. Un miembro de la Comisión agradeció el trabajo científico de la secretaría de la CAPI y, observando la competitividad del entorno de las compras en línea, preguntó por las dificultades que planteaba la recogida de precios en ese ámbito, recalcando al mismo tiempo la importancia de adaptarse a la era digital. La secretaría explicó que la recogida manual de datos en línea había sido sencilla en los mercados de comercio digital bien desarrollados, como los de la Sede y la mayoría de los lugares de destino

del grupo I. Sin embargo, la recogida automatizada de datos (extracción automática de contenido web), utilizada para recopilar los datos de precios de Nueva York en 2021, obtuvo tasas de rechazo de la información más elevadas. La secretaría tenía previsto utilizar un método mixto de recogida de datos en futuros estudios.

188. Un miembro de la Comisión preguntó por el número de lugares de destino de los grupos I y II comprendidos en el sistema de ajuste por lugar de destino y planteó otras cuestiones relacionadas con la propiedad de la vivienda. Otro miembro de la Comisión propuso que los estudios del costo de la vida fueran más frecuentes para reflejar la rápida evolución de la economía mundial. La secretaría declaró que no disponía de cifras exactas en ese momento, pero que facilitaría datos precisos antes de que finalizase el período de sesiones. En cuanto a la petición de realizar estudios más frecuentes, la secretaría señaló que, si bien con ello se mejoraría la precisión de las mediciones, también serían necesarios recursos de personal adicionales.

189. El Vicepresidente de la Comisión informó a los participantes de que, durante el 46º período de sesiones del Comité Asesor, el Comité y algunos miembros de la Comisión se habían reunido de manera oficiosa para intercambiar puntos de vista y debatir cuestiones como la armonización con la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades, la simplificación del índice de ajuste por lugar de destino y la utilización de datos externos, y todos los participantes habían acogido con satisfacción esa oportunidad. El Vicepresidente insistió en la necesidad de que la Comisión impartiera instrucciones precisas al Comité y añadió que, dado que este era un órgano consultivo, la Comisión era responsable de las decisiones respecto al equilibrio entre precisión y eficiencia operacional.

190. Algunos miembros de la Comisión subrayaron la importancia de mantener una comunicación clara entre la CAPI y el Comité Asesor. Comprendían la reticencia del Comité a utilizar datos del sector privado sobre los precios y sugirieron que se determinaran los lugares de destino en los que la sustitución del estudio del costo de la vida tendría menor impacto estadístico. Algunos miembros de la Comisión, observando que siempre habría contrapartidas entre precisión y eficiencia operacional, hicieron hincapié en la necesidad de aliviar la carga operativa del personal y las partes interesadas, e indicaron que la secretaría desempeñaba un papel crucial para determinar esas esferas.

191. La Comisión apoyó las recomendaciones del Comité Asesor relativas al componente de la vivienda y valoró favorablemente la armonización de la clasificación del gasto con la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades de 2018, que abría la posibilidad de integrar la metodología con las normas internacionales y de intercambiar datos con programas estadísticos mundiales. La Comisión también apreció la lista revisada de artículos. La secretaría reiteró sus esfuerzos por mantener la lista actualizada y afirmó que, antes de adoptarla definitivamente, todos los artículos nuevos o modificados se someterían a pruebas de recogida de datos sobre precios.

192. El Vicepresidente de la Comisión observó la complejidad de la metodología y la necesidad de simplificarla, e hizo hincapié en la cooperación con asociados como la División de Estadística, Eurostat, el Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones y la OCDE en materia de desarrollo metodológico, intercambio de datos y otros ámbitos. Añadió que la tendencia actual se centraba en reducir las preguntas del cuestionario del estudio. Los miembros de la Comisión apoyaron que se simplificase la compilación del índice de ajuste por lugar de destino, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de conjugar simplificación y precisión. El CCISUA se planteó si la simplificación tenía por objeto recortar el presupuesto o el personal de la CAPI, y observó que el cuestionario era intuitivo y fácil de rellenar, lo que reducía la posibilidad de ahorros marginales. El CCISUA subrayó la importancia de las

economías de escala, y sugirió que el sistema tal vez no alcanzase nunca la simplicidad suficiente. La secretaría señaló que el Comité Asesor reconocía la necesidad de operar en un marco más sencillo, por ejemplo, con una cesta de bienes y servicios reducida, y la dificultad de encontrar el grado de precisión adecuado en las estimaciones.

193. Los miembros de la Comisión elogiaron la constante labor de perfeccionamiento del cuestionario del estudio, que había redundado en una mejora de la calidad de los datos y una reducción la carga que suponía la respuesta. Destacaron la importancia de ayudar al personal a responder al estudio, y la secretaría mencionó las actividades para crear herramientas a tal fin, como videos informativos. Algunos miembros de la Comisión pidieron aclaraciones sobre cómo se gestionarían los costos de la enseñanza terciaria. La secretaría señaló que los gastos de educación terciaria se clasificarían por defecto como gastos fuera de la zona. Ese cambio podía aumentar ligeramente la ponderación del componente de gasto fuera de la zona, pero solo tendría consecuencias si el aumento producía un cambio en la banda utilizada para determinar la ponderación del componente de gasto fuera de la zona aplicable.

194. Un miembro de la Comisión elogió la ejecución del estudio mundial de gastos fuera de la zona y preguntó por las lecciones aprendidas, en particular por la tasa de rechazo de datos del 20 %. La secretaría señaló que una lección esencial era utilizar sus propias capacidades y programas informáticos de diseño ordinario, ya que la dependencia de tecnología de la información de la CAPI carecía de capacidad para elaborar un cuestionario a medida. Para hacer frente al índice de rechazo, los datos se volverían a procesar utilizando un método de estratificación *a posteriori* basado en las variables “categoría” y “lugar de destino” del estudio, que podría alterar la lista final de países y su ponderación.

195. Algunos miembros de la Comisión reconocieron el papel vital de la infraestructura informática en el sistema de ajuste por lugar de destino y abogaron por que se prestara más apoyo a la secretaría para mejorar su capacidad informática en un contexto de limitaciones presupuestarias. La secretaría señaló las limitaciones de los sistemas de tecnología de la información actuales y la escasez de recursos humanos para ocuparse de su desarrollo y mantenimiento, como ponía de manifiesto la necesidad de subcontratar el desarrollo del cuestionario en línea sobre los gastos del personal y de gestionar muchas operaciones fuera del sistema de procesamiento de datos. También pidió una evaluación externa de la eficacia del sistema informático. A pesar de esos retos, la secretaría se comprometió a cumplir su mandato.

196. La Comisión reconoció la importancia del informe del Comité Asesor, y observó que el ajuste por lugar de destino representaba alrededor del 25 % del gasto en remuneraciones del personal. La Comisión puso de relieve las dificultades que planteaban los tipos de cambio operacionales de las Naciones Unidas, para los que no existían actualmente alternativas. Asimismo, subrayó la importancia de mejorar su comunicación con el Comité, y observó que la simplificación reduciría la carga operacional de la secretaría y las partes interesadas. La Comisión también expresó interés por seguir investigando aspectos como métodos alternativos para las estimaciones o el uso de datos de instituciones públicas, y pidió a la secretaría de la CAPI que determinase los ámbitos de mayor carga operacional y, para dejar claras las expectativas, asignara tareas concretas al Comité, como la selección de lugares de destino adecuados para fijar el ajuste por lugar de destino con los factores vinculados.

Decisiones de la Comisión

197. La Comisión decidió aprobar lo siguiente:

a) Todas las recomendaciones del Comité Asesor que figuraban en su informe;

b) El programa propuesto para el 47º período de sesiones del Comité Asesor que, en principio, figuraba en el anexo X del informe del Comité, a la espera de que se ultimase tras celebrar consultas con los miembros del Comité y otros interesados.

198. La Comisión acogió con satisfacción la labor que estaba llevando a cabo sobre el tema de la simplificación el Comité Asesor, al que solicitó que hiciera lo siguiente:

a) Sugerir medidas que pudieran facilitar la recogida de datos en el futuro en colaboración con otros asociados o el uso de datos externos publicados por instituciones públicas;

b) Priorizar la simplificación en los casos en que pudiera reducir la carga operacional de la secretaría de la CAPI, los comités de estudio locales y los encuestados;

c) Preparar una lista de unos 15 a 30 lugares de destino en los que, en lugar de realizar estudios en cada uno de ellos, la utilización de otros métodos para determinar los índices y los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, como la vinculación a otros lugares de destino, tuviera los menores efectos negativos desde el punto de vista estadístico y las mayores ventajas operacionales.

2. Informe del equipo de tareas sobre el examen de los parámetros que regulan la prestación personal de transición con arreglo al modelo actual

199. De conformidad con el artículo 11 de su Estatuto, la Comisión siguió examinando el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino y, en ese contexto, estudió el informe de un equipo de tareas sobre el examen de los parámetros que regulan la prestación personal de transición con arreglo al modelo actual. El equipo de tareas, compuesto por la secretaría de la CAPI y representantes de organizaciones y federaciones de personal para revisar dichos parámetros, se había reunido virtualmente los días 2 y 3 de junio de 2025.

200. En su informe, el equipo de tareas se refirió a los conjuntos de parámetros actuales y anteriores a 2017 que regulaban la prestación personal de transición, incluidos aspectos como los antecedentes que habían llevado a su selección y consideraciones sobre en qué medida cumplían los conjuntos requisitos deseables, aunque contrapuestos, de la política de fijación de sueldos de la Comisión o los pronunciamientos de la Asamblea General al respecto, concretamente en lo que respecta a la diferencia entre el índice del ajuste por lugar de destino y el índice salarial (en su resolución [72/255](#), la Asamblea solicitó a la Comisión que redujera al mínimo la diferencia entre ambos índices). El equipo de tareas, a partir de un documento de referencia y de una herramienta basada en Excel desarrollada por la secretaría, evaluó un tercer conjunto de parámetros seleccionados por la secretaría basado en parámetros tanto del conjunto actual como del anterior a 2017.

201. Refiriéndose al informe del equipo de tareas sobre las normas operacionales que se reunió en febrero de 2020, el debate sobre el informe y la posterior decisión adoptada por la Comisión, así como a la resolución [72/255](#) de la Asamblea General, el equipo de tareas consideró oportuno no recomendar cambios en el factor de aumento de la norma operacional de la medida de reducción de la diferencia y la prestación personal de transición, ya que ello aumentaría la diferencia entre el índice de ajuste por lugar de destino y el índice salarial. Además, teniendo en cuenta la función que cumplía la prestación personal de transición, de garantizar la estabilidad y la previsibilidad de los ingresos a fin de facilitar al personal la planificación financiera a medio y largo plazo, el equipo de tareas también consideró oportuno no recomendar cambios en el período de gracia de seis meses establecido en el modelo vigente de esa prestación. Por lo tanto, el equipo de tareas examinó conjuntos

alternativos para los dos parámetros restantes de la prestación, a saber, el factor de ajuste y el período de intervalo.

202. Sin embargo, observando que la Comisión, durante su 99º período de sesiones, había decidido introducir una duración máxima de 36 meses para la prestación personal de transición, el equipo de tareas evaluó esa duración máxima como un parámetro adicional de la prestación y decidió que, para abordar en concreto el pequeño número de casos observados en que la prestación personal de transición duraba más de dos años, una nueva reducción de la duración máxima de la prestación a 24 meses habría cumplido ambos objetivos, a saber, reducir la desigualdad entre los funcionarios que tenían derecho a percibir la prestación y los que no y reducir la duración de las prestaciones personales de transición más largas, sin aumentar los costos asociados al pago de tales prestaciones. De forma alternativa, aumentar el factor de ajuste del 3 % al 4 % lograría resultados similares y supondría cierto ahorro para el sistema.

203. La secretaría presentó el dictamen jurídico facilitado por la Secretaria General Adjunta de Asuntos Jurídicos y Asesora Jurídica de las Naciones Unidas sobre los derechos adquiridos u otros riesgos legales que conllevaba aplicar también la duración máxima de 36 meses a las prestaciones personales de transición existentes, incluidas las del Líbano. La Asesora Jurídica había basado su dictamen en una evaluación de la jurisprudencia tanto del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas como del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo y en consideraciones relativas a otros riesgos jurídicos, aparte de los relacionados con la posible vulneración de derechos adquiridos.

Deliberaciones de la Comisión

204. La Red de Recursos Humanos tomó nota del informe del equipo de tareas y del dictamen jurídico complementario. En el caso de este último, sugirió que en el futuro se consultara con los gabinetes jurídicos de una gama más amplia de organizaciones del régimen común en casos similares. La Red declaró que las prestaciones personales de transición eran importantes para garantizar el carácter previsible y estable de la remuneración y su reajuste en aras de la equidad entre los distintos lugares de destino. Los representantes de la Red participaron activamente tanto en el grupo focal sobre prestaciones personales de transición extremadamente elevadas como en el equipo de tareas, y, aunque la Red recordó que no veía la necesidad de revisar los parámetros de esa prestación en la fase actual, así y todo, apoyó la propuesta del equipo de tareas de limitar a 24 meses la duración máxima de dichas prestaciones en el futuro, que establecía un cuidadoso equilibrio entre mantener el carácter estable y previsible de la remuneración neta, reducir la desigualdad entre el personal ya existente y el recién contratado y lograr una contención de costos razonable.

205. La FICSA tomó nota con aprecio de la labor del equipo de tareas encargado de examinar los parámetros que regulaban la prestación personal de transición y observó la complejidad que entrañaba modificar el sistema de la prestación sin alterar el equilibrio entre las tres características fundamentales de un régimen de fijación de sueldos, a saber: a) exactitud; b) carácter estable y previsible; y c) equidad e imparcialidad. Por lo tanto, había que evitar a toda costa los ajustes de parámetros que careciesen de una justificación clara. Asimismo, consideraba suficiente el límite de 36 meses decidido por la Comisión en su 99º período de sesiones, pero si hubiera que afinar aún más los parámetros de la prestación personal de transición, un límite de 24 meses sería adecuado para cumplir los objetivos de la Comisión. Por último, recomendó firmemente que se revisase la metodología relativa al tipo cambiario para evitar que en el futuro se produjesen prestaciones personales de transición extremadamente elevadas.

206. El CCISUA participó activamente en el equipo de tareas y, en consonancia con las federaciones del sistema, apoyó el límite de 36 meses aprobado por la Comisión para tratar el asunto de las prestaciones personales de transición excesivas. No obstante, en lo que respecta a la aplicación retroactiva del límite máximo al Líbano, aun cuando no vulnerase oficialmente los derechos adquiridos, en el dictamen jurídico se había señalado que había que respetar las expectativas del personal y el principio de equidad, dado que el cambio resultante de la prestación podía crear dificultades financieras. Por ello, el CCISUA reiteró su preocupación por la aplicación retroactiva, con independencia de que se tratase de cantidades excepcionalmente elevadas. Entre las opciones recomendadas que también se debatieron en el equipo de tareas, el CCISUA se mostró partidario de aumentar el factor de ajuste del 3 % al 4 % como un planteamiento más equilibrado y eficaz que no iría en detrimento del carácter estable y previsible con el que contaba el personal, especialmente durante transiciones que suponían un trastorno financiero.

207. UNISERV tomó nota de la decisión de la Comisión de establecer un límite máximo de 36 meses para la prestación personal de transición y del dictamen jurídico sobre su aplicación a los casos existentes. Observó que, en el dictamen jurídico, se aludía a la función de la prestación personal de transición de garantizar el carácter estable y previsible de los ingresos y a la expectativa razonable del personal de que se le abonase durante el plazo que se le había notificado. Por otra parte, UNISERV no podía descartar por completo la posibilidad de que la aplicación del límite máximo de las prestaciones personales de transición existentes vulnerara derechos adquiridos, por lo que no se debía aplicar el enfoque revisado a las prestaciones de ese tipo ya existentes. UNISERV mostró preocupación por ambas recomendaciones del equipo de tareas y apoyó en su lugar la decisión de la Comisión de establecer un límite máximo de 36 meses. No obstante, consideraba que el único cambio que cabía introducir era reducir el límite máximo a 24 meses con miras a mantener el carácter estable y previsible.

208. Un miembro de la Comisión pidió aclaraciones sobre los preavisos de 8 o 12 meses que se habían presentado, en caso de que la Comisión decidiera aplicar también el límite máximo de 36 meses que había establecido en su 99º período de sesiones a las prestaciones personales de transición ya existentes, incluidas las del Líbano. La secretaria recordó que, si bien la Comisión había promulgado el límite para toda prestación personal de transición futura que se produjera a partir de abril de 2025, también había suspendido su decisión para las ya existentes, a la espera del dictamen jurídico al respecto. Sin embargo, si la Comisión, ahora que ya disponía del dictamen jurídico, decidiera aplicar el límite máximo a las prestaciones existentes, podría hacerlo manteniendo abril de 2025 como punto inicial de la aplicación a dichas prestaciones, lo que equivaldría a un preaviso de solo ocho meses, dado que la información sobre el cambio de la regla estaría disponible en agosto de 2025 y que el cambio entraría en vigor para la prestación personal de transición correspondiente al Líbano a partir de abril de 2026. Alternativamente, si la Comisión decidiera que un preaviso mínimo de 12 meses era más adecuado desde el punto de vista jurídico, también podría establecer que la norma entrase en vigor para la prestación personal de transición correspondiente al Líbano no antes de agosto de 2026.

209. Algunos miembros de la Comisión lamentaron que los miembros de la CAPI no hubiesen participado en el examen de los parámetros de la prestación personal de transición, ya que su presencia en el equipo de tareas podía haber contribuido a perfeccionar su labor, y pidieron aclaraciones sobre los mecanismos de trabajo existentes. Alegaron que, a diferencia de lo que sucedía con otras prestaciones, la prestación personal de transición no se ajustaba al principio de igualdad del poder adquisitivo de los sueldos e introducía desigualdades entre el personal, lo que daba lugar a distintos niveles de remuneración por el mismo trabajo, de lo que el Líbano

era un caso macroscópico, y que no existían normas equivalentes para los aumentos atenuados o diferidos del ajuste por lugar de destino. Tampoco estaban de acuerdo con la evaluación del equipo de tareas y de la secretaría, según la cual, salvo en el caso del Líbano, el conjunto de parámetros existente había funcionado bien, y consideraban que el conjunto de parámetros de la prestación personal de transición anterior a 2017 era preferible al vigente. Además, recordaron que el desajuste del tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas con los tipos de mercado era el principal problema subyacente en lo que respecta a la prestación personal de transición excepcionalmente elevada para el Líbano y esperaban que la secretaría no hubiera dejado a un lado la labor sobre ese aspecto.

210. El Presidente y el Vicepresidente aclararon que podía haber otros mecanismos de trabajo, como los grupos de contacto, los grupos de trabajo o los grupos focales, en los que se podía incluir a miembros de la Comisión, pero que cuando solo estaba previsto realizar trabajo técnico, este se podía delegar en equipos de tareas integrados por miembros de la secretaría de la CAPI y partes interesadas. Aclararon que, aunque el equipo de tareas no podía tomar decisiones sobre aspectos normativos, la Comisión sí podía hacerlo, y la invitaron a evaluar las recomendaciones del equipo de tareas y a decidir sobre si se aplicaba o no el límite máximo de 36 meses a las prestaciones personales de transición existentes, incluidas las del Líbano. Como algunos miembros de la Comisión se mostraron a favor de reinstituir el conjunto de parámetros anteriores a 2017, la secretaría destacó que, sobre la base de simulaciones realizadas sobre la muestra de las prestaciones personales de transición que se produjeron en el período 2017-2024, excluido el caso del Líbano, que era excepcionalmente grande, el conjunto de parámetros anteriores a 2017 acarrearía mayores consecuencias financieras. Además, la secretaría confirmó que el equipo de tareas decidió de manera consciente hacer recomendaciones que no alterasen en exceso el alcance normativo establecido mediante decisiones de la Comisión previamente adoptadas en su 90º período de sesiones. Por último, se señaló que los trabajos sobre la utilización de los tipos de cambio no habían concluido, pero la secretaría deseaba disponer de más tiempo para evaluar la cuestión en paralelo con las líneas de trabajo existentes bajo el mandato del Comité Asesor.

211. Un miembro de la Comisión pidió más información sobre el conjunto híbrido de parámetros que, aunque no se recomendaba, había sido estudiado inicialmente por el equipo de tareas. También pidió aclaraciones sobre las consecuencias financieras de las opciones recomendadas por el equipo de tareas, y añadió que la cuestión del uso de tipos de cambio que no eran los del mercado seguía siendo problemática y, respecto a la prestación personal de transición para el Líbano, que era mejor eliminarla progresivamente cuanto antes, pero con un preaviso mínimo de 12 meses. Otro miembro de la Comisión se mostró de acuerdo con un preaviso mínimo de 12 meses y declaró que la prestación personal de transición para el Líbano se había vuelto problemática en parte debido a la falta de un conjunto adecuado de parámetros.

212. Se informó a la Comisión de que el conjunto híbrido de parámetros era menos eficaz que el conjunto anterior a 2017 para reducir la duración y las desigualdades, pero seguía logrando resultados significativos y habría tenido menores consecuencias financieras que el conjunto actual.

213. La Comisión evaluó positivamente el potencial del conjunto híbrido de parámetros, pero decidió adoptarlo con una ligera modificación del factor de ajuste, que fijó en el 4 % en lugar del 5 %, como en el conjunto anterior a 2017, y, dado que la Comisión consideraba conveniente fijar una duración máxima, también decidió añadir un límite máximo de 24 meses para las futuras prestaciones personales de transición. En cuanto a la aplicación de su anterior decisión de limitar la duración de las futuras prestaciones personales de transición a 36 meses, la Comisión decidió

aplicar ese cambio también a las prestaciones ya existentes, pero con un plazo mínimo de preaviso de 12 meses, a partir de agosto de 2025, de modo que su decisión no entrara en vigor antes de agosto de 2026.

Decisiones de la Comisión

214. La Comisión tomó nota del informe del equipo de tareas sobre la revisión de los parámetros de la prestación personal de transición y decidió establecer los siguientes parámetros para todo nuevo caso de prestación personal de transición:

- a) Factor de aumento: 3 %;
- b) Periodo de gracia/periodo de intervalo: 3 meses;
- c) Factor de ajuste: 4 %;
- d) Duración máxima: 24 meses.

215. En cuanto a las prestaciones personales de transición ya existentes, la Comisión resolvió mantener su duración máxima de 36 meses, decidida anteriormente, pero que entraría en vigor para las prestaciones personales de transición existentes no antes de agosto de 2026, lo que permitiría un preaviso adecuado de 12 meses. La Comisión pidió a la secretaría que informara sin demora a las partes interesadas de esos cambios y concediera un plazo razonable de unos meses para la aplicación operacional de su decisión por la secretaría y las partes interesadas.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local

A. Estudio de las mejores condiciones de empleo en Montreal

216. De conformidad con la metodología para la realización de estudios sobre las mejores condiciones de empleo para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local en los lugares de destino con sedes (metodología I), la Comisión llevó a cabo un estudio en Montreal con fecha de referencia de abril de 2024. El estudio se completó con datos de siete empleadores y se complementó con datos salariales externos.

217. La nueva escala de sueldos y las prestaciones revisadas por familiares a cargo para el personal del Cuadro de Servicios Generales de las organizaciones del régimen común en Montreal, recomendadas por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Montreal, figuran en el anexo XI del presente informe.

218. La escala de sueldos recomendada para las organizaciones con sede en Montreal que figura en el anexo XI representa un aumento del 6,44 % con respecto a la escala actual para el Cuadro de Servicios Generales. El sueldo en el punto más alto de la escala propuesta, correspondiente a la categoría G-7/XI, era de 83.943 dólares canadienses (61.768 dólares de los Estados Unidos) al tipo de cambio vigente en abril de 2024 (1,359 dólares canadienses por dólar de los Estados Unidos). Al 1 de abril de 2024, ese importe era aproximadamente igual a la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) del escalón I de la categoría P-1. Las consecuencias financieras anuales derivadas de la aplicación de la escala de sueldos recomendada y de la prestación por familiares a cargo revisada se estimaron en 2.552.000 dólares canadienses (1.878.000 dólares de los Estados Unidos).

B. Estudio de las mejores condiciones de empleo en París

219. De conformidad con la metodología para la realización de estudios sobre las mejores condiciones de empleo para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local en los lugares de destino con sedes (metodología I), la Comisión llevó a cabo un estudio en París con fecha de referencia de octubre de 2024. El estudio se completó con datos de 13 empleadores y se complementó con datos salariales externos.

220. La Comisión recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en París que mantuvieran la escala de sueldos vigente para el Cuadro de Servicio Generales hasta que se cerrara la brecha con el nivel salarial del mercado laboral, calculada en un 3,5 %, y que revisaran las prestaciones por familiares a cargo con arreglo a las cuantías presentadas en el anexo XII del presente informe.

221. Las consecuencias financieras anuales de la aplicación de la prestación por familiar a cargo revisada se estimaron en un total de 1.957.000 euros (2.189.000 dólares) al tipo de cambio de octubre de 2024 (0,894 euros por dólar de los Estados Unidos).

Capítulo V

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Examen de las normas de conducta: informe del grupo de trabajo

222. La CAPI, en su 94º período de sesiones, decidió: a) emprender un examen de las normas vigentes de la CAPI para la administración pública internacional, a fin de garantizar que siguieran satisfaciendo las necesidades de las organizaciones; y 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 de la CAPI vigentes y formular propuestas para su revisión¹².

223. El informe del grupo de trabajo y las normas revisadas propuestas se presentaron a la Comisión en su 98º período de sesiones, junto con los comentarios de la Oficina de Asuntos Jurídicos. La Comisión decidió en ese momento: a) aplazar el examen del informe del grupo de trabajo hasta su 99º período de sesiones; y b) pedir a su secretaría que informara a todas las oficinas jurídicas del régimen común de las Naciones Unidas distintas de la Oficina de Asuntos Jurídicos de que debían presentar, a más tardar el 31 de octubre de 2024, cualquier observación que consideraran pertinente sobre el proyecto de normas de conducta revisadas, teniendo en cuenta las observaciones formuladas por la Oficina de Asuntos Jurídicos, para que la Comisión las examinara y adoptara una decisión al respecto en su 99º período de sesiones.

224. Tras examinar los comentarios de la Oficina de Asuntos Jurídicos y de otras oficinas jurídicas del régimen común, el grupo de trabajo acordó revisiones adicionales de las normas revisadas que había propuesto anteriormente y las sometió a la consideración de la Comisión en su 99º período de sesiones.

Deliberaciones de la Comisión

225. La Red de Recursos Humanos declaró que las normas de conducta para la función pública internacional de la CAPI constituían un pilar ético y de valores crucial de la función pública internacional y servían de pauta de comportamiento y conducta. Las revisiones propuestas tenían en cuenta la evolución del entorno en el que operaban las organizaciones, caracterizado por la descentralización y la delegación de autoridad, así como por la rendición de cuentas, y el creciente deseo del personal de participar en procesos y manifestaciones políticas, en contextos como las redes sociales. La Red agradeció la cooperación y todo el trabajo realizado por el grupo de trabajo.

226. La FICSA y UNISERV declararon que el grupo de trabajo había deliberado ampliamente sobre las revisiones propuestas de las normas de conducta de la función pública internacional y que los comentarios de las oficinas jurídicas de las organizaciones solicitadas por la Comisión se habían tenido plenamente en cuenta en la reunión final del grupo de trabajo. Las normas revisadas propuestas reflejaban el amplio consenso que se había alcanzado tras considerar todas las opiniones, lo que a su vez ponía de manifiesto el espíritu constructivo con el que se habían desarrollado los debates a lo largo de todo el proceso. Además, agradecieron la participación en calidad de técnico de un representante del Panel de Ética de las Naciones Unidas, quien había facilitado los debates del grupo de trabajo. UNISERV declaró que, en toda futura revisión de las normas, tal vez resultase útil incluir un representante legal para que las opiniones de los gabinetes jurídicos pudieran considerarse simultáneamente con los aspectos éticos de las normas. Dado el carácter amplio e

¹² A/77/30, párr. 69.

integral del examen, la FICSA y UNISERV instaron a la Comisión a adoptar las normas en el período de sesiones en curso. UNISERV también señaló la importancia de garantizar que se prestase atención a que las normas, una vez finalizadas, se aplicasen de forma que no contraviniese su carácter de aspiración ni las supeditase a una discrecionalidad institucional indebida.

227. El CCISUA elogió al grupo de trabajo por su labor y destacó la necesidad de libertad para expresar la disidencia interna y la crítica constructiva en las organizaciones, y para expresar públicamente opiniones diversas, por ejemplo mediante el uso de las redes sociales y en actos públicos.

228. Los miembros de la Comisión observaron la exhaustiva labor realizada por el grupo de trabajo. También señalaron que el grupo de trabajo, al examinar el amplio abanico de cuestiones señaladas por las organizaciones y federaciones de personal al inicio del proceso de revisión, había agrupado y tratado metódicamente cada bloque de cuestiones de forma global y había considerado cualquier interrelación entre las diversas disposiciones, a medida que se iban acordando las revisiones en cada reunión. Varios miembros de la Comisión expresaron su satisfacción por el consenso alcanzado en última instancia por el grupo de trabajo, dada la amplitud de la labor realizada y la naturaleza de las cuestiones debatidas, sobre las que era inevitable que hubiera diversos pareceres.

229. Durante el examen párrafo por párrafo de las normas propuestas que llevó a cabo la Comisión, algunos miembros expresaron su opinión sobre varios temas, entre otros sobre cómo y dónde podían los funcionarios internacionales expresar sus opiniones respecto a cuestiones controvertidas; la rendición de cuentas; el racismo; el acoso y el abuso de autoridad; la violencia sexual; y la seguridad y la salud ocupacionales. La Comisión acordaba las revisiones de cada párrafo a medida que se debatían los temas, teniendo cuenta todas las opiniones expresadas. Los miembros de la Comisión reconocieron que, con un documento de un alcance tan amplio como las normas de conducta de la función pública internacional, que se habían publicado por primera vez en 1954, era natural que, aunque hubiera acuerdo sobre los principios subyacentes, pudiese haber a veces distintas preferencias en cuanto a la formulación exacta del texto o la elección de las palabras de disposiciones específicas. No obstante, la Comisión expresó su agradecimiento general por las aportaciones y el trabajo de colaboración de todas las partes interesadas a lo largo del proceso. También expresó su satisfacción por las normas revisadas, fruto de ese proceso de colaboración. Un miembro de la Comisión sugirió que las organizaciones publicaran las normas de conducta en sus sitios web para que quienes estuvieran pensando en trabajar en el régimen común de las Naciones Unidas estuvieran mejor informados.

230. La Comisión consideró que las normas revisadas seguirían sirviendo de pauta a las organizaciones y al personal sobre las cuestiones que se planteaban y que surgían, y poniendo al mismo tiempo de relieve los valores adoptados en la Carta y en los correspondientes instrumentos rectores de cada organización. La Comisión subrayó que esos valores habían sido y seguían siendo el fundamento y el sello distintivo de la función pública internacional.

231. La Comisión reconoció que las normas revisadas tendrían que aplicarse a través de los marcos de políticas de las organizaciones del régimen común. Por último, se observó que, para que las normas se aplicasen de manera efectiva, era esencial que se les diese amplia difusión y que se tomasen medidas y se estableciesen mecanismos para que la administración pública internacional, los Estados Miembros, el público en general y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas comprendiesen su alcance e importancia.

Decisiones de la Comisión

232. La Comisión decidió:

- a) Adoptar las normas de conducta revisadas para la función pública internacional que figuran en el anexo XIII del presente informe;
- b) Recomendarlas a la Asamblea General y a los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes para su aplicación;
- c) Pedir a su secretaría que facilitase información sobre la aplicación de las normas revisadas en su 102º período de sesiones.

B. Evaluación y examen de la aplicación del marco de licencia parental

233. En su 94º período de sesiones, celebrado en 2022, la CAPI consideró que las disposiciones sobre licencias de maternidad, paternidad y adopción existentes anteriormente en el régimen común de las Naciones Unidas debían sustituirse por un nuevo marco de permiso parental mejorado para todos los progenitores. Por consiguiente, la Comisión decidió:

- a) Sustituir las disposiciones vigentes sobre licencias de maternidad, de 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 gestantes para satisfacer las necesidades específicas previas y posteriores al parto.

234. En su resolución [77/256 A](#), la Asamblea General acogió con beneplácito el establecimiento del nuevo marco de licencia parental y solicitó al Secretario General que aplicara el marco en la Secretaría de las Naciones Unidas con los recursos disponibles, a título excepcional, en 2023, y alentó a las jefaturas ejecutivas de otras organizaciones del régimen común a que hicieran lo propio. La Asamblea también solicitó a la Comisión que en su octogésimo período de sesiones le presentara una evaluación y un examen de la aplicación del marco de licencia parental en que se incluyera un análisis detallado de los datos de utilización, la satisfacción del personal, el gasto, la función incentivadora del nuevo marco y sus repercusiones en la fuerza de trabajo del régimen común, en particular en cuanto al atractivo del trabajo y la retención del personal.

235. En cumplimiento de la solicitud de la Asamblea General, la Comisión examinó un informe que contenía información pertinente sobre la utilización y los costos de sustitución, e información cualitativa sobre aspectos como la satisfacción del personal y otras prestaciones relacionadas con la implantación del marco de licencia parental en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. La información contenida en el informe fue recabada de las organizaciones del régimen común por la secretaría de la CAPI mediante un cuestionario al que respondieron 27 de las 29 organizaciones¹³.

236. En el anexo XIV se presenta un resumen de la información sobre la utilización de los derechos a prestaciones relacionadas con la licencia parental en 2023 y 2024. La tasa de utilización de esos derechos al año es relativamente pequeña, y oscila entre el 0,4 % y el 8,5 %. Las organizaciones con plantillas de menor tamaño, como el UNRWA, el ITC, la UPU y el TIDM, tienden a tener porcentajes de utilización que se sitúan más en los extremos del espectro, ya que unos pocos casos ocurridos en el mismo año pueden alterar significativamente el porcentaje global de utilización. De

¹³ No respondieron al cuestionario la OMM y la ISA.

las organizaciones más grandes, el ACNUR (8,5 %), el PMA (6,1 %) y el UNICEF (6,0 %) registraron las mayores tasas de utilización al año.

237. La mayoría de las organizaciones redistribuían el trabajo entre los miembros del equipo, en combinación con otras prácticas como la contratación de personal temporario, la asignación temporal de personal en activo, la contratación de consultores o contratistas particulares y la utilización de la movilidad interna del personal. Unas cuantas organizaciones mencionaron que, en los casos en que la persona no podía ser sustituida temporalmente, los proyectos se debían pausar, retrasar o traspasar a otro equipo o lugar.

238. Las Naciones Unidas, la ONUDI, el UNRWA y el TIDM recurrieron exclusivamente a la redistribución del trabajo entre el equipo para sustituir al personal en licencia parental. En el caso de las Naciones Unidas, el Secretario General se ha guiado por la resolución [77/256 A](#), en la que la Asamblea General pedía que el nuevo marco de licencia parental se aplicara con los recursos disponibles.

239. Los gastos financieros asociados a la sustitución de los funcionarios en licencia parental se detallan en el anexo XV. Unas 18 organizaciones facilitaron datos sobre los costos de las sustituciones. Cinco organizaciones (PNUD, ACNUR, OACI, OMPI y OPS) no facilitaron esos datos. Muchas organizaciones, en particular aquellas de mayor tamaño que habían descentralizado una parte considerable de sus operaciones administrativas, no pudieron proporcionar los datos. Varias organizaciones comunicaron que no contaban con un presupuesto destinado a cubrir el costo de las sustituciones.

240. Algunas organizaciones, como la OMS, el FIDA y la UNOPS, han aplicado mecanismos financieros específicos para sufragar la sustitución del personal en licencia parental a fin de mitigar las dificultades operacionales y financieras.

241. En su cuestionario, la CAPI pidió a las entidades participantes que indicaran si estaban de acuerdo o en desacuerdo con una serie de afirmaciones con el fin de evaluar las ventajas e inconvenientes que afrontaban las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y recoger las opiniones cualitativas de las respectivas oficinas de recursos humanos en cuanto a la experiencia de sus organizaciones en la aplicación de los derechos relacionados con la licencia parental.

242. Las afirmaciones relativas a los beneficios de los que disfrutaba la organización empleadora que cosecharon mayor apoyo (sumamente positivo, 80 % y porcentajes superiores), fueron los siguientes: a) creaban un entorno de trabajo propicio, inclusivo y favorable a la familia (96 %); b) mejoraban la moral del personal (88 %); c) brindaban una oportunidad para dar ejemplo como organización mundial que fijaba normas y estándares (85 %); d) mejoraban la imagen institucional como empleador de preferencia (85 %); y e) tenían un efecto positivo en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (81 %). La mayoría de las organizaciones estaban de acuerdo en que había una tasa superior de retención del personal (52 %); sin embargo, un número relativamente alto de organizaciones no estaban seguras sobre el aumento de la tasa de retención (44 %).

243. En cuanto a los beneficios experimentados por el personal, las afirmaciones que recibieron las respuestas más positivas (el 80 % y porcentajes superiores), fueron las siguientes: a) tiempo para el padre y la madre para establecer lazos con el hijo recién nacido o adoptado; b) oportunidad para compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos entre ambos progenitores; c) mayor conciliación de la vida laboral y personal; d) tiempo para reunirse con la familia; e) mejor calidad de vida; f) posibilidad de dar cabida a las preocupaciones familiares y personales; y g) menor estrés y ansiedad sobre el recién nacido o el hijo adoptado. La mayoría de las organizaciones también informaron favorablemente respecto a una mejor

planificación de las responsabilidades laborales (58 %) y a una mayor concentración en las responsabilidades laborales (54 %).

244. Las dos dificultades o problemas que con más frecuencia encontraban las organizaciones eran las siguientes: la carga de trabajo adicional y el estrés para los miembros del equipo (67 %) y el costo de las sustituciones para cubrir el trabajo del personal en licencia parental (65 %), inconvenientes señalados por 16 y 17 organizaciones, respectivamente. Un total de 13 organizaciones (52 %) indicaron que el costo de la licencia con sueldo por maternidad, paternidad o adopción no era un problema para ellas, frente a las 9 (36 %) que lo consideraba un problema. La mayoría de las organizaciones no veía las siguientes cuestiones como problemas: a) la resistencia al cambio cultural en lo que respecta a las políticas favorables a la familia (72 %); b) el mayor número de ausencias inmediatamente después de la licencia de maternidad (60 %); c) las diversas dificultades administrativas para permitir cierto grado de flexibilidad a fin de satisfacer las necesidades individuales de los funcionarios (incluidas desigualdades en los lugares de destino sobre el terreno) (60 %); y d) el descontento de los funcionarios que no tienen hijos por sentirse discriminados o penalizados por ello (60 %).

245. Los cuestionarios presentados por las organizaciones que respondieron ofrecían valiosas perspectivas y opiniones sobre el marco de licencia parental, en las que se destacaba la satisfacción del personal. La acogida de la política era ampliamente favorable entre el personal y la administración en varias entidades, tanto en entornos sobre el terreno como de otro tipo. Aunque en general la política tenía buena acogida, algunas organizaciones dijeron haberse topado con dificultades relacionadas con las limitaciones presupuestarias y las sustituciones del personal. En el anexo XVI figura un resumen de los comentarios recibidos de las distintas organizaciones en los cuestionarios que cumplieron.

246. Todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que respondieron estaban de acuerdo en que el marco de licencia parental contribuía a un entorno de trabajo más diverso, inclusivo y equitativo, atraía a personas de gran talento que buscaba conciliar su vida laboral y profesional, promovía la igualdad de género mediante las tareas de cuidado compartidas y fortalecía la lealtad del personal y su retención, lo que en última instancia reforzaba la misión global de las Naciones Unidas.

Deliberaciones de la Comisión

247. La Red de Recursos Humanos señaló que, en general, la aplicación era un éxito y que el personal valoraba las nuevas disposiciones. Afirmó además que las organizaciones creían que las nuevas disposiciones en materia de licencia parental contribuirían con el tiempo al objetivo de la paridad entre mujeres y hombres en el personal del régimen común de las Naciones Unidas y ayudarían a afianzar el posicionamiento de las organizaciones del régimen común como empleadores preferentes.

248. El CCISUA, al tiempo que reafirmaba su firme apoyo, consideraba que la mejora de la licencia parental constituía un importante paso para armonizar el régimen común de las Naciones Unidas con las normas internacionales en materia de igualdad de género y lugares de trabajo favorables a la familia. Observó que el elevado grado de satisfacción institucional y las reacciones positivas del personal, en particular respecto a la mejora de la moral y la conciliación de la vida laboral y privada, resultaban alentadores. Sin embargo, un aspecto que seguía preocupando al CCISUA era que la aplicación se había conseguido a menudo mediante una mera redistribución interna del trabajo, sin una financiación destinada a tal efecto que garantizara un relevo adecuado. Esta situación podía someter los equipos a presión y mermar los beneficios derivados de la política. El CCISUA animó a la Comisión a trabajar con

las organizaciones para establecer mecanismos sostenibles de apoyo a la aplicación, incluidas consignaciones presupuestarias.

249. La FICSA señaló que era alentador el amplio apoyo del personal y las administraciones, y que los datos mostraban repercusiones positivas en la cultura laboral, la moral del personal y el atractivo como empleador. Destacó que la reforma contribuía a crear un entorno laboral más integrador y propicio, al reforzar la conciliación de la vida laboral y personal, la retención y la credibilidad institucional. La FICSA presentó la política como una inversión en capital humano, sustentada en la equidad, la igualdad de género y el valor estratégico a largo plazo. Hizo hincapié en que los datos de otros sectores mostraban que contar con buenas políticas de licencia parental solía mejorar la motivación, reducir el desgaste profesional y generar ganancias tangibles en eficiencia. La introducción de las licencias compartidas también ampliaba el acceso de progenitores de géneros, procedencias y modelos familiares diversos. La FICSA consideraba la reforma un modelo de política de personal progresista que no solo elevaba la moral y la creatividad, sino que también reforzaba la identidad de las Naciones Unidas como empleador moderno y solidario. También reafirmó su compromiso de contribuir a ese éxito y subrayó la importancia de una dotación de recursos adecuada para mantener la aplicación y los efectos.

250. UNISERV reconoció el avance progresivo del régimen común hacia la equidad y la conciliación de la vida laboral y familiar a través del marco mejorado de licencia parental, que plasmaba las buenas prácticas y el compromiso de las Naciones Unidas con la inclusión. La federación de personal expresó preocupación por que se aplicase sin recursos destinados a tal efecto, ya que la falta de financiación para sustituciones de personal supondría un riesgo de sobrecarga de las operaciones y reforzaría los sesgos sexistas, por ser menos probable que los hombres tomaran la licencia y seguir sufriendo las mujeres discriminación en el lugar de trabajo. UNISERV, que hizo hincapié en que la mayoría de las organizaciones carecían de presupuesto para cubrir la licencia parental, pidió una financiación centralizada, un apoyo estructurado en materia de dotación de personal y evaluaciones periódicas del impacto. La federación también señaló barreras culturales y contractuales, como la estigmatización y la inseguridad laboral, que disuadían al personal, especialmente a los padres y a las personas con contratos temporales, de hacer uso del derecho a licencia. UNISERV pidió iniciativas de concienciación en todo el sistema y mayor protección para garantizar un acceso justo e inclusivo. Además, subrayó que el éxito del marco dependería de que se contase con la debida dotación de recursos, prácticas integradoras y una cultura que valorase la prestación de cuidados para todas las personas.

251. La Comisión destacó que el marco de licencia parental que había adoptado en 2022 había sido un logro importante y había resultado ser una política de gran transcendencia. Observó que el nuevo marco de licencia parental garantizaba la armonización con las normas internacionales y tenía por objeto contribuir a un entorno de trabajo más diverso, inclusivo y equitativo, atraer a personas de gran talento que buscaban conciliar su vida laboral y profesional, promover la igualdad de género mediante las tareas de cuidado compartidas y fortalecer la lealtad del personal y su retención, lo que en última instancia reforzaba la misión global de las Naciones Unidas.

252. La Comisión observó que, en la mayoría de las organizaciones, las tasas de utilización totales de los derechos a prestaciones relacionadas con la licencia parental para el período 2023-2024 eran del orden del 3 % al 5 % anual. Algunos miembros consideraron que los datos sobre la falta de utilización, es decir, el número de miembros del personal con derecho a licencia parental que no hacían uso de la prestación, serían útiles para un análisis más detallado. También afirmaron que

disponer de datos de utilización desglosados por sexo sería útil para futuras evaluaciones.

253. Algunos miembros señalaron que había organizaciones que afrontaban problemas presupuestarios y de recursos humanos para garantizar que se cubriera el trabajo de quienes se acogían a la licencia parental. Varios miembros señalaron que algunas organizaciones recurrían exclusivamente a la redistribución del trabajo entre el equipo para sustituir al personal en licencia parental, y recordaron la resolución [77/256 A](#), en la que la Asamblea General había solicitado al Secretario General que aplicara el marco en la Secretaría de las Naciones Unidas con los recursos disponibles, a título excepcional, en 2023, y alentado a las jefaturas ejecutivas de otras organizaciones del régimen común a que hicieran lo propio.

254. La Comisión observó que los dos retos más comunes a los que se enfrentaban las organizaciones eran la carga de trabajo adicional y el estrés al que se sometía a los miembros de los equipos (señalados por 16 organizaciones) y el costo de sustituir al personal en licencia parental (señalado por 7 organizaciones). Algunos miembros sugirieron que se estudiara la posibilidad de aplicar el nuevo marco de licencia parental con los recursos existentes, aunque se reconoció que ello plantearía dificultades de aplicación para algunos directivos y podía suponer una carga adicional para el resto del personal entre el que se distribuía la carga de trabajo. Sin embargo, otros miembros afirmaron que era mejor dejar que cada organización se ocupase de esas cuestiones.

255. Aunque reconocía tanto los beneficios como los retos asociados a los actuales derechos de licencia parental descritos en el informe de la secretaría, la Comisión observó que la evaluación se basaba principalmente en aportaciones cualitativas de las oficinas de recursos humanos de las organizaciones del régimen común, y que muy pocas organizaciones facilitaban información sobre los problemas a los que se enfrentaba el personal. Algunos miembros de la Comisión subrayaron la importancia de incorporar las opiniones directas de los directivos y el personal para poder disponer de una evaluación más completa de la aplicación del marco. La Comisión convino en que sería útil realizar una encuesta mundial del personal expresamente dedicada a la aplicación del nuevo marco de licencia parental, que permitiera recabar la opinión general del personal, incluidos los directivos.

256. La Comisión observó que algunas organizaciones habían introducido flexibilidad en el uso de la licencia parental, al permitir que se disfrutase de forma continua o en períodos separados. Algunos miembros solicitaron más información sobre las medidas concretas de flexibilidad adoptadas en la práctica por las organizaciones, por considerar que esa flexibilidad era positiva. No obstante, algunos miembros señalaron que se había concedido un determinado período de licencia a las madres gestantes inmediatamente antes y después del parto por motivos de salud, y que debía garantizarse que se tomaran esos períodos de licencia. En cuanto a la flexibilidad de la licencia para padres, algunos miembros consideraban que debería haber un amplio grado de flexibilidad, mientras que un miembro de la Comisión señaló que un gran número de investigaciones demostraba que los padres que se tomaban un período significativo de licencia parental inmediatamente después del nacimiento del niño tenían más probabilidades de seguir cuidando del niño en mayor medida posteriormente. Se sugirió que una campaña de concienciación podía servir para destacar los beneficios de tomar una licencia parental para padres e hijos.

257. La OIT informó a la Comisión de que a las madres gestantes solo se les concedía flexibilidad durante las cuatro últimas semanas del período de licencia parental pagada de 26 semanas y se esperaba que comenzaran su licencia parental dos semanas antes de la fecha prevista para el parto. La Secretaría de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que la disposición relativa a la licencia parental de 16 semanas para

todos los progenitores podía tomarse en el plazo de un año tras el nacimiento del niño, mientras que el período adicional de 10 semanas para las madres gestantes debía tomarse en el momento del nacimiento del niño para satisfacer las necesidades concretas previas y posteriores al parto.

258. Algunos miembros señalaron que, en algunos sistemas nacionales, la falta de disposiciones en materia de licencia parental había llevado a que los hombres se mostrasen reacios a solicitar ese permiso. Esta situación había cambiado con la introducción de políticas oficiales de licencia parental, que había redundado en un cambio gradual de la cultura.

259. Durante la aprobación del informe, algunos miembros de la Comisión se opusieron al uso del término “diversidad de género” por parte de una federación de personal en su declaración.

260. La Comisión consideró que la aplicación de disposiciones mejoradas en materia de licencia parental contribuía a mantener la ventaja competitiva del régimen común como empleador preferente para hombres y mujeres altamente cualificados. Los miembros afirmaron que el nuevo marco concretaba en la práctica los valores de la función pública internacional. La Comisión también consideraba la política como una herramienta estratégica para atraer joven talento en un mercado laboral globalizado. Asimismo, subrayó la importancia de las campañas de sensibilización en todo el sistema para ofrecer información pertinente al personal sobre el marco de licencia parental y captar y retener a personal cualificado.

Decisiones de la Comisión

261. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información relativa a la evaluación y el examen del marco de licencia parental;
- b) Pedir a su secretaría que lleve a cabo una encuesta mundial del personal dedicada a la aplicación del marco de la licencia parental en el régimen común de las Naciones Unidas antes de la próxima evaluación que tendría lugar dentro de cuatro años (2029);
- c) Pedir a su secretaría que recabase datos desglosados por género sobre la utilización del marco de licencia parental, incluidos datos sobre la falta de utilización de las políticas de licencia parental por el personal con derecho a acogerse a ellas, para el próximo examen.

C. Informe sobre los incentivos no financieros

262. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General en su resolución [79/252](#) A de que se estudiaran opciones de incentivos no financieros, la Comisión examinó un informe sobre el asunto preparado por su secretaría. Previamente, en el contexto del incentivo por movilidad, se recordaron las solicitudes conexas de la Asamblea a las organizaciones¹⁴. La Comisión también había decidido a continuación examinar el incentivo por movilidad en el contexto del examen amplio del paquete de remuneración en curso, incluidos los incentivos no financieros para promover la movilidad del personal y la vinculación de la movilidad al perfeccionamiento del personal y el adelanto profesional, en la medida de lo posible¹⁵.

¹⁴ Véanse la resolución de la Asamblea General [77/256](#) B; y la resolución [74/255](#) B, secc. E, párr. 3.

¹⁵ [A/78/30](#), párr. 190 b).

263. En el informe se había facilitado información, entre otras cosas, sobre las medidas e incentivos no financieros existentes en las organizaciones del régimen común, las conclusiones pertinentes de la encuesta mundial del personal y un examen de la bibliografía externa.

264. La información sobre medidas e incentivo no financieros existentes se recibió en respuesta a un cuestionario enviado por la secretaría a las organizaciones del régimen común al que habían respondido 27 organizaciones¹⁶. La información disponible mostraba que las organizaciones ya aplicaban una amplia gama de medidas no financieras en varios ámbitos de los recursos humanos, algunas de las cuales eran consideradas por las organizaciones como medidas de cumplimiento del deber de diligencia que se espera de cualquier buen empleador. Las medidas abarcaban las siguientes esferas:

- a) Modalidades de trabajo flexibles y modalidades de trabajo especiales;
- b) Desarrollo de las perspectivas de carrera;
- c) Bienestar del personal y deber de cuidado;
- d) Recompensas y reconocimientos especiales;
- e) Actos sociales/experienciales;
- f) Multilingüismo;
- g) Movilidad geográfica;
- h) Medidas/incentivos relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión.

265. Aunque las organizaciones del régimen común ofrecían una amplia gama de medidas no financieras, los resultados de la encuesta mundial del personal también señalaron algunas esferas concretas de inquietud para el personal (como el desarrollo y el adelanto profesional; el empleo de cónyuges; el reconocimiento del desempeño; cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal, incluidas las modalidades de trabajo flexible y el trabajo a distancia; y el entorno de trabajo y la cultura institucional) en las que las medidas no financieras tal vez pudieran mejorar el compromiso de todo el personal o de grupos concretos, como las mujeres o el personal que prestaba servicio en lugares de destino sobre el terreno.

266. La bibliografía externa y las teorías que se revisaron parecían corroborar la importancia y repercusión en el compromiso del personal de los incentivos no financieros adecuados como complemento de las remuneraciones y los incentivos financieros, dentro de un marco global de retribuciones.

267. En el informe se sugería que, dada la amplia gama de medidas no financieras disponibles en las organizaciones del régimen común, una mayor difusión de esas medidas a los candidatos internos y externos ofrecería una imagen más completa de las condiciones generales de servicio en las organizaciones y tal vez contribuyese a atraer talento, incluidos perfiles técnicos específicos.

Deliberaciones de la Comisión

268. La Red de Recursos Humanos señaló que se había tenido en cuenta una definición bastante amplia de los incentivos no financieros al informar sobre la gran variedad de medidas no financieras utilizadas por las organizaciones del régimen común y que muchas de las medidas contribuían a mejorar la propuesta de valor de las organizaciones como empleador. La Red observó que, si bien esas medidas e

¹⁶ No respondieron la OMM y ISA.

incentivos no financieros desempeñaban un papel importante, no podían considerarse un sustituto de los incentivos financieros existentes, en particular en lo que respectaba a la movilidad. Además, la Red consideró que algunas medidas implicaban gastos para las organizaciones y que la prudencia presupuestaria era necesaria en el entorno actual.

269. La Red de Recursos Humanos indicó que el adelanto profesional era una de las principales esferas de preocupación en casi todas las organizaciones del sector público, incluidas las de régimen común, donde las oportunidades de adelanto profesional en materia de ascensos eran limitadas por naturaleza. Las campañas de reestructuración y reajuste en curso podían reducir aún más esas oportunidades en el futuro. Los incentivos no financieros debían adaptarse a un contexto determinado, ya que su efecto motivador sobre el personal dependería de la situación concreta. Vincular el adelanto profesional a los requisitos de movilidad podía ser un aliciente importante para el personal más joven, que tenía estadísticamente mayores opciones de ascender que el personal con más experiencia. Dada la extensión del tema y la variedad de mandatos y estructuras operacionales de las organizaciones, la Red consideraba que no era necesario un examen periódico ordinario aislado, pero sugirió que se estudiaran los aspectos no financieros en relación con cada tema del programa pertinente relativo al examen de la remuneración individual. La Red también observó que las organizaciones ya estaban coordinando activamente medidas no financieras cuando estaba justificado, en particular en el ámbito de los entornos propicios en los lugares de destino sobre el terreno o el apoyo a la salud mental.

270. La FICSA apoyó que se prestara atención a los incentivos no financieros para mejorar la calidad de vida del personal, haciendo hincapié en que no debían sustituir a las prestaciones financieras, sino formar parte de un marco laboral que inspirase confianza. La federación de personal alentó a que los incentivos no financieros se aplicasen uniformemente en todo el sistema de las Naciones Unidas, velando por la equidad, especialmente en el caso del personal que desempeñaba funciones como la seguridad y la atención sanitaria, que tal vez no pudiese disfrutar de las opciones flexibles. La FICSA indicó que algunos incentivos no financieros eficaces podían ser los horarios de trabajo flexibles, los programas de reconocimiento y el apoyo al bienestar, que podrían reducir el desgaste profesional y fomentar el compromiso de los empleados. La federación subrayó la necesidad de que se responsabilizase a los directivos de promover una cultura de equipo saludable. También instó a la Comisión a integrar esos incentivos en la planificación de la fuerza de trabajo, a fin de elevar la moral de la plantilla y atraer talento de diverso tipo mejorando al mismo tiempo la cultura del trabajo.

271. El CCISUA consideraba que el término “incentivos no financieros” se estaba interpretando de manera demasiado amplia e incluía obligaciones o prácticas que cabía esperar de un buen empleador, como iniciativas relacionadas con el bienestar y el deber de diligencia, así como políticas destinadas a garantizar un entorno laboral armonioso; recompensas y reconocimientos; políticas de diversidad, equidad e inclusión; y actos para desarrollar el espíritu de equipo. Así pues, la flexibilidad para teletrabajar era un incentivo no financiero que también debería ofrecerse al personal sobre el terreno para incentivar la movilidad y atraer a más mujeres. Se debía incentivar la movilidad geográfica, que era una necesidad primordial en las organizaciones, así como el multilingüismo, y las asignaciones que propiciaban el crecimiento profesional.

272. UNISERV reflexionó sobre el estado del compromiso del personal, subrayando que los debates sobre los incentivos no financieros estaban cada vez más desconectados de la dura realidad a la que se enfrentaba el personal del régimen común. En medio de una crisis financiera y política sin precedentes, miles de

funcionarios se veían abocados a la separación involuntaria del servicio, a menudo sin indemnización, seguro ni ayudas a la transición profesional. Según el razonamiento de UNISERV, la seguridad en el empleo y las perspectivas profesionales favorables, que antaño eran la piedra angular de la motivación del personal, se estaban erosionando rápidamente. En referencia a la encuesta mundial del personal de 2023, UNISERV señaló que centrarse en cuestiones como el adelanto profesional y la conciliación de la vida laboral y personal no atajaba la causa fundamental de la crisis del sistema en ámbitos como la estabilidad laboral, el trato justo de todos los cuadros de personal y el ejercicio sincero y efectivo del deber de diligencia de la organización para con sus funcionarios. UNISERV destacó que los incentivos no financieros no debían desplazar las cargas financieras hacia el personal. El desarrollo profesional no debía financiarlo el propio interesado y el teletrabajo debía contabilizarse adecuadamente en términos de ahorro de costos y efecto en el personal. UNISERV rechazó el uso de las modalidades a tiempo parcial como sustituto de los despidos colectivos y recalcó que los ajustes del lugar de trabajo eran derechos, y no prebendas. Las recompensas al desempeño, según advirtieron, corrían el riesgo de ser sesgadas sin una reforma, e incluso los incentivos no monetarios requerían una dotación presupuestaria. Por último, UNISERV declaró que los incentivos no financieros no eran un plus opcional, sino algo esencial para una función pública internacional resiliente y basada en valores, y debían respaldarse con los recursos y el compromiso institucional adecuados.

273. Dado el amplio alcance de los incentivos no financieros descritos en el examen, algunos miembros de la Comisión afirmaron que sería importante definir y delimitar mejor el ámbito de lo que debería considerarse incentivos no financieros. A ese respecto, algunos miembros sugirieron que cualquier debate al respecto podía limitarse a aquellos incentivos no financieros que no supusiesen un gasto significativo, ya que muchos de los aspectos tratados tenían importantes consecuencias financieras. Además, a falta de una definición común de lo que eran los incentivos no financieros, observaron que era difícil distinguir esos incentivos de las medidas generales que cabía esperar de un buen empleador, como las relativas al bienestar del personal o al deber de diligencia. Otros miembros de la Comisión señalaron a ese respecto que, con independencia de si algunas disposiciones se consideraban incentivos no financieros o medidas generales, parecía que las organizaciones del régimen común estaban haciendo mucho, en particular en comparación con algunas administraciones públicas.

274. Algunos miembros de la Comisión señalaron que los resultados de la encuesta mundial del personal mostraban que había algunos aspectos, como las oportunidades de desarrollo profesional, la cultura institucional y la falta de conciliación de la vida laboral y personal, lo cual incluía las modalidades de trabajo alternativas y el teletrabajo, que se habían planteado como principales preocupaciones, en particular para las mujeres.

275. Algunos miembros de la Comisión señalaron que las organizaciones habían puesto en marcha una serie de medidas relacionadas con las modalidades de trabajo flexible, como horarios flexibles, horarios de trabajo comprimidos, el trabajo a tiempo parcial y el teletrabajo, y recomendaron que se siguieran potenciando modalidades como la semana laboral comprimida, que ofrecía al personal cierta flexibilidad sin afectar a la productividad. Algunos miembros de la Comisión reconocieron con interés las medidas y los incentivos no financieros ya existentes aplicados por las organizaciones y sugirieron que las recomendaciones pertinentes de la DCI, el boletín del Secretario General sobre modalidades de trabajo flexibles¹⁷ y la directriz de

¹⁷ ST/SGB/2019/3.

política sobre modalidades de trabajo flexibles y arreglos de trabajo alternativos¹⁸ se tuvieran en cuenta en la labor futura de la Comisión y la secretaría. La Comisión consideró que algunos de los incentivos no financieros podrían seguir siendo estudiados por los grupos de trabajo en el marco del examen amplio en curso.

276. En cuanto a la movilidad geográfica, algunos miembros de la Comisión reiteraron la importancia de medidas de apoyo como la ayuda al empleo de los cónyuges y las modalidades de trabajo flexible para llevarla a la práctica. Se recordó la resolución conexas de la Asamblea General¹⁹, y la Comisión señaló que los incentivos por movilidad geográfica eran un tema pertinente para el Grupo de Trabajo 3 sobre derechos y prestaciones relacionados con el servicio sobre el terreno. Algunos miembros señalaron que varias organizaciones habían puesto en marcha programas para ayudar a los cónyuges a establecer contactos y encontrar oportunidades de empleo, aunque reconocieron la complejidad de la cuestión, dada la gran variedad de perfiles de los cónyuges en materia de experiencia, educación y conocimientos lingüísticos y la disparidad de la oferta disponible, en particular en los lugares de destino fuera de las sedes. También se subrayó que, en un entorno mundial en rápida evolución, era importante seguir estudiando posibles medidas no financieras centradas en captar y retener determinado tipo de talento, como jóvenes especialistas, prestando siempre atención a los costos.

277. Algunos miembros señalaron que la cuestión del desarrollo profesional comprendía el aprendizaje y el desarrollo, y las oportunidades de ascenso, aunque afirmaron que los ascensos no eran de naturaleza no financiera. La Comisión consideró que el desarrollo profesional no debía enfocarse como un aspecto de los incentivos no financieros. Algunos miembros también advirtieron del peligro de crear expectativas de ascenso, ya que en cualquier organización había menos puestos de trabajo en las categorías superiores y el régimen común no era diferente en ese sentido.

278. En el ámbito de la gestión del desempeño, se planteó la cuestión del reconocimiento no financiero y se recordó que, en 2017, la Asamblea General había aprobado las recomendaciones de la Comisión sobre los principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño, que incluían recompensas en efectivo y de otro tipo. Los miembros expresaron la opinión de que las organizaciones también debían acometer la cuestión del desempeño insatisfactorio y la mala gestión, dado que eran asimismo importantes para garantizar un entorno de trabajo armonioso.

Decisiones de la Comisión

279. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota del amplio alcance de las medidas y los incentivos no financieros y la falta de una definición común;
- b) Seguir estudiando los incentivos no financieros en relación con los temas respectivos en los grupos de trabajo establecidos para el examen amplio, según procediera.

¹⁸ OHR/PG/2024/7.

¹⁹ Resolución [77/256](#) B de la Asamblea General.

Anexo I

Conclusiones de la segunda reunión del Grupo de Trabajo 1

Modelización financiera del paquete de remuneración de las Naciones Unidas

1. El grupo de trabajo:

- a) Acogió con satisfacción los progresos realizados en la modelización financiera y señaló que esos esfuerzos estaban en consonancia con las decisiones recientes de la CAPI y las recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto respaldadas por la Asamblea General;
- b) Señaló que el actual paquete de remuneración y las metodologías generales de la CAPI, por su diseño, habían contribuido considerablemente a la contención de costos y la sostenibilidad financiera;
- c) Confirmó la utilidad de las proyecciones y simulaciones de costos presentadas, a reserva de la transparencia sobre sus niveles de confianza por elemento;
- d) Convino en que la estimación del costo de los diversos elementos de la remuneración con un alto índice de confianza era una base sólida para informar sobre las decisiones y recomendaciones de la Comisión;
- e) Alentó a la secretaría de la JJE y a la Red de Recursos Humanos a que, tal como había recomendado la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y respaldado la Asamblea General, siguieran colaborando con la secretaría de la CAPI a fin de mejorar gradualmente la disponibilidad de datos detallados sobre gastos a lo largo del tiempo, con miras a aumentar el nivel de confianza de los costos proyectados cuando estuviera justificado.

Contratación y retención de personal en el régimen común de las Naciones Unidas

2. El grupo de trabajo:

- a) Agradeció las aportaciones y la información presentadas y sugirió que se transmitieran a la Comisión en su conjunto, actualizadas con las aportaciones adicionales recibidas antes del período de sesiones;
- b) Observó que el actual paquete de remuneración, aunque competitivo en términos generales, no siempre permitía la contratación o retención con éxito de personal, sobre todo para determinados puestos y lugares;
- c) Tomó nota de la diversidad de situaciones y problemas para las organizaciones, al tiempo que acotó dos observaciones que requerirían un mayor análisis y reflexión por parte de la Comisión:
 - i) Problemas crecientes para la contratación de perfiles profesionales específicos altamente especializados; y
 - ii) El elevado número de mujeres que abandonaban el sistema de las Naciones Unidas a mitad de carrera;
- d) Alentó a la secretaría de la JJE y a la Red de Recursos Humanos a que siguieran colaborando con la secretaría de la CAPI para mejorar gradualmente los análisis disponibles en relación con los motivos para incorporarse al sistema de las Naciones Unidas, permanecer en él o abandonarlo.

Medidas para el personal y los familiares con discapacidad**3. El grupo de trabajo:**

- a) Tomando nota de que en algunas organizaciones se había creado un fondo para ajustes razonables a fin de atender las necesidades del personal con discapacidad en el lugar de trabajo, decidió solicitar a la Comisión que recomendara a las organizaciones del régimen común que estandarizaran el uso de ese fondo;
- b) Decidió estudiar una posible modificación del plan de subsidios de alquiler para tener en cuenta las necesidades del personal y los familiares con discapacidad. Decidió, en particular, evaluar la posibilidad de revisar el alquiler máximo razonable, reembolsar los gastos extraordinarios relacionados con las modificaciones necesarias en la vivienda o suprimir el calendario de eliminación gradual cuando fuera procedente;
- c) Decidió seguir examinando formas de ayudar al escaso personal que tenía grandes necesidades de apoyo y requería asistencia personal fuera del horario laboral;
- d) Decidió además recomendar que el Grupo de Trabajo 2:
 - i) Analizase la posibilidad de introducir una prestación por cónyuge a cargo con discapacidad;
 - ii) Examinase la cuantía de la prestación por hijo con discapacidad, así como el importe máximo de reembolso del subsidio de educación especial.

Repercusiones de las modalidades de trabajo a distancia en la remuneración**4. El grupo de trabajo concluyó que:**

- a) El teletrabajo no era un derecho, sino una medida de flexibilidad que las organizaciones podían ofrecer a su personal. Si bien la adopción de cualquier política de teletrabajo y sus disposiciones específicas debía dejarse en manos de las organizaciones del régimen común a fin de satisfacer sus necesidades particulares, la Comisión debía recomendar un marco común para la introducción de ajustes en los elementos relacionados con la remuneración, como se propone a continuación.
- b) Debía fijarse un período de teletrabajo desde fuera del lugar de destino a partir del cual algunos elementos de la remuneración debían ajustarse para tener en cuenta el teletrabajo. Aunque muchos participantes consideraron adecuado fijar un período de 60 días laborables continuos o acumulativos, el grupo de trabajo decidió que esta cuestión debía ser examinada por la Comisión en su conjunto.
- c) Cuando a un funcionario se le permitiera teletrabajar desde fuera de su lugar de destino oficial por circunstancias personales, el principio fundamental debía ser garantizar que: a) tales modalidades no entrañaran ningún costo financiero adicional para las organizaciones por ningún elemento; y b) las prestaciones establecidas en función del lugar de destino oficial se suprimieran o ajustaran de manera inmediata o una vez transcurrido el período acordado.
- d) En consonancia con los principios anteriores y sin perjuicio de cualquier otra disposición aplicable a la concesión de estos elementos, se propuso el siguiente enfoque general para el teletrabajo desde fuera del lugar de destino oficial:
 - i) El viaje al lugar de destino oficial debía correr a cargo del funcionario y el costo del viaje oficial a cualquier otro lugar no debía entrañar costos adicionales en comparación con el derecho desde el lugar de destino oficial;
 - ii) La prestación por peligrosidad y los servicios acreditables para descanso y recuperación debían suspenderse desde el primer día;

- iii) El devengo, en su caso, de las vacaciones en el país de origen, de las vacaciones más frecuentes en el país de origen y de los viajes para visitar a la familia debía suspenderse una vez transcurrido el período acordado cuando se teletrabajase desde el lugar habitual para el que se habría concedido ese derecho;
- iv) La prestación por condiciones de vida difíciles y la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias debían suspenderse una vez transcurrido el período acordado;
- e) Además, el grupo debatió los siguientes elementos, pero sin llegar a un consenso claro:
 - i) El ajuste por lugar de destino debería reducirse para aplicar el que fuera más bajo entre el ajuste del lugar de destino y el del lugar de teletrabajo, y el subsidio de alquiler debería suspenderse una vez transcurrido el período acordado;
 - ii) El incentivo por movilidad y el proyecto piloto para los lugares de destino de categoría D y E deberían suspenderse una vez transcurrido el período acordado;
 - iii) El subsidio de educación ordinaria se debía prorratear cuando se teletrabajara desde el país de origen (o el país de residencia permanente) durante más de dos tercios del año académico;
- f) Los jefes ejecutivos podrán, con carácter extraordinario, establecer excepciones a lo dispuesto en el párrafo 4, apartado d) y e), teniendo en cuenta circunstancias excepcionales.

Anexo II

Ajustes de los elementos de la remuneración durante el teletrabajo: ajuste por lugar de destino, subsidio de alquiler, subsidio de educación y subsidio de educación especial

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Ajuste por lugar de destino</i>	<i>Deducciones y subsidios de alquiler</i>	<i>Subsidio de educación</i>	<i>Subsidio de educación especial (hijos con discapacidad)</i>
ACNUR	Hasta 90 días naturales al año, continuos o acumulativos	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Si se teletrabaja desde fuera del lugar de destino y del país de origen, no se aplica ningún ajuste Si se teletrabaja desde el país de origen, sigue siendo aplicable solo para el año escolar en curso	
	Excepcionalmente, de 3 meses a 1 año, con un mínimo de 3 meses continuos	A partir del primer día, ajustado según la comparación salarial (ajuste por lugar de destino + indemnización por condiciones de vida difíciles + prestación por movilidad)	Se suspende a partir de 90 días	Si se teletrabaja desde fuera del lugar de destino y del país de origen, no se aplica ningún ajuste Si se teletrabaja desde el país de origen, sigue siendo aplicable solo para el año escolar en curso	
FIDA	Hasta 10 días laborables consecutivos por mes natural, con un límite de 35 días al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste
	3 meses consecutivos hasta un máximo de 6 meses acumulativos al año	A partir del primer día se aplica el más bajo de estos dos ajustes: el del lugar de destino o el del lugar de trabajo a distancia	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día	Ningún ajuste
ITC	Hasta 6 meses, con posibilidad de prórroga excepcional de 3 meses adicionales	Ningún ajuste		Se prorratea si se teletrabaja desde el país de origen durante más de dos tercios del año académico	Se prorratea si se teletrabaja desde el país de origen durante más de dos tercios del año académico

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Ajuste por lugar de destino</i>	<i>Deducciones y subsidios de alquiler</i>	<i>Subsidio de educación</i>	<i>Subsidio de educación especial (hijos con discapacidad)</i>
Naciones Unidas	Hasta 6 meses, con posibilidad de prórroga excepcional de 3 meses adicionales	Ningún ajuste		Se prorratea si se teletrabaja desde el país de origen durante más de dos tercios del año académico	Se prorratea si se teletrabaja desde el país de origen durante más de dos tercios del año académico
OIT	Hasta 10 días laborables consecutivos por mes, con un límite de 30 días laborables por año natural	Ningún ajuste	Ningún ajuste		
	En circunstancias excepcionales, hasta 63 días laborables durante un período de 12 meses, con posibilidad de prórroga de 63 días laborables adicionales	Se ajusta si se superan los 63 días laborables durante un período de 12 meses, y se aplica el más bajo de estos dos ajustes: el del lugar de destino o el del lugar de trabajo a distancia	Ningún ajuste		
OMPI	Hasta 30 días laborables al año	Ningún ajuste			
	Más de 30 días laborables al año (con autorización excepcional)	Se reduce a partir de 3 meses consecutivos	Se reduce a partir de 3 meses consecutivos		
OMS	Hasta 5 días naturales al mes	Ningún ajuste			
	Hasta 90 días naturales al año	Ningún ajuste			
ONUDI	Por una duración no superior a 6 meses (con circunstancias personales apremiantes)	Por regla general, toda prestación contemplada en el Estatuto y el Reglamento del Personal que exija o presuponga la presencia física en el lugar de destino oficial quedará suspendida durante los		Se prorratea si se teletrabaja durante más de dos tercios del año académico	Se prorratea si se teletrabaja durante más de dos tercios del año académico

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Ajuste por lugar de destino</i>	<i>Deducciones y subsidios de alquiler</i>	<i>Subsidio de educación</i>	<i>Subsidio de educación especial (hijos con discapacidad)</i>
		períodos de teletrabajo a distancia			
ONU-Mujeres	Hasta 60 días laborables al año	Ningún ajuste		Ningún ajuste	
	Más de 60 días laborables al año (con autorización excepcional)	A partir del primer día se aplica el más bajo de estos dos ajustes: el del lugar de destino o el del lugar de trabajo a distancia		Si se teletrabaja desde fuera del lugar de destino y del país de origen, no se aplica ningún ajuste Si se teletrabaja desde su país de origen, no se puede optar a la ayuda	
ONUSIDA	Hasta 30 días consecutivos, con un máximo 90 días al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste
OPS	Hasta 30 días laborables al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste
PMA	Más de 90 días naturales continuos	A partir de 90 días se aplica el más bajo de estos dos ajustes: el del lugar de destino o el del lugar de trabajo a distancia	Ningún ajuste	Ningún ajuste	
UNFPA	Hasta 60 días laborables al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste
	Más de 60 días, hasta 6 meses o un máximo de 1 año (excepcionalmente)	A partir del primer día se aplica el más bajo de estos dos ajustes: el del lugar de destino o el del lugar de trabajo a distancia	A partir del primer día se calcula un nuevo subsidio en caso de que se mantenga la residencia en el lugar de destino oficial (ajuste retroactivo)	Se prorratea si se teletrabaja durante más de dos tercios del año académico	Ningún ajuste
UNICEF	Hasta 90 días laborables al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste
	Entre 91 días laborables continuos y 1 año	A partir del primer día se aplica el más bajo de estos	No se paga	Se prorratea si se teletrabaja durante más de	Ningún ajuste

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Ajuste por lugar de destino</i>	<i>Deducciones y subsidios de alquiler</i>	<i>Subsidio de educación</i>	<i>Subsidio de educación especial (hijos con discapacidad)</i>
		dos ajustes: el del lugar de destino o el del lugar de trabajo a distancia		dos tercios del año académico	
UNOPS	De 15 a 70 días laborables al año	Ningún ajuste			
	Más de 70 días laborables al año, desde el lugar de vacaciones en el país de origen, de nacionalidad oficial o de residencia permanente	A partir de 70 laborables se aplica el más bajo de estos dos ajustes: el del lugar de destino o el del lugar de trabajo a distancia	Si se mantiene el arrendamiento original, no hay ajuste	No se tiene derecho al subsidio salvo para el año académico en curso	
	Más de 70 días laborables al año, desde fuera del lugar de vacaciones en el país de origen, de nacionalidad oficial o de residencia permanente	A partir de 70 laborables se aplica el más bajo de estos dos ajustes: el del lugar de destino o el del lugar de trabajo a distancia			
UNRWA	Hasta 60 días naturales al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste
	De 61 a 180 días naturales al año	A partir de 2 meses se aplica el más bajo de estos dos ajustes: el del lugar de destino o el del lugar de trabajo a distancia	Puede verse afectado	Puede prorratearse si los familiares a cargo no completan dos tercios del año académico	Puede prorratearse si las personas a cargo no completan dos tercios del curso académico

^a En octubre de 2024, tres organizaciones habían informado de que no tenían en la actualidad una política oficial sobre el teletrabajo fuera del lugar de destino, pero afirmaron que podrían permitirlo en circunstancias personales apremiantes (OIEA, TIDM y UNESCO).

^b La UIT informó de que, a la espera de la publicación de una orden de servicio, los supervisores directos podrían autorizar al personal a teletrabajar fuera de la zona del lugar de destino durante un máximo de diez días laborables por año civil. Un acuerdo de teletrabajo fuera de la zona del lugar de destino que fuera excepcionalmente autorizado por el Secretario General para superar ese máximo daría lugar a una reducción de la remuneración, las prestaciones y otros derechos del funcionario tras un período ininterrumpido de 60 días naturales.

Anexo III

Ajustes de los elementos de la remuneración durante el teletrabajo: prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Incentivo por movilidad</i>	<i>Prestación por condiciones de vida difíciles</i>	<i>Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias</i>	<i>Prestación por peligrosidad</i>	<i>Descanso y recreación</i>
ACNUR	Hasta 90 días naturales al año, continuos o acumulativos	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día
	Excepcionalmente, de 3 meses a 1 año, con un mínimo de 3 meses continuos	Se ajusta a partir del primer día según la comparación de sueldos	Se ajusta a partir del primer día según la comparación de sueldos	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día
FIDA	Hasta 10 días laborables consecutivos por mes natural, con un límite de 35 días al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste
	3 meses consecutivos hasta un máximo de 6 meses acumulativos al año	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día
ITC	Hasta 6 meses, con posibilidad de prórroga excepcional de 3 meses adicionales		Se suspende a partir de 30 días	Se suspende a partir de 30 días	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día
Naciones Unidas	Hasta 6 meses, con posibilidad de prórroga excepcional de 3 meses adicionales		Se suspende a partir de 30 días	Se suspende a partir de 30 días	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día
OIT	Hasta 10 días laborables consecutivos por mes, con un límite de 30 días laborables por año natural		Ningún ajuste	Ningún ajuste	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Incentivo por movilidad</i>	<i>Prestación por condiciones de vida difíciles</i>	<i>Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias</i>	<i>Prestación por peligrosidad</i>	<i>Descanso y recreación</i>
	En circunstancias excepcionales, hasta 63 días laborables durante un período de 12 meses, con posibilidad de prórroga de 63 días laborables adicionales		Se suspende a partir de 30 días	Se suspende a partir de 30 días	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día
OMS	Hasta 5 días naturales al mes				Se ajusta de conformidad con las normas para el elemento	Se ajusta de conformidad con las normas para el elemento
	Hasta 90 días naturales al año				Se ajusta de conformidad con las normas para el elemento	Se ajusta de conformidad con las normas para el elemento
ONUDI	Por una duración no superior a 6 meses (con circunstancias personales apremiantes)		Se suspende a partir de 30 días	Se suspende a partir de 30 días	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día
ONU-Mujeres	Hasta 60 días laborables al año	Ningún ajuste			Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir de 3 días consecutivos
	Más de 60 días laborables al año (con autorización excepcional)	Ningún ajuste			Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir de 3 días consecutivos
ONUSIDA	Hasta 30 días consecutivos, con un máximo 90 días al año		Para el personal en lugares de destino de categoría B, C, D y E, no se paga después de 90 días	Para el personal en lugares de destino de categoría B, C, D y E, no se paga después de 90 días	Se ajusta de conformidad con las normas para el elemento	Se ajusta de conformidad con las normas para el elemento

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Incentivo por movilidad</i>	<i>Prestación por condiciones de vida difíciles</i>	<i>Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias</i>	<i>Prestación por peligrosidad</i>	<i>Descanso y recreación</i>
OPS	Hasta 30 días laborables al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste
PMA	Más de 90 días naturales continuos		Se interrumpe después de 90 días	Se interrumpe después de 90 días	A partir de 90 días, se interrumpe de conformidad con las normas para el elemento	A partir de 90 días, se interrumpe de conformidad con las normas para el elemento
UNFPA	Hasta 60 días laborables al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir de 3 días consecutivos
	Más de 60 días, hasta 6 meses o un máximo de 1 año (excepcionalmente)	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir del primer día	Se suspende a partir de 3 días consecutivos
UNICEF	Hasta 90 días laborables al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Se suspende	Se suspende
	Entre 91 días laborables continuos y 1 año	No se paga	No se paga	No se paga	Se suspende	Se suspende
UNOPS	De 15 a 70 días laborables al año					
	Más de 70 días laborables al año, desde el lugar de vacaciones en el país de origen, de nacionalidad oficial o de residencia permanente		Se interrumpe	Se interrumpe	Se interrumpe	Se interrumpe
	Más de 70 días laborables al año, desde fuera del lugar de vacaciones en el país de origen, de nacionalidad oficial o de residencia permanente					

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Incentivo por movilidad</i>	<i>Prestación por condiciones de vida difíciles</i>	<i>Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias</i>	<i>Prestación por peligrosidad</i>	<i>Descanso y recreación</i>
UNRWA	Hasta 60 días naturales al año			Se suspende	Se suspende	Se suspende
	De 61 a 180 días naturales al año			Se suspende	Se suspende	Se suspende

^a En octubre de 2024, tres organizaciones habían informado de que no tenían en la actualidad una política oficial sobre el teletrabajo fuera del lugar de destino, pero afirmaron que podrían permitirlo en circunstancias personales apremiantes (OIEA, TIDM y UNESCO).

^b La UIT informó de que, a la espera de la publicación de una orden de servicio, los supervisores directos podrían autorizar al personal a teletrabajar fuera de la zona del lugar de destino durante un máximo de diez días laborables por año civil. Un acuerdo de teletrabajo fuera de la zona del lugar de destino que fuera excepcionalmente autorizado por el Secretario General para superar ese máximo daría lugar a una reducción de la remuneración, las prestaciones y otros derechos del funcionario tras un período ininterrumpido de 60 días naturales.

Anexo IV

Ajustes de los elementos de la remuneración durante el teletrabajo: prestaciones relacionadas con viajes y traslados

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Viaje para vacaciones en el país de origen/acumulación de puntos de vacaciones en el país de origen</i>	<i>Viaje para visitar a la familia</i>	<i>Viajes oficiales</i>	<i>Prima de instalación</i>	<i>Prima de repatriación</i>
ACNUR	Hasta 90 días naturales al año, continuos o acumulativos	Si se teletrabaja desde fuera del lugar de destino y del país de origen, no se aplica ningún ajuste Si se teletrabaja desde el país de origen, la acumulación de puntos se suspende a partir de 3 meses		Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste
	Excepcionalmente, de 3 meses a 1 año, con un mínimo de 3 meses continuos	Si se teletrabaja desde fuera del lugar de destino y del país de origen, no se aplica ningún ajuste Si se teletrabaja desde el país de origen, la acumulación de puntos se suspende a partir de 3 meses		Ningún ajuste	Ningún ajuste	Sigue siendo aplicable si se teletrabaja desde fuera del lugar de destino y del país de origen
FIDA	Hasta 10 días laborables consecutivos por mes natural, con un límite de 35 días al año	Ningún ajuste			Ningún ajuste	Ningún ajuste
	3 meses consecutivos hasta un máximo de 6 meses acumulativos al año	Se suspende a partir del primer día			La prima de traslado, si procede, se ajusta para pagar la más baja de estas dos cuantías: la del lugar de teletrabajo o la del lugar de destino	Se suspende a partir del primer día

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Viaje para vacaciones en el país de origen/acumulación de puntos de vacaciones en el país de origen</i>	<i>Viaje para visitar a la familia</i>	<i>Viajes oficiales</i>	<i>Prima de instalación</i>	<i>Prima de repatriación</i>
ITC	Hasta 6 meses, con posibilidad de prórroga excepcional de 3 meses adicionales	Se suspende a partir de 30 días si se teletrabaja desde el país de origen				
Naciones Unidas	Hasta 6 meses, con posibilidad de prórroga excepcional de 3 meses adicionales	Se suspende a partir de 30 días si se teletrabaja desde el país de origen				
OIT	Hasta 10 días laborables consecutivos por mes, con un límite de 30 días laborables por año natural				Ningún ajuste	
	En circunstancias excepcionales, hasta 63 días laborables durante un período de 12 meses, con posibilidad de prórroga de 63 días laborables adicionales				Ningún ajuste	
ONUDI	Por una duración no superior a 6 meses (con circunstancias personales apremiantes)	Se suspende a partir de 30 días si se teletrabaja desde el país de origen				
ONU-Mujeres	Hasta 60 días laborables al año	Ningún ajuste				Ningún ajuste
	Más de 60 días laborables al año (con autorización excepcional)	Si se teletrabaja desde el país de origen, se suspende durante el período de teletrabajo				Si se teletrabaja desde el país de origen, se suspende

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Viaje para vacaciones en el país de origen/acumulación de puntos de vacaciones en el país de origen</i>	<i>Viaje para visitar a la familia</i>	<i>Viajes oficiales</i>	<i>Prima de instalación</i>	<i>Prima de repatriación</i>
ONUSIDA	Hasta 30 días consecutivos, con un máximo 90 días al año	Ningún ajuste				
OPS	Hasta 30 días laborables al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste
PMA	Más de 90 días naturales continuos			Tiene como límite máximo el costo del lugar de destino oficial		
UNFPA	Hasta 60 días laborables al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Ningún ajuste		Ningún ajuste
	Más de 60 días, hasta 6 meses o un máximo de 1 año (excepcionalmente)	Se suspende la acumulación de servicios acreditables a partir del primer día	Se suspende la acumulación de servicios acreditables a partir del primer día			Se suspende la acumulación de servicios acreditables a partir del primer día
UNICEF	Hasta 90 días laborables al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste			No se aplica
	Entre 91 días laborables continuos y 1 año	Se suspende durante el teletrabajo desde el país de vacaciones en el lugar de origen o de residencia permanente	Se suspende			No se tiene derecho cuando se está en el país de origen
UNOPS	De 15 a 70 días laborables al año					
	Más de 70 días laborables al año, desde el lugar de vacaciones en el país de origen, de nacionalidad oficial o de residencia permanente	Se suspende				

<i>Organización^{a, b}</i>	<i>Política de teletrabajo desde fuera del lugar de destino</i>	<i>Viaje para vacaciones en el país de origen/acumulación de puntos de vacaciones en el país de origen</i>	<i>Viaje para visitar a la familia</i>	<i>Viajes oficiales</i>	<i>Prima de instalación</i>	<i>Prima de repatriación</i>
	Más de 70 días laborables al año, desde fuera del lugar de vacaciones en el país de origen, de nacionalidad oficial o de residencia permanente					
UNRWA	Hasta 60 días naturales al año	Ningún ajuste	Ningún ajuste	Solo está permitido desde el lugar de destino		No es aplicable si se está en el país de origen
	De 61 a 180 días naturales al año	Se suspende si se está en el país de origen	Se suspende si se está en el país de origen	Solo está permitido desde el lugar de destino		No es aplicable si se está en el país de origen

^a En octubre de 2024, tres organizaciones habían informado de que no tenían en la actualidad una política oficial sobre el teletrabajo fuera del lugar de destino, pero afirmaron que podrían permitirlo en circunstancias personales apremiantes (OIEA, TIDM y UNESCO).

^b La UIT informó de que, a la espera de la publicación de una orden de servicio, los supervisores directos podrían autorizar al personal a teletrabajar fuera de la zona del lugar de destino durante un máximo de diez días laborables por año civil. Un acuerdo de teletrabajo fuera de la zona del lugar de destino que fuera excepcionalmente autorizado por el Secretario General para superar ese máximo daría lugar a una reducción de la remuneración, las prestaciones y otros derechos del funcionario tras un período ininterrumpido de 60 días naturales.

Anexo V

Conclusiones de la segunda reunión del Grupo de Trabajo 2

Prestación por hijo a cargo

1. El grupo de trabajo reiteró su preocupación por que la prestación por hijo a cargo no se hubiera actualizado en 14 años y, por lo tanto, consideró que todo nuevo enfoque no debía dar lugar a una disminución de la cuantía de la prestación.
2. El grupo de trabajo opinó que sería adecuada una prestación por tramos en que la cuantía dependiera de la edad del niño, de manera que el grupo de menor edad recibiría la cuantía más alta, y convino en recomendar a la Comisión las siguientes opciones para que las examinara:

	<i>Grupo de edad</i>	<i>Valor propuesto (dólares de los EE. UU.)</i>	<i>Porcentaje</i>
Opción 1	0-4	3 322	100
	5-12	2 990	90
	13-21	2 658	80
Opción 2	0-4	3 322	100
	5-21	2 824	85
Opción 3	0-4	3 322	100
	5-21	2 990	90

3. El grupo de trabajo también convino en recomendar a la Comisión que la cuantía de la prestación por hijo a cargo se examinara cada tres años.

Prestación por familiar secundario a cargo

4. El grupo de trabajo recomendó:
 - a) Que la Comisión examinase tres opciones en relación con la cobertura de la prestación, a saber:
 - i) Solo progenitores;
 - ii) Progenitores, y hermanos únicamente bajo ciertos criterios restringidos, incluida la discapacidad;
 - iii) Progenitores y hermanos (sin cambios respecto a la prestación actual);
 - b) Los requisitos para establecer qué constituyen los recursos financieros totales recibidos de fuentes ajenas al funcionario (incluidos los ingresos por inversiones y pensiones) aplicables al determinar el derecho a acogerse a la prestación por cónyuge a cargo, que deberían aplicarse uniformemente.

Prestación por cónyuge con discapacidad

5. El grupo de trabajo recomendó que, en el caso de los cónyuges con discapacidad, la prestación ordinaria por cónyuge a cargo se incrementara en la mitad de la prestación por hijo con discapacidad.

Subsidio de educación ordinaria

6. El grupo de trabajo reiteró que el plan del subsidio de educación en vigor funcionaba según lo previsto y concluyó lo siguiente:

- a) Se debería mantener el requisito en vigor relativo a la edad mínima para percibir el subsidio de educación;
- b) La asistencia para gastos de internado se debería seguir concediendo a los funcionarios en los lugares de destino de categoría H solo en casos excepcionales, en virtud de las facultades discrecionales de las jefaturas ejecutivas;
- c) Las discrepancias causadas por las fluctuaciones cambiarias eran un problema operativo más amplio que no se limitaba a los reembolsos por subsidio de educación y se debían examinar más a fondo en ese contexto; en lo concerniente al plan del subsidio de educación, se podrían considerar medidas para ajustar el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas utilizado para calcular el reembolso al vigente en la fecha de pago a la institución.

Subsidio de educación especial

7. El grupo de trabajo convino en estudiar la opción de fijar el importe máximo del reembolso en el marco del subsidio de educación especial en función de la totalidad de los gastos efectuados en la educación de los hijos con discapacidad. Por ello, solicitó a la secretaría de la CAPI que, en coordinación con la secretaría de la JJE, recopilara más datos para determinar los gastos totales reales de la educación de los hijos con discapacidad en los casos en que los funcionarios alcanzasen la cuantía máxima de reembolso ya con los derechos de matrícula.

Atención de la primera infancia

8. El grupo de trabajo examinó la información sobre los costos de la atención y educación de la primera infancia en varios lugares de destino y reconoció que, para formular opciones concernientes a la atención de la primera infancia, se necesitaban más datos, como se indica en el párrafo 10 b), y propuso que esos datos se facilitaran para la próxima reunión del grupo de trabajo.

Modalidades de trabajo flexible: repercusiones del trabajo a distancia en el subsidio de educación

9. Teniendo en cuenta las conclusiones del Grupo de Trabajo 1 y las opiniones de la Comisión, el grupo de trabajo recomendó que el subsidio de educación ordinaria se prorrateara cuando el funcionario teletrabajase desde el país de origen (o el país de residencia permanente) durante más de dos tercios del año académico.

Datos necesarios para hacer exámenes ulteriores

10. El grupo de trabajo determinó que se necesitaban:

- a) Más datos para determinar los gastos totales reales de la educación de los niños con discapacidad en los casos en que los funcionarios alcanzasen la cuantía máxima de reembolso ya con los derechos de matrícula;
- b) Datos sobre los gastos de guardería desglosados por edad y tipo de atención formal, así como sobre sus efectos en la retención y, en la medida de lo posible, en la atracción de personal.

Anexo VI

Conclusiones de la segunda reunión del Grupo de Trabajo 3

Datos de contratación y retención del personal

1. Al tratar las cuestiones relativas a la contratación y la retención, sobre la base de la información facilitada por la JJE, si bien se observaban grandes diferencias entre las condiciones de los distintos lugares de destino sobre el terreno, el grupo de trabajo reconoció que las condiciones de vida eran por lo general más difíciles en los lugares de destino sobre el terreno y los problemas que ello planteaba en materia de contratación y retención para las organizaciones del régimen común.

Opción del modelo 1 de centro familiar

2. La opción del centro familiar propuesta por las organizaciones parecía atractiva y podía ofrecer la flexibilidad, simplicidad y potencial costoeficiencia necesarias para las organizaciones y una planificación más estratégica de la carrera para los funcionarios, y también atendía mejor a la cuestión de la separación del personal de su familia en los lugares de destino designados no aptos para familias y, posiblemente, en los lugares de destino de categoría D y E según la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida que no estaban designados como no aptos para familias.

3. Las organizaciones deberían presentar la opción del centro familiar a la Comisión en su 100º período de sesiones, añadiendo cualquier información adicional que fuese necesaria.

4. Aunque las organizaciones aún tendrían que ocuparse de algunos aspectos de la opción del centro familiar, como la concertación de los acuerdos correspondientes con el país anfitrión en los destinos que podrían ser centros familiares, habría que poner en marcha un proyecto piloto lo antes posible.

Pago a título experimental en lugares de destino de categoría D y E no designados como no aptos para familias

5. El fundamento del pago a título experimental en vez de la opción de instalar a la familia en los lugares de destino de categoría D y E no designados como no aptos para familias podía coincidir con algunos aspectos de la opción de los centros familiares propuesta por las organizaciones.

6. Era necesario examinar si se justificaba la diferencia en los importes pagaderos entre los lugares de destino de categoría D y E que podían acogerse al actual pago a título experimental, teniendo en cuenta su finalidad.

7. Cualquier recomendación definitiva sobre la regularización del pago a título experimental en lugar de la opción de instalar a la familia en los lugares de destino de categoría D y E que no estaban designados como no aptos para familias figuraría en la presentación de la Comisión de sus recomendaciones a la Asamblea General sobre el examen amplio del paquete de remuneración en curso.

8. Sería útil disponer de datos sobre el número de funcionarios (y familiares a cargo) en los lugares de destino de categoría D y E que podían acogerse actualmente al pago a título experimental, así como en los lugares de destino de categoría C.

9. La opción de ampliar la definición de lugares de destino no aptos para familias para abarcar criterios no relacionados con la seguridad debería seguir examinándose, aunque podría acarrear costos más elevados.

Incentivo por movilidad

10. Se reconoció la finalidad del incentivo por movilidad.
11. Las cantidades deberían seguir diferenciándose en función de los grupos de categorías vigentes.
12. El ajuste de las cuantías del incentivo por movilidad debería basarse en la evolución de la escala de sueldos básicos/mínimos.
13. Los importes del incentivo por movilidad debían revisarse cada cuatro años.
14. La vinculación del adelanto profesional a la movilidad geográfica debía sopesarse teniendo en cuenta cualquier repercusión negativa en otras prioridades de recursos humanos, como el logro de la paridad de género.
15. Las organizaciones aplican diversos incentivos no económicos para afrontar obstáculos a la movilidad como los relacionados con el empleo de los cónyuges, la salud y el bienestar.

Anexo VII

Opciones de centro familiar presentadas por la Red de Recursos Humanos

Modelo 1: instalación de miembros del personal y familiares en un centro familiar

1. Si el funcionario selecciona esta opción, los funcionarios y sus familiares calificados se instalan en el centro familiar, que constituiría el lugar de destino a efectos administrativos y determinaría el derecho del funcionario al ajuste por lugar de destino, la prestación por condiciones de vida difíciles y la prima de instalación, y su cuantía. En cuanto al incentivo por movilidad, el lugar de destino en el que los funcionarios desempeñan sus funciones oficiales determinará su derecho a percibirlo, y no el centro familiar. Dado que en el incentivo por movilidad se prevé una gama de traslados entre lugares de destino de categoría de la A a la E y que potencialmente los centros familiares estarían ubicados en lugares de destino de categoría H, si el derecho al incentivo se determinase por el centro familiar, ello afectaría de manera desproporcionada al personal que ha estado prestando servicio en asignaciones consecutivas en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, que es precisamente al que más se pretende apoyar con esta medida.
2. Además, para tener en cuenta el hecho de que el funcionario trabajará y pasará la mayor parte del tiempo en un lugar de destino no apto para familias, la propuesta prevé el pago de una prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias readaptada. La prestación adicional por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias se introdujo en el paquete de remuneración para hacer frente al mayor grado de dificultad de las condiciones financieras y psicológicas que supone la separación involuntaria del personal de sus familias o los gastos adicionales relacionados con el servicio, incluido el mantenimiento de un doble hogar. Por lo tanto, se ajustaría a una lógica según la cual se pagaría al personal oficialmente destinado en un centro familiar, pero que desempeña sus funciones y pasa la mayor parte del tiempo en un lugar de destino no apto para familias, y que a su vez tiene que mantener a la familia en un lugar diferente, aunque sin duda bien comunicado.
3. También se podrían generar ganancias en eficiencia indirectas por la reducción de costos relacionados con las evacuaciones de seguridad, ya que, si se ordena la evacuación del lugar donde realizan sus tareas, los miembros del personal acogidos a esta opción serían evacuados al centro familiar, donde estaban previamente instalados, y no tendrían, por tanto, derecho al subsidio de evacuación por motivos de seguridad.
4. Por último, no se concederían prestaciones de viaje adicionales al personal para visitar a sus familias en el centro familiar. Por lo tanto, los gastos de viaje entre el centro familiar y el lugar de destino no apto para familias (o, en general, el lugar de trabajo principal del funcionario) los tendría que asumir el funcionario, ya sea haciendo uso del permiso de descanso y recreación o de otro tipo de prestación de viaje reglamentario o pagándolos de su bolsillo.
5. El personal también tendría la opción de elegir el sistema actual y todos los derechos pagaderos en consonancia con él, en lugar del modelo 1 de centro familiar descrito anteriormente.

Modelo 2: instalación de los familiares en un centro familiar y de los miembros del personal en lugares de destino no aptos para familias

6. En el segundo modelo, como en el sistema vigente, los funcionarios están instalados en el lugar de destino no apto para familias, que constituye su lugar de destino oficial y determinará, por consiguiente, el derecho a percibir el ajuste por lugar de destino, la prestación por condiciones de vida difíciles y la prima de instalación, y su cuantía, mientras que sus familias están instaladas en el centro familiar.

7. En este segundo modelo, se concedería al personal la opción de instalar a sus familias en el centro familiar designado. Los funcionarios también deberían tener la opción, siempre que fuese posible, de que sus familias permaneciesen en su anterior lugar de destino tras la reasignación. Esas disposiciones siempre estarían supeditadas a que se concertase con las autoridades del país anfitrión el debido acuerdo que permitiese a las familias instalarse o permanecer en el lugar elegido. Además, independientemente de la opción a la que se acoja el funcionario, la responsabilidad de las organizaciones se limitaría a los gastos de instalación que se hubiesen producido si la familia se hubiera instalado en el lugar de destino oficial o, en el caso de los lugares de destino no aptos para familias, en el centro familiar asignado.

Anexo VIII

Escala de sueldos y niveles de protección de los ingresos propuestos (con efecto a partir del 1 de enero de 2026)

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)

Categoría		Escalón												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Cifras brutas	239 200												
	Cifras netas	173 372												
SSG	Cifras brutas	217 448												
	Cifras netas	159 016												
D-2	Cifras brutas	174 208	178 139	182 071	186 008	189 945	193 879	197 811	201 748	205 680	209 614			
	Cifras netas	130 477	133 072	135 667	138 265	140 864	143 460	146 055	148 654	151 249	153 845			
D-1	Cifras brutas	155 232	158 685	162 145	165 603	169 047	172 506	175 961	179 411	182 870	186 321	189 776	193 224	196 682
	Cifras netas	117 953	120 232	122 516	124 798	127 071	129 354	131 634	133 911	136 194	138 472	140 752	143 028	145 310
P-5	Cifras brutas	133 807	136 579	139 353	142 119	144 893	147 659	150 461	153 397	156 338	159 274	162 215	165 148	168 092
	Cifras netas	103 165	105 105	107 047	108 983	110 925	112 861	114 804	116 742	118 683	120 621	122 562	124 498	126 441
P-4	Cifras brutas	109 324	111 997	114 673	117 344	120 019	122 691	125 370	128 043	130 717	133 386	136 066	138 733	141 407
	Cifras netas	86 027	87 898	89 771	91 641	93 513	95 384	97 259	99 130	101 002	102 870	104 746	106 613	108 485
P-3	Cifras brutas	89 257	91 537	93 817	96 093	98 376	100 710	103 184	105 661	108 136	110 609	113 089	115 563	118 039
	Cifras netas	71 335	73 068	74 801	76 531	78 266	79 997	81 729	83 463	85 195	86 926	88 662	90 394	92 127
P-2	Cifras brutas	69 139	71 176	73 213	75 253	77 293	79 334	81 376	83 408	85 449	87 487	89 526	91 570	93 605
	Cifras netas	56 046	57 594	59 142	60 692	62 243	63 794	65 346	66 890	68 441	69 990	71 540	73 093	74 640
P-1	Cifras brutas	53 071	54 803	56 533	58 263	59 992	61 726	63 454	65 186	66 916	68 649	70 376	72 105	73 838
	Cifras netas	43 834	45 150	46 465	47 780	49 094	50 412	51 725	53 041	54 356	55 673	56 986	58 300	59 617

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	Cifras brutas	144 086	146 760
	Cifras netas	110 360	112 232
P-3	Cifras brutas	120 511	122 983
	Cifras netas	93 858	95 588
P-2	Cifras brutas	95 643	
	Cifras netas	76 189	
P-1	Cifras brutas	75 567	
	Cifras netas	60 931	

Anexo IX

Comparación anual y evolución del margen a lo largo del tiempo

A. Comparación entre la remuneración neta media del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2025)

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	83 984	67 771	123,9	112,4	0,6
P-2	108 546	86 516	125,5	113,8	12,1
P-3	139 644	110 238	126,7	114,9	31,6
P-4	167 808	129 721	129,4	117,4	33,0
P-5	198 442	148 985	133,2	120,8	16,5
D-1	225 028	169 190	133,0	120,6	4,8
D-2	245 741	176 673	139,1	126,2	1,5
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia en el costo de la vida entre Nueva York y Washington D. C.					129,0
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D. C.					110,3
Relación media ponderada ajustada según la diferencia en el costo de la vida					117,0

^a Para el cálculo del promedio de los sueldos de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal de la JJE al 31 de diciembre de 2023.

^b Promedio de los sueldos netos de las Naciones Unidas por categoría, aplicando un multiplicador de 72,1 durante 1 mes y un multiplicador de 75,5 durante 11 meses, según la escala de sueldos unificada en vigor a partir del 1 de enero de 2025.

^c Para el cálculo del promedio de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos se utilizaron las estadísticas de personal al 31 de diciembre de 2023, recibidas de la Oficina de Gestión de Personal de los Estados Unidos.

^d Las ponderaciones corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, que prestaba servicios en la Sede y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2023.

B. Niveles del margen por año civil (2016 a 2025)

Año	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Margen	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9	113,3	116,9	117,0

Anexo X

Programa provisional del 47º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino

1. Cuestiones metodológicas derivadas de los estudios de referencia de 2021 en los lugares de destino con sedes:
 - Mejoras de las propuestas de tratamiento de los costos de la vivienda para inquilinos y propietarios, y análisis de su impacto.
2. Cuestiones metodológicas relativas a la próxima ronda de estudios:
 - a) Procedimientos y directrices para la recogida y el tratamiento de los datos de los estudios del costo de la vida de referencia de la ronda de 2026;
 - b) Procedimientos para establecer nuevas ponderaciones de gasto para la agregación del componente de gastos dentro de la zona (excluidos los de vivienda) del índice de los ajustes por lugar de destino;
 - c) Comunicaciones sobre las modificaciones de la cesta de bienes y servicios aprobada sobre la base de las pruebas sobre el terreno y la valoración de las partes interesadas;
 - d) Demostración de los instrumentos de encuesta finalizados para la próxima ronda de estudios;
 - e) Prueba de las opciones para simplificar el índice de los ajustes por lugar de destino en su compilación;
 - f) Reprocesamiento de los resultados del estudio mundial sobre los gastos fuera del lugar de destino según la reponderación y tratamiento de los casos excluidos;
 - g) Calendario de actividades para la recogida y el tratamiento de los datos de los estudios del costo de la vida de referencia de la ronda de 2026.
3. Otros asuntos.

Anexo XI

Sueldos netos y prestaciones por familiar a cargo recomendados para el personal de los cuadros de contratación local en Montreal

A. Escala de sueldos netos para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Montreal

(Dólares canadienses por año)

Mes de referencia del estudio: abril de 2024

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI^a</i>
G-1	33 753	35 320	36 887	38 454	40 021	41 588	43 155	44 722	46 289	47 856	49 423
G-2	36 864	38 576	40 288	42 000	43 712	45 424	47 136	48 848	50 560	52 272	53 984
G-3	40 279	42 148	44 017	45 886	47 755	49 624	51 493	53 362	55 231	57 100	58 969
G-4	43 976	46 019	48 062	50 105	52 148	54 191	56 234	58 277	60 320	62 363	64 406
G-5	48 033	50 267	52 501	54 735	56 969	59 203	61 437	63 671	65 905	68 139	70 373
G-6	52 452	54 893	57 334	59 775	62 216	64 657	67 098	69 539	71 980	74 421	76 862
G-7	57 313	59 976	62 639	65 302	67 965	70 628	73 291	75 954	78 617	81 280	83 943

^a Escalón por antigüedad.

B. Prestación por familiar a cargo pagadera al personal de los cuadros de contratación local

(Dólares canadienses por año)

<i>Prestación</i>	<i>Monto</i>
Hijo a cargo	7 602
Prestación por hijos a cargo para un progenitor soltero, viudo, divorciado o separado legalmente con respecto a un solo hijo	8 628
Cónyuge a cargo	4 495
Familiar secundario a cargo	2 998

Anexo XII

Prestaciones por familiar a cargo recomendadas para el personal de los cuadros de contratación local en París

(Euros por año)

Mes de referencia del estudio: octubre de 2024

<i>Prestación</i>	<i>Monto</i>
Hijo a cargo	4 518
Primer hijo a cargo del personal sin cónyuge	9 012
Complemento por hijo con discapacidad	4 518
Cónyuge a cargo	6 198
Familiar secundario a cargo	390

Anexo XIII

Normas de conducta de la administración pública internacional

Introducción

1. Las Naciones Unidas y sus organismos especializados encarnan las aspiraciones supremas de los pueblos del mundo. Su objetivo es salvar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra y hacer posible que todos los hombres, mujeres y niños vivan con dignidad y libertad.
2. La administración pública internacional es responsable de hacer realidad esos ideales. Para ello se basa en las grandes tradiciones de la administración pública que se han desarrollado en los Estados Miembros: competencia, integridad, imparcialidad, independencia y discreción. Pero, por encima de todo esto, los funcionarios públicos internacionales tienen una misión especial: trabajar en pro de los ideales de paz, de respeto de los derechos fundamentales, de progreso económico y social, y de cooperación internacional. Así pues, los funcionarios públicos internacionales deben cumplir las normas más estrictas de conducta, ya que, en última instancia, la administración pública internacional permitirá al sistema de las Naciones Unidas propiciar un mundo justo y en paz.

Principios rectores

3. Los valores consagrados en las organizaciones de las Naciones Unidas deben ser los que guíen a los funcionarios públicos internacionales en todos sus actos: los derechos humanos fundamentales, la justicia social, la dignidad y el valor del ser humano, y el respeto de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, así como de las naciones grandes y pequeñas.
4. Los funcionarios públicos internacionales deben compartir la concepción que tienen las organizaciones de su cometido. La lealtad a esta visión es lo que garantiza la integridad y la perspectiva internacional de los funcionarios internacionales; una visión compartida garantiza que pongan los intereses de su organización por encima de los propios y utilicen los recursos de esta de modo responsable.
5. El concepto de integridad consagrado en la Carta de las Naciones Unidas abarca todos los aspectos del comportamiento de los funcionarios públicos internacionales e incluye cualidades como la honradez, la veracidad, la imparcialidad y la incorruptibilidad. Esas cualidades son tan esenciales como la competencia y la eficiencia, también consagradas en la Carta.
6. La tolerancia y la comprensión son valores humanos fundamentales. Ambos son esenciales para los funcionarios públicos internacionales, que deben respetar por igual a todas las personas, sin distinción alguna. Ese respeto propicia un ambiente y un entorno laboral en que se tienen en cuenta las necesidades de todos. Para lograrlo en un marco multicultural hace falta una actitud positiva que vaya más allá de la aceptación pasiva.
7. Por lealtad internacional se entiende lealtad a todo el sistema de las Naciones Unidas y no solamente a la organización en la que trabaja el funcionario público internacional, quien está obligado a comprender este concepto amplio de lealtad y dar ejemplo de ello con su conducta. La necesidad de adoptar una actitud de cooperación y comprensión respecto de los funcionarios públicos internacionales de otras organizaciones de las Naciones Unidas reviste la máxima importancia cuando en el mismo país o región trabajan funcionarios públicos internacionales de diversas organizaciones.

8. Los funcionarios públicos internacionales deben ser independientes de toda autoridad ajena a su organización y su conducta debe reflejar esa independencia, lo que implica tener en cuenta cómo se percibe su conducta. En consonancia con la Carta y cualquier otro instrumento constitucional correspondiente, y de conformidad con el juramento prestado al ocupar el cargo y el carácter exclusivamente internacional de sus responsabilidades, no deben pedir ni aceptar instrucciones de ningún Gobierno, persona ni entidad externa a la organización. Se abstendrán de actuar en forma alguna que sea incompatible con su condición de funcionarios internacionales responsables únicamente ante la Organización. Jamás se hará suficiente hincapié en el hecho de que los funcionarios públicos internacionales no representan, en sentido alguno, a Gobiernos ni otras entidades, ni defienden sus políticas. Lo mismo cabe decir de las personas adscritas por Gobiernos y de aquellas cuyos servicios se hayan facilitado a otras entidades. Los funcionarios públicos internacionales deben ser siempre conscientes de que, por medio de su adhesión a la Carta y a los instrumentos correspondientes de cada organización, los Estados Miembros y sus representantes se han comprometido a respetar esa independencia.

9. La imparcialidad implica tolerancia y circunspección, en particular en relación con las convicciones políticas o religiosas. Si bien sus opiniones personales son inviolables, los funcionarios públicos internacionales no disfrutan de la libertad que tienen los particulares para “tomar partido” o expresar públicamente sus convicciones sobre cuestiones controvertidas, ya sea a título individual o como parte de un grupo, con independencia del medio que se utilice, incluso en los medios sociales y como participantes en actos públicos. Esto quiere decir que, en ciertas situaciones, las opiniones personales solo deberán expresarse con tacto y discreción.

10. Ello no significa que los funcionarios públicos internacionales tengan que renunciar a sus opiniones políticas personales ni a los puntos de vista nacionales. No obstante, sí quiere decir que en todo momento deben mantener una mentalidad internacional amplia y demostrar comprensión respecto de la comunidad internacional en su conjunto.

11. Los funcionarios públicos internacionales pueden expresar públicamente su apoyo a las posiciones adoptadas por el Secretario General o la jefatura de su organización, incluso sobre cuestiones de derechos humanos y otras cuestiones sociales. Al hacerlo, deben tener presente su responsabilidad individual de preservar la confianza en la independencia y la imparcialidad de la administración pública internacional. Así pues, deben cerciorarse de que sus expresiones públicas sean coherentes con las del Secretario General o la jefatura de su organización y reflejen la perspectiva internacional que exige su condición. En los casos en que el Secretario General o la jefatura de su organización no haya adoptado una posición sobre un asunto concreto que suscite polémica, para salvaguardar la capacidad de la organización de cumplir su misión al abordar tales asuntos, los funcionarios públicos internacionales deberán actuar con prudencia al expresarse públicamente.

12. Puede haber situaciones en las que los funcionarios públicos internacionales no estén de acuerdo con las posiciones adoptadas por el Secretario General o la jefatura de su organización con respecto a cuestiones controvertidas. Puede haber también situaciones en las que los funcionarios públicos internacionales consideren que su organización debe posicionarse en relación con cuestiones controvertidas cuando todavía no lo ha hecho. Los funcionarios públicos internacionales deben tener la oportunidad de expresar sus opiniones al respecto dentro de las organizaciones. En caso necesario, las organizaciones deben establecer mecanismos apropiados para que los funcionarios públicos internacionales puedan expresar opiniones discrepantes sobre cuestiones controvertidas o pedir a sus organizaciones que adopten una posición oficial al respecto. Si se expresan de manera respetuosa y exclusivamente a través de

los canales internos designados, esas opiniones se considerarán compatibles con las normas.

13. La independencia de la administración pública internacional no contradice ni desvirtúa el hecho de que sean los Estados Miembros los que colectivamente integren la organización (en algunos casos con otros componentes). La conducta que favorece las buenas relaciones con los Estados Miembros y fomenta su confianza en la secretaría fortalece a la organización y redundará en interés de esta.

14. Los funcionarios públicos internacionales responsables de proyectos en un país o región determinados pueden tener que prestar especial atención al mantenimiento de su independencia. En ocasiones pueden recibir instrucciones del país anfitrión, pero ello no debe poner en peligro su independencia. Si en un momento dado consideran que esas instrucciones representan una amenaza para su independencia, deben consultar con sus supervisores.

15. Los funcionarios públicos internacionales de todos los niveles deben responder y rendir cuentas de todas las medidas tomadas, las decisiones adoptadas y los compromisos contraídos por ellos en el cumplimiento de sus funciones.

16. La mentalidad internacional deriva de la comprensión de los objetivos y los propósitos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas establecidos en sus instrumentos jurídicos y de la lealtad a ellos. Implica, entre otras cosas, el respeto del derecho de los demás a mantener puntos de vista distintos y seguir pautas culturales diferentes. También requiere estar dispuesto y comprometido a trabajar sin prejuicios con personas de todas las etnias, nacionalidades, identidades, religiones y culturas, y tener presente en todo momento cómo pueden percibir los demás palabras y acciones. Además, exige que se evite toda expresión o comportamiento que pudiera considerarse tendenciosa o muestra de intolerancia. Dado que los métodos de trabajo de culturas distintas pueden ser diferentes, los funcionarios públicos internacionales no deben aferrarse a las actitudes, métodos o hábitos de trabajo de su propio país o región.

17. La protección contra la discriminación es un derecho humano esencial. Los funcionarios públicos internacionales han de respetar los derechos fundamentales, incluidos la dignidad, el valor y la igualdad de todas las personas sin distinción alguna. Deben evitar siempre las suposiciones basadas en estereotipos. Uno de los principios fundamentales de la Carta es la igualdad entre hombres y mujeres, por lo tanto, las organizaciones deben hacer todo lo posible para promover la igualdad entre los géneros.

18. El racismo y la discriminación racial violan los principios básicos de la Carta y son fundamentalmente incompatibles con las normas de conducta de la administración pública internacional.

Relaciones laborales

19. Los administradores y supervisores ocupan cargos directivos y es responsabilidad suya gestionar el desempeño y asegurar que en el lugar de trabajo reine una armonía basada en el respeto mutuo y no tenga cabida ninguna forma de discriminación, violencia, acoso y abuso. Deben cerciorarse de que cada miembro de su equipo tiene la oportunidad de expresar sus puntos de vista y opiniones, ser receptivos a estos y asegurarse de que se reconozcan debidamente los méritos del personal. Deben crear equipos inclusivos y solidarios, y se espera de ellos que apoyen al personal bajo su supervisión, en particular cuando es objeto de críticas en el desempeño de sus funciones. Además, son responsables de orientar y motivar al personal al que supervisan y promover su desarrollo profesional.

20. El personal directivo y los supervisores son el modelo para los demás y, por lo tanto, tienen el deber especial de observar las más estrictas normas de conducta, e incluso de hacer frente a los comportamientos que sean incompatibles con esas normas. Es inaceptable que soliciten favores, regalos o préstamos a su personal; deben ser imparciales y no mostrar favoritismo ni ejercer la intimidación. En las cuestiones relacionadas con el nombramiento o la trayectoria profesional de otros, ningún funcionario público internacional debe tratar de influir en sus colegas por motivos personales.

21. El personal directivo y los supervisores deben comunicarse eficazmente con el personal a su cargo y compartir la información de que dispongan. Los funcionarios públicos internacionales tienen el deber recíproco de facilitar toda la información pertinente a sus supervisores y acatar y defender las decisiones adoptadas, aunque no coincidan con sus opiniones personales.

22. Los funcionarios públicos internacionales deben cumplir las instrucciones que reciban en relación con sus funciones oficiales y, si tienen dudas sobre si alguna instrucción se ajusta a la Carta o algún otro instrumento constitucional, a las decisiones de los órganos rectores o a la reglamentación administrativa, deben consultar en primer lugar con sus supervisores. Si no se ponen de acuerdo, los funcionarios públicos internacionales pueden solicitar instrucciones escritas. Estas pueden impugnarse recurriendo a los mecanismos institucionales adecuados, pero la impugnación no deberá demorar el cumplimiento de la instrucción. Los funcionarios públicos internacionales no deben cumplir instrucciones verbales o escritas que sean manifiestamente incompatibles con sus funciones oficiales o amenacen su seguridad o la de otros. Los funcionarios públicos internacionales pueden también dejar constancia de sus opiniones en los archivos oficiales.

23. Los funcionarios públicos internacionales tienen la obligación de denunciar todo incumplimiento de las normas y reglas de la organización al oficial o la entidad encargados de adoptar las medidas adecuadas, y deben cooperar en las auditorías e investigaciones. Ello contribuye a mantener una cultura de integridad, rendición de cuentas y transparencia en las organizaciones de las Naciones Unidas. Todo funcionario público internacional que haga una denuncia de ese tipo de buena fe o que coopere en una auditoría o investigación tiene derecho a recibir protección contra represalias.

24. Las represalias que no constituyan actos de represalia con arreglo al marco de una organización deben prohibirse por separado y abordarse en las políticas pertinentes. Los funcionarios públicos internacionales tienen derecho al debido proceso y deben respetarlo.

Discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad

25. La discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad, en cualquiera de sus formas, constituyen una afrenta a la dignidad humana, y los funcionarios públicos internacionales deben evitarlos en cualquiera de sus formas, independientemente del medio utilizado, incluso en línea. Los funcionarios públicos internacionales tienen derecho a trabajar en un entorno libre de discriminación, acoso y abuso de autoridad. Las organizaciones deben prohibir todo comportamiento de ese tipo. Tienen el deber de establecer normas y proporcionar orientación sobre los actos que constituyen discriminación, acoso y abuso de autoridad, y sobre cómo se deberían prevenir los comportamientos inaceptables y se actuará al respecto.

26. El acoso sexual, en cualquiera de sus formas y con independencia del medio utilizado, incluso en línea, no tiene cabida en las organizaciones de las Naciones Unidas. Los funcionarios públicos internacionales que denuncien o sufran

acoso sexual o sean testigos de actos de ese tipo deben verse apoyados por las organizaciones, en particular mediante un enfoque centrado en la víctima y protección frente a represalias. Los funcionarios públicos internacionales que cometan actos de acoso sexual deben rendir cuentas por ellos, independientemente de su cargo o antigüedad.

27. Los funcionarios públicos internacionales no deben discriminar ni abusar de su autoridad ni utilizar su influencia, poder o posición de manera que sea ofensiva, humillante, incómoda o intimidatoria para otra persona.

Explotación y abusos sexuales

28. Al relacionarse con partes externas, incluidas aquellas a las que presta servicios la organización, los funcionarios públicos internacionales deben tener siempre presentes los principios humanitarios y los desequilibrios de poder y vulnerabilidades que puedan existir. La explotación y los abusos sexuales constituyen una violación fundamental de la confianza depositada en la administración pública internacional y no deben tolerarse. Al enfrentar la explotación y los abusos sexuales debe aplicarse un enfoque centrado en la víctima.

Conflicto de intereses

29. Se pueden producir conflictos de intereses cuando los intereses personales de los funcionarios públicos internacionales interfieren con el desempeño de sus funciones oficiales o ponen en entredicho la integridad, independencia e imparcialidad que deben demostrar en su condición de funcionarios públicos internacionales. Los conflictos de intereses incluyen las circunstancias en que, directa o indirectamente, pueda parecer que los funcionarios públicos internacionales se benefician de forma indebida, o permiten que terceros se beneficien de forma indebida, de su asociación con su organización. Se pueden plantear conflictos de intereses a raíz de las relaciones personales o familiares del funcionario público internacional con terceros, particulares, beneficiarios u otras instituciones. Si se produce un conflicto de intereses, este debe ser revelado, examinado y resuelto en el interés superior de la organización. Las cuestiones que conlleven un conflicto de intereses pueden ser muy delicadas y deben ser tratadas con cautela.

30. La detección precoz y la gestión oportuna de los posibles conflictos de intereses, utilizando el necesario marco interno de rendición de cuentas en vigor, son importantes para mantener la independencia e imparcialidad de todos los miembros del personal como funcionarios públicos internacionales y garantizar que sus intereses o posiciones personales no interfieran en el desempeño de sus funciones.

Revelación de información y relaciones con terceros

31. Los funcionarios públicos internacionales deben evitar proporcionar asistencia a terceros en sus relaciones con la organización en que presten servicios cuando ello pueda dar lugar a un trato preferencial real o aparente. Esto incluye a los representantes de los Estados Miembros, así como a los donantes no estatales, el sector privado y los asociados en la ejecución, y a terceros de otro tipo. Ello es especialmente importante en las cuestiones relacionadas con las adquisiciones y los acuerdos de colaboración o cuando se negocie un posible empleo. En ocasiones, puede exigirse a los funcionarios públicos internacionales, en razón del puesto que ocupan o de sus funciones de conformidad con las políticas de la organización, que informen de determinados bienes y relaciones personales, si ello es necesario para que las organizaciones comprueben que no existe conflicto. Las organizaciones deben asegurar el carácter confidencial de toda la información revelada de esta forma, y deben utilizarla solo para fines definidos de conformidad con la autorización

concedida por el funcionario afectado. Los funcionarios públicos internacionales también deben informar por anticipado de posibles conflictos de intereses que pudieran surgir en el desempeño de sus funciones, y solicitar asesoramiento sobre su mitigación o resolución. Deben desempeñar sus funciones oficiales y manejar sus asuntos personales de modo que se preserve y refuerce la confianza del público en su propia integridad y en la de la organización para la que trabajan.

Uso de los recursos de las organizaciones de las Naciones Unidas

32. Los funcionarios públicos internacionales tienen la responsabilidad de salvaguardar los recursos de las organizaciones de las Naciones Unidas y de velar por que se utilicen para ejecutar el mandato de la organización y promover sus intereses superiores. El uso indebido de los recursos de la organización, por ejemplo mediante la comisión de actos fraudulentos, socava la confianza en el sistema de las Naciones Unidas y perjudica los intereses de las organizaciones. Los funcionarios públicos internacionales deben usar los activos, los bienes, la información y otros recursos de su organización solo para los fines autorizados y con prudencia. Los funcionarios públicos internacionales deben tener presentes las consideraciones de sostenibilidad, entre otras cosas teniendo en cuenta el impacto social y medioambiental del uso que hacen de los recursos de su organización. Las organizaciones, de conformidad con las políticas aplicables en cada caso, pueden autorizar el uso limitado para fines personales de algunos de sus recursos, como los recursos electrónicos y de comunicaciones.

33. Los funcionarios públicos internacionales deben seguir las orientaciones pertinentes emitidas por su organización sobre el uso ético de las tecnologías emergentes, incluido el uso de la inteligencia artificial.

Restricciones en el período posterior al empleo

34. Después de su separación del servicio en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los funcionarios públicos internacionales no deben sacar ventajas indebidas del puesto que ocuparon ni de sus funciones oficiales, incluso mediante el uso o la distribución no autorizados de información reservada o confidencial. Los funcionarios públicos internacionales, incluidos los que trabajan en los servicios de adquisiciones o como encargados de hacer los pedidos, no deben tratar de ejercer una influencia indebida en las decisiones de la organización en defensa de los intereses de terceros, o a petición de estos, con miras a mejorar sus posibilidades de empleo con esos terceros. Esto se aplica también a quienes se relacionan a título oficial con representantes de los Estados Miembros y con partes ajenas a la organización. Del mismo modo, en consonancia con el compromiso contraído en virtud del Artículo 100 de la Carta, se entiende que los Gobiernos se abstendrán de ejercer una influencia indebida en las decisiones de los funcionarios públicos internacionales, incluso cuando estos soliciten empleo a los Gobiernos.

Función de las secretarías (en la sede y en los lugares de destino sobre el terreno)

35. La función principal de todas las secretarías es ayudar a los órganos legislativos en su labor y ejecutar sus decisiones. Los jefes ejecutivos son los encargados de dirigir y vigilar la labor de las secretarías. Así pues, al presentar propuestas o defender posturas ante un órgano legislativo o comité, los funcionarios públicos internacionales transmiten la postura de su jefe ejecutivo, no la de un individuo o una dependencia de la organización.

36. Al prestar servicios a un órgano legislativo o representativo, los funcionarios públicos internacionales deben guiarse únicamente por los intereses de la organización y no los de un individuo o una dependencia de la organización. No sería

correcto que los funcionarios públicos internacionales prepararan, sin la aprobación del jefe ejecutivo, discursos, argumentos o propuestas sobre cuestiones que se estén debatiendo para representantes de Gobiernos u otras entidades. No obstante, sí sería aceptable proporcionar información objetiva, asesoramiento técnico o asistencia en tareas como la preparación de proyectos de resolución.

37. Es totalmente incorrecto que los funcionarios públicos internacionales presionen a representantes de Gobiernos o miembros de órganos legislativos, o traten de obtener su apoyo, para mejorar su propia situación o la de otros, o para impedir o dejar sin efecto decisiones que perjudiquen su situación. Al adherirse a la Carta y las constituciones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los Gobiernos se han comprometido a salvaguardar la independencia de la administración pública internacional; por lo tanto, se sobreentiende que los representantes de los Gobiernos y los miembros de los órganos legislativos no accederán a esas peticiones ni intervendrán en esos asuntos, independientemente de que se les haya pedido o no que lo hagan. Esto supone abstenerse de tratar de influir en todo proceso de selección de personal, incluida la contratación, en favor de candidatos específicos o de quienes ya son funcionarios públicos internacionales. Formular peticiones de esa naturaleza o acceder a ellas pone en entredicho la independencia de los funcionarios públicos internacionales. Los funcionarios públicos internacionales deberán plantear las quejas y controversias respecto a tales asuntos por los debidos conductos administrativos, que cada organización es responsable de proporcionar.

Relaciones entre el personal y la administración

38. Un entorno propicio e inclusivo es esencial para las relaciones constructivas entre el personal y la administración y favorece los intereses de la organización. Las relaciones entre la administración y el personal deben basarse en el respeto mutuo. Los representantes elegidos por el personal desempeñan una función primordial en el examen de las condiciones de empleo y de trabajo, así como en todas las cuestiones relacionadas con el bienestar del personal. La libertad de asociación es un derecho humano fundamental y los funcionarios públicos internacionales pueden establecer asociaciones, sindicatos u otras agrupaciones, y afiliarse a ellas, para promover y defender sus intereses. Es indispensable que exista un diálogo constante entre el personal y la administración. La administración debe facilitar este diálogo.

39. Los representantes elegidos por el personal gozan de derechos inherentes a su condición, que pueden incluir la posibilidad de dirigirse a los órganos legislativos de su organización. Esos derechos deben ejercerse en consonancia con la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los pactos internacionales de derechos humanos, y de modo que no se socave la independencia ni la integridad de la administración pública internacional. Al hacer uso de la amplia libertad de expresión de que disfrutan, los representantes del personal deben demostrar su sentido de la responsabilidad y abstenerse de criticar indebidamente a la organización.

40. Los representantes del personal deben estar protegidos contra el trato discriminatorio o perjudicial derivado de su condición o de sus actividades, tanto durante su mandato como una vez concluido este. Las organizaciones deben evitar toda interferencia injustificada en la administración de sus sindicatos o asociaciones del personal.

Relaciones con los Estados Miembros y los órganos legislativos

41. Es deber indudable de todos los funcionarios públicos internacionales mantener las mejores relaciones posibles con los Gobiernos y evitar cualquier acción que pueda obstaculizarlas. No deben interferir en las políticas ni en los asuntos de los Gobiernos.

Es inaceptable que, individual o colectivamente, critiquen o traten de desacreditar a un Gobierno. Al mismo tiempo, se sobreentiende que los funcionarios públicos internacionales pueden expresarse libremente en apoyo de las políticas de su organización. Toda actividad directa o indirectamente encaminada a desestabilizar o derrocar a un Gobierno constituye una falta de conducta grave. Esas disposiciones son aplicables en contextos como los medios sociales y en actos u otros foros públicos.

42. Los funcionarios públicos internacionales no son representantes de sus países ni están facultados para actuar como enlace entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y sus Gobiernos. No obstante, el jefe ejecutivo puede pedir a un funcionario público internacional que actúe como enlace, función singular en que la lealtad internacional y la integridad son esenciales. Por su parte, ni los Gobiernos ni las organizaciones deben poner a los funcionarios públicos internacionales en situaciones en que su lealtad internacional y su lealtad nacional puedan no ser compatibles.

Relaciones con el público

43. Para que una organización del sistema de las Naciones Unidas funcione adecuadamente, debe contar con el apoyo del público. Así pues, todos los funcionarios públicos internacionales tienen la responsabilidad permanente de procurar que se comprendan mejor los objetivos y la labor de la organización donde prestan servicio. Para ello deben estar bien informados de los logros de sus propias organizaciones y familiarizarse con la labor del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto.

44. Cabe la posibilidad de que los funcionarios públicos internacionales sean objeto de críticas procedentes de fuera de sus organizaciones; si así sucede, deben responder a ellas con tacto y circunspección, de conformidad con la responsabilidad que les incumbe en su calidad de funcionarios públicos internacionales. Su organización tiene la obligación de defenderlos de las críticas dirigidas contra ellos por actos realizados en el desempeño de sus funciones.

45. No sería correcto que los funcionarios públicos internacionales diesen a conocer sus quejas personales o criticaran a su organización públicamente. Los funcionarios públicos internacionales deben tratar de proyectar en todo momento una imagen positiva de la administración pública internacional, de conformidad con su juramento de lealtad.

Relaciones con los medios de comunicación

46. En las relaciones con los medios de difusión, la claridad y la transparencia son muy útiles para comunicar el mensaje de las organizaciones, y estas deben disponer de directrices y procedimientos aplicables con tal fin. En ese contexto, deben prevalecer los principios siguientes: los funcionarios públicos internacionales deben tener presente que hablan en nombre de su organización y evitar toda referencia u opinión personal; y en ninguna circunstancia deben utilizar los medios de difusión para promover sus propios intereses, dar a conocer sus quejas particulares, revelar información no autorizada o tratar de influir en las decisiones de política de sus organizaciones.

Uso y protección de la información

47. La divulgación de información confidencial puede poner en grave peligro la eficacia y credibilidad de una organización. Los funcionarios públicos internacionales están obligados a ejercer discreción en todas las cuestiones relacionadas con asuntos oficiales. No deben divulgar información confidencial sin autorización. Tampoco deben utilizar para beneficio personal la información que no se haya hecho pública y

que ellos conozcan gracias al cargo que ocupan. Esas obligaciones no cesan después de la separación del servicio.

48. Las organizaciones deben disponer de directrices aplicables al uso y la protección de la información confidencial, y esas directrices deben irse actualizando teniendo en cuenta los adelantos de las comunicaciones y otras nuevas tecnologías. Se sobreentiende que estas disposiciones no afectan las prácticas establecidas que rigen el intercambio de información entre las secretarías y los Estados Miembros y que aseguran la plena participación de los Estados Miembros en la vida y la labor de las organizaciones. Los funcionarios públicos internacionales deben cumplir las normas establecidas por su organización para garantizar y mantener una privacidad y protección de datos adecuadas.

Respeto de otras costumbres y culturas

49. El mundo alberga una gran diversidad de pueblos, idiomas, culturas, costumbres y tradiciones. Es fundamental que los funcionarios públicos internacionales demuestren un respeto genuino al respecto. Debe evitarse todo comportamiento que no sea aceptable en un contexto cultural determinado. No obstante, si una tradición es claramente contraria a cualquier instrumento de derechos humanos adoptado por el sistema de las Naciones Unidas, el funcionario público internacional debe guiarse por ese instrumento. Los funcionarios públicos internacionales deben evitar los estilos de vida ostentosos y toda apariencia de darse excesiva importancia personal.

Seguridad física y salud y seguridad ocupacionales

50. Si bien los jefes ejecutivos asignan al personal con arreglo a las necesidades del servicio, es responsabilidad de las organizaciones cerciorarse de que, sin discriminación de ningún tipo, la salud física y mental, el bienestar, la seguridad y la vida de su personal no estén expuestos a riesgos indebidos. Las organizaciones deben adoptar medidas para proteger tanto a los funcionarios públicos internacionales como a sus familias. Por otra parte, los funcionarios públicos internacionales deben observar todas las instrucciones destinadas a velar por su seguridad, incluso cuando trabajan a distancia.

51. La salud y la seguridad ocupacionales, que son necesarias para que las organizaciones de las Naciones Unidas cumplan sus mandatos, comprenden evaluar y afrontar los riesgos físicos y psicosociales, según proceda, y establecer estrategias de mitigación.

52. Las organizaciones deben encontrar formas de apoyar a los funcionarios y a los miembros de sus hogares que son víctimas de cualquier tipo de violencia, incluida la violencia doméstica.

Conducta personal

53. La vida privada de los funcionarios públicos internacionales les concierne únicamente a ellos y las organizaciones no deben inmiscuirse en ella. No obstante, puede haber situaciones en que el comportamiento de un funcionario público internacional acarree consecuencias para la organización. Así pues, los funcionarios públicos internacionales deben tener en cuenta que su conducta y las actividades que realicen fuera del lugar de trabajo, aunque no estén relacionadas con sus funciones oficiales, pueden socavar la imagen y los intereses de la organización. Ello puede suceder también como consecuencia del comportamiento de miembros de la familia del funcionario público internacional e incumbe a este asegurarse de que su familia sea plenamente consciente de ello. Los actos de violencia doméstica cometidos por

un funcionario público internacional contra cualquier miembro de su familia constituyen una violación de las presentes normas de conducta.

54. Las prerrogativas e inmunidades de que disfrutan los funcionarios públicos internacionales se les confieren únicamente en interés de las organizaciones. No los eximen de cumplir las leyes locales ni los excusan de atender a sus obligaciones jurídicas o financieras privadas. Debe recordarse que solo el jefe ejecutivo está facultado para retirar la inmunidad concedida a los funcionarios públicos internacionales o determinar su alcance.

55. Las infracciones de la ley pueden abarcar desde actividades delictivas graves hasta faltas poco importantes, y las organizaciones pueden tener que adoptar decisiones al respecto teniendo en cuenta la naturaleza y las circunstancias de cada caso. De acuerdo con los reglamentos, normas y procedimientos pertinentes de la organización, las denuncias verosímiles de conducta delictiva pueden remitirse a las autoridades nacionales. Por lo general, aunque no siempre, una condena dictada por un tribunal nacional se considerará presunción de la comisión del acto por el cual ha sido enjuiciado el funcionario público internacional, y los actos que habitualmente se consideran delitos según el derecho penal de los países normalmente también se considerarán transgresiones de las normas de conducta de la administración pública internacional.

Empleo y actividades fuera de la organización

56. La principal obligación de los funcionarios públicos internacionales es dedicar su energía a la labor de las organizaciones. Por lo tanto, los funcionarios públicos internacionales no deben realizar, sin autorización previa, cualquier actividad externa, ya sea remunerada o no, que interfiera con esa obligación, sea incompatible con su condición o sea contraria a los intereses de la organización. En el caso de los funcionarios públicos internacionales que ocupan altos cargos directivos, es más probable que esas actividades repercutan en los intereses de las organizaciones. Toda cuestión que se plantee al respecto debe señalarse a la atención del jefe ejecutivo.

57. Con sujeción a lo que antecede, las actividades externas pueden ser beneficiosas tanto para los funcionarios públicos internacionales como para las organizaciones. Estas deben permitir, alentar y facilitar la participación de los funcionarios públicos internacionales en actividades profesionales que promuevan los contactos con entidades privadas y públicas y sirvan para mantener y aumentar su capacidad profesional y técnica.

58. Los funcionarios públicos internacionales que disfruten de licencia, ya sea con o sin sueldo, deben tener en cuenta que siguen siendo funcionarios públicos internacionales empleados por su organización y siguen sujetos a sus reglas y a las presentes normas de conducta. Por lo tanto, durante la licencia solamente podrán aceptar empleo, remunerado o no, tras haber obtenido la autorización correspondiente.

59. Habida cuenta de la independencia e imparcialidad que deben demostrar, los funcionarios públicos internacionales, si bien conservan el derecho de voto, no deben participar en actividades políticas como optar a un cargo político local o nacional u ocuparlo. No obstante, ello no impide que participen en actividades comunitarias o cívicas locales, a condición de que esa participación sea compatible con el juramento prestado al ingresar en el sistema de las Naciones Unidas. Los funcionarios públicos internacionales deben ejercer discreción en su apoyo a un partido o campaña política, incluso en los medios sociales, y no deben aceptar ni solicitar fondos, escribir artículos, hacer discursos públicos o formular declaraciones a la prensa. Dado que sirven de modelo, los directivos y supervisores tienen la obligación especial de

observar las más estrictas normas de conducta, incluso en relación con esas actividades. En estas situaciones es necesario demostrar buen juicio y, en caso de duda, el asunto debe remitirse al jefe ejecutivo.

60. Puesto que la afiliación a un partido político tiene una significación distinta según el país de que se trate, resulta difícil formular normas aplicables a todos los casos. En general, los funcionarios públicos internacionales pueden ser miembros de un partido político siempre que sus opiniones y las obligaciones que imponga a sus miembros sean compatibles con el juramento prestado al ingresar en el sistema de las Naciones Unidas.

Obsequios, honores y remuneraciones de fuentes externas

61. Con el fin de evitar a la administración pública internacional cualquier apariencia de incorrección, los funcionarios públicos internacionales no deben aceptar, sin autorización del jefe ejecutivo, ningún honor, condecoración, obsequio, remuneración, favor o beneficio económico de un valor más que simbólico de fuentes externas a sus organizaciones, incluidos, se sobreentiende, Gobiernos, donantes no estatales, el sector privado y los asociados en la ejecución, y otras entidades.

62. Los funcionarios públicos internacionales no deben aceptar pagos complementarios u otros subsidios de un Gobierno o de cualquier otra fuente mientras presten servicio en una organización del sistema de las Naciones Unidas, ni tampoco antes o después, si el pago se relaciona con ese servicio. Por su parte, se sobreentiende que los Gobiernos u otras entidades no deben efectuar ni ofrecer ese tipo de pagos, habida cuenta de que ello se aparta del espíritu de la Carta y de las constituciones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Conclusión

63. Para que se cumplan las normas de conducta de la administración pública internacional se precisa el firme empeño de todas las partes. Los funcionarios públicos internacionales, de contratación local e internacional deben estar dedicados a los valores, principios y normas expuestos en el presente documento y reflejarlos en su comportamiento. Deben hacerlos valer con una actitud positiva y activa. Deben sentir la obligación de contribuir a la causa de los ideales amplios a que se dedicaron al ingresar en el sistema de las Naciones Unidas. Las organizaciones tienen la obligación de aplicar estas normas utilizando para ello su marco de políticas, incluidos los reglamentos, las normas y otros instrumentos administrativos. Por su parte, los Estados Miembros, en virtud de su adhesión a la Carta y los demás instrumentos constitutivos, deben preservar la independencia e imparcialidad de la administración pública internacional.

64. Para que estas normas se apliquen con eficacia, es esencial que se divulgasen ampliamente y que se tomen medidas y se establezcan mecanismos para que la administración pública internacional, los Estados Miembros y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas comprendan su alcance e importancia.

65. El respeto de estas normas asegura la eficacia con que la administración pública internacional seguirá desempeñando sus funciones y satisfaciendo las aspiraciones de los pueblos del mundo.

Anexo XIV

Número de funcionarios que utilizaron los derechos a prestaciones relacionadas con la licencia parental

Organización	2023		2024	
	Número de funcionarios que disfrutaron de una licencia parental	Porcentaje de la población total	Número de funcionarios que disfrutaron de una licencia parental	Porcentaje de la población total ^a
Naciones Unidas	1 718	4,96	1 175	3,39
PNUD	226	3,05	320	4,31
UNFPA	100	2,92	154	4,50
UNOPS	18	2,74	25	3,80
ACNUR	376	2,71	1 175	8,46
UNICEF	933	5,77	965	5,96
UNRWA	5	2,35	11	5,16
ITC	16	4,28	27	7,22
OIT	136	3,80	156	4,36
FAO	166	5,16	169	5,25
PMA	766	6,09	705	5,61
UNESCO ^b	58	2,48	59	2,52
OMS	336	3,51	404	4,22
OACI	15	2,04	20	2,72
UPU	1	0,41	8	3,27
UIT	22	2,91	30	3,97
OMI	5	1,99	6	2,39
OMPI	44	3,78	39	3,35
FIDA	24	2,73	28	3,18
ONUDI	25	3,96	28	4,44
OIEA	39	1,54	55	2,17
ONU Turismo	3	3,37	3	3,37
ONU-Mujeres	42	3,57	52	4,41
ONUSIDA	26	3,97	17	2,60
TIDM	1	2,70	1	2,70
OTPCE	9	2,88	14	4,47
OPS	19	2,40	16	2,02
Total	5 129	4,33	5 662	4,78

^a El porcentaje para 2024 se calcula utilizando el número total de funcionarios en 2023, pues los datos correspondientes a 2024 todavía no estaban disponibles en el sitio web de la Junta de los Jefes Ejecutivos cuando se redactó el presente informe (<https://unsceb.org/hr-organization>).

^b La UNESCO proporcionó datos combinados para 2023 y 2024, con un total de 117 casos. A efectos analíticos, ese número total se distribuyó entre dos años.

Anexo XV

Costo de la sustitución de los miembros del personal en licencia parental en el régimen común de las Naciones Unidas

Organización	Costo de la sustitución (dólares de los EE. UU.)		Información adicional
	2023	2024	
Naciones Unidas	0	0	Un análisis de costos correspondiente a 2021-2024 no encontró ningún aumento en los costos de sustitución con la nueva política de licencia parental. Aunque no se facilitaron cifras en dólares, las Naciones Unidas confirmaron que solo se comunicaron casos aislados, debido probablemente a la situación de liquidez que vive la Organización y a los escasos créditos habilitados que pueden requerir la redistribución de funciones y la sustitución no directa de miembros del personal.
PNUD	No se ha proporcionado	No se ha proporcionado	No registra datos sobre el costo de sustitución de los miembros del personal en licencia parental.
UNFPA	85 819,00	88 167,00	Las cantidades indicadas se refieren a un fondo gestionado a nivel central para sustituciones debidas a licencias parentales y representan un costo parcial de sustitución del personal en licencia parental. El UNFPA no dispone de un mecanismo centralizado para informar sobre estos costos.
UNOPS	119 804,00	115 856,00	Esta cantidad se refiere únicamente al personal que se ha puesto en contacto con el grupo financiero para solicitar financiación a fin de cubrir los costos de la licencia parental, por lo que no engloba todos los costos de sustitución.
ACNUR	No se ha proporcionado	No se ha proporcionado	No se dispone de datos sobre el costo de sustitución de los miembros del personal en licencia parental. La necesidad de sustituciones de larga duración es baja, ya que la licencia parental puede tomarse de forma continua o en períodos separados. Además, el ACNUR no diferencia los costos de asignación/nombramiento temporal en sustitución de miembros del personal en licencia parental.
UNICEF	940 900,00	1 050 500,00	—
UNRWA	0	0	Las sustituciones se hicieron sin costo.
ITC	662 260,00	625 466,00	—
OIT	1 513 126,46	1 738 514,99	—
FAO	1 451 801,84	1 946 305,38	—
PMA	981 676,92	931 171,88	—
UNESCO	—	—	No existe un presupuesto específico ni un mecanismo de seguimiento para la sustitución del personal durante la licencia parental. Se estimaba que el costo anual de cubrir enteramente las plazas de los funcionarios que se encontraban en licencia parental con personal temporario con contratos de personal en 2025 ascendería a 2.388.667 dólares.

<i>Costo de la sustitución (dólares de los EE. UU.)</i>			
<i>Organización</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>Información adicional</i>
OMS	1 578 950,00	2 803 244,00	–
OACI	No se ha proporcionado	No se ha proporcionado	–
UPU	–	66 727,79	–
UIT	61 428,00	124 248,00	–
OMI	237 972,80	332 241,15	–
OMPI	No se ha proporcionado	No se ha proporcionado	–
FIDA	251 647,00	224 683,00	–
ONUDI	0	0	Debido a las limitaciones presupuestarias, no sustituye al personal con licencia parental con sueldo.
OIEA	929 000,00	1 424 000,00	La dependencia institucional correspondiente puede imputar a los gastos comunes de personal hasta el 50 % del tiempo tomado de licencia parental.
ONU Turismo	29 317,32	39 978,16	–
ONU-Mujeres	439 877,00	425 599,00	–
ONUSIDA	155 270,00	36 219,00	–
TIDM	0	0	Sin costos, pues la práctica de sustitución consiste en redistribuir el trabajo entre los miembros del equipo.
OTPCE	32 856,51	14 604,46	–
OPS	–	–	No dispone de esta información, pues los gastos se pagan a nivel de entidad.
Total	11 860 373,85	14 376 192,81	

Nota: No comunicaron costos las Naciones Unidas, el UNRWA, la ONUDI y el TIDM. La UNESCO estimaba que el costo anual de cubrir enteramente las plazas de los funcionarios que se encontraban en licencia parental con personal temporario con contratos de personal en 2025 ascendería a 2.388.667 dólares. Ese costo anual estimado se utilizó en el costo total para 2023 y 2024 a efectos de análisis.

Anexo XVI

Resumen de las observaciones y comentarios recibidos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas

<i>Organización</i>	<i>Observaciones/comentarios</i>
Naciones Unidas	Bien recibida por el personal y la administración y acogida positivamente tanto por entidades sobre el terreno como por otras entidades.
PNUD	Se ve como un paso clave hacia la inclusividad, pues ofrece la misma licencia para todos los progenitores, al tiempo que reconoce las necesidades médicas de los progenitores gestantes.
UNFPA	Está satisfecho con ella, pero reconoce que sigue habiendo dificultades.
UNOPS	No se han realizado encuestas para evaluar la satisfacción.
ACNUR	Satisfecho con el mayor apoyo y con la estructura flexible de la licencia.
UNICEF	Satisfecho con el mayor tiempo de licencia para todos los progenitores.
ITC	Apoya el nuevo marco, pero tiene dificultades con la sustitución del personal y le preocupan las cuestiones de responsabilidad.
OIT	Muy satisfecha, apoya las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral y personal.
FAO	Reconoce la necesidad de una evaluación holística utilizando los resultados de una encuesta y las observaciones.
PMA	Satisfecho, apoya el deber de cuidado con ausencias del personal que son manejables.
UNESCO	Acoge el marco con agrado, pero tiene dificultades presupuestarias y de adaptación.
OMS	Recibe mensajes de gratitud frecuentes, es líder en materia de políticas de licencia parental.
OACI	Tiene dificultades con las sustituciones del personal debido a las limitaciones presupuestarias y al aumento de las actividades programáticas.
UPU	Satisfecha, apoya el tiempo para entablar lazos, reduce el estrés y el desgaste.
UIT	Satisfecha, promueve la igualdad en el desarrollo de las perspectivas de carrera y políticas favorables a la familia.
OMI	La política revisada es más equitativa, pero aumenta los costos globales.
OMPI	Mejoras considerables en su enfoque de la licencia parental.
FIDA	Muy satisfecho, mejora la inclusión y la igualdad de género.
ONUDI	Satisfecha, apoya los derechos humanos, la igualdad de género y la justicia social.
OIEA	Satisfecho, apoya un entorno de trabajo que favorece a la familia.
ONU Turismo	Satisfecha, pero observa considerables repercusiones financieras.
ONU-Mujeres	Satisfecha, reconoce las necesidades de atención prenatal y posnatal.

<i>Organización</i>	<i>Observaciones/comentarios</i>
ONUSIDA	Satisfecho, está haciendo un seguimiento de su aplicación.
TIDM	Satisfecho con el nuevo marco de licencia parental.
OTPCE	Reacciones positivas del personal, apoya la conciliación de la vida laboral y personal.
OPS	Satisfecha, el personal considera la licencia generosa.

