

**PARA DECISIÓN**

Punto 3 d) ii) del orden del día  
**Informe del Secretario General**  
**Otros asuntos administrativos y estatutarios**  
**Recursos Humanos**

CE/109/3(d)ii  
Madrid, 1 octubre de 2018  
Original: Inglés

**Resumen ejecutivo**

La implantación de la nueva estructura de la Secretaría está en marcha, conforme con lo establecido por el Secretario General en su informe sobre visión y prioridades de la Dirección (documento CE/108/5(b) rev.1), y con arreglo a los recursos aprobados y el número de puestos de trabajo.

Desde el 1 de agosto de 2018, se ha reducido de modo significativo a casi la mitad el número de directivos superiores en la Organización. Esta reducción garantiza una estructura más lineal y eficaz, al tiempo que responde a las inquietudes previas expresadas por la Dependencia Común de Inspección (DCI).

El Secretario General nombró al Sr. Jaime Cabal (Colombia) como Secretario General Adjunto, y al Sr. Manuel Butler (España) como Director Ejecutivo, previa aprobación del Consejo Ejecutivo en su 108ª reunión.

Después de publicarse los correspondientes anuncios de vacantes, se han cubierto 8 puestos de plantilla. A 1 de agosto de 2018, el número total de funcionarios en la Organización asciende a 82, y el número de trabajadores no funcionarios (titulares de contratos de servicio) es de 64.

A raíz del examen de las políticas internas de promoción y clasificación, se suspenderá el plan de crecimiento profesional, con el fin de garantizar un modelo sostenible en armonía con el del sistema de las Naciones Unidas.

Con miras a alinear aún más las políticas y prácticas de la Organización con las del sistema de las Naciones Unidas, en particular en el ámbito de la protección de los derechos del personal a la intimidad y la jubilación, el Secretario General plantea la introducción de enmiendas al Estatuto del Personal y al Reglamento del Personal.

Las enmiendas al Estatuto del Personal se proponen para su ratificación por parte del Consejo Ejecutivo, y ulterior presentación a la Asamblea General para su aprobación.

Las enmiendas al Reglamento del Personal se proponen para su aprobación por parte del Consejo Ejecutivo.

## Actuación del Consejo Ejecutivo

---

### PROYECTO DE DECISIÓN<sup>1</sup>

*El Consejo Ejecutivo,*

*Habiendo examinado* el informe del Secretario General sobre la situación de los recursos humanos de la Organización,

1. *Toma nota* de la información suministrada sobre los recursos humanos de la Organización;
2. *Expresa su satisfacción* por el trabajo que están llevando a cabo actualmente las personas que se encuentran al servicio de la Organización y por su contribución al programa de trabajo, especialmente a la luz de las crecientes exigencias que experimenta la Organización y habida cuenta de sus limitados recursos;
3. *Alienta* a los Estados Miembros a que envíen propuestas concretas a la Secretaría para la financiación de jóvenes profesionales en la OMT, a través del acuerdo marco del PNUD;
4. *Alienta* a los Estados Miembros a que envíen a la Secretaría funcionarios cedidos temporalmente, especialmente a la luz de las crecientes exigencias que experimenta la Organización y habida cuenta de sus limitados recursos;
5. *Ratifica* las enmiendas a los artículos 15 g) y 28 del Estatuto del Personal que se someterán a la Asamblea General, para su aprobación;
6. *Aprueba* la enmienda a la disposición 14.3 b) del Reglamento del Personal y ratifica la enmienda al artículo 28 del Estatuto del Personal que se presentará a la Asamblea General, para su aprobación;
7. *Aprueba* las enmiendas a las disposiciones 24.3 a), 24.3 b) y 24.18) del Reglamento del Personal, y ratifica la enmienda al artículo 15 g) del Estatuto del Personal, que se presentará a la Asamblea General, para su aprobación;
8. *Aprueba* la enmienda a la disposición 31.2) a) i) del Reglamento del Personal; y
9. *Aprueba* las enmiendas a los párrafos 21 b) y 21 c) del Anexo 2 al Reglamento del Personal y el Estatuto del Personal sobre las Reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Recursos.

---

<sup>1</sup> El presente texto es una propuesta de decisión. Para consultar la decisión definitiva adoptada por el Consejo, le rogamos se remita al documento de decisiones que se publica al finalizar la reunión.

## I. Autoridad presupuestaria y estructura organizativa

1. En el marco de los recursos aprobados y con el mismo número de puestos de plantilla, 106, se prosigue con los cambios en la gestión, conforme a lo comunicado por el Secretario General en su informe sobre la visión y las prioridades de la Dirección (documento CE/108/5(b) rev.1)). En el Anexo I al presente documento se adjunta el organigrama de la OMT.

### Desglose de los datos sobre la dotación real de personal

2. Los cuadros 1, 2, 3 y 4 que figuran a continuación, contienen información sobre el número de funcionarios y la distribución por categoría, sexo, nacionalidad y edad, al 1 de agosto de 2018. Como en los informes previos presentados al Consejo Ejecutivo, el desglose se ha realizado atendiendo a las categorías de personal existentes en el régimen común de las Naciones Unidas: servicios orgánicos y categorías superiores (grados de P.1 a ASG) y categoría de servicios generales (grados de G. 1 a G.7), y es el que se refleja en el programa de trabajo y el presupuesto de la Organización.

**Cuadro 1.a): Distribución del personal por categoría y sexo al 1 de agosto de 2018**

Categoría	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Superior	Total
Mujeres	6	1	3	5	5		20
Hombres	2	3	4	5	3	5	22
<b>Subtotal</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>42</b>
Categoría	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Total
Mujeres		1	5	1	11	8	26
Hombres	1	3		3	5	2	14
<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>40</b>

**Cuadro 1.b): Distribución del personal por categoría al 1 de abril de 2017**

Categoría	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Superior	Total
<b>Número</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>44</b>
Categoría	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Total
<b>Número</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>48</b>

3. Los cuadros 1.a) y 1.b) reflejan la reducción significativa del número de puestos directivos superiores entre el 1 de abril de 2017 (cuadro 1.b)) y el 1 de agosto de 2018 (cuadro 1.a)), llevada a cabo para garantizar una estructura más lineal y eficaz y, al tiempo, responder a las inquietudes previas expresadas por la DCI<sup>2</sup>. Esta estructura ha disminuido en casi la mitad.

**Cuadro 2: Distribución del personal por categoría y sexo al 1 de agosto de 2018**

Sexo	P y superior	G	Total
<b>Mujeres</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>46</b>
<b>Hombres</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>36</b>
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>82</b>

<sup>2</sup> Para más información puede consultar los informes de la Dependencia Común de Inspección (DCI), disponibles en: <https://www.unju.org/es/content/informes>.

**Cuadro 3: Distribución del personal por categoría y nacionalidad (incluidos los puestos de Secretario General y Director Ejecutivo) al 1 de agosto de 2018**

País	G	P y superior	País	G	P y superior
Alemania	1	2	Italia	1	1
Argelia	1		Líbano	1	1
Argentina	1	1	Lituania	1	
Austria	1	1	Marruecos	1	
Azerbaiyán		1	Nicaragua	1	
Bosnia y Herzegovina	1		Níger		1
Camboya		1	Países Bajos		3
Canadá		1	Perú		1
China		2	Portugal	2	1
Colombia		1	Reino Unido		1
España	22	9	República de Corea		2
Estados Unidos de América	1		República Dominicana		1
Federación de Rusia		1	República de Moldava	1	
Francia		4	Seychelles		2
Georgia		2	Suiza	1	
Ghana	1		Uruguay		1
Hungría		1	Uzbekistán	1	
Indonesia	1				
			<b>Número total por categoría de los funcionarios</b>	<b>40</b>	<b>42</b>
			<b>Número total de funcionarios</b>	<b>82</b>	

4. En la actualidad, en la plantilla de la Secretaría hay 35 nacionalidades representadas. Es importante reiterar el compromiso de la Organización de contratar personal sobre una base geográfica lo más amplia posible, si bien manteniendo el más alto nivel de competencia, eficiencia e integridad, y teniendo en cuenta el limitado número de puestos.

**Cuadro 4: Distribución del personal por categoría y edad al 1 de agosto de 2018**

Edad	G	P y superior	Total
De 30 a 39	7	11	18
De 40 a 49	18	14	32
De 50 a 54	7	6	13
De 55 a 59	6	6	12
De 60 a 61	1	1	2
62 o más	1		1
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>78</b>

5. Los funcionarios con nombramientos directivos de duración determinada y el Secretario General no están incluidos en esta tabla.
6. Con arreglo al Informe sobre recursos humanos presentado al Consejo Ejecutivo en su 103ª reunión, se empezó a aplicar un nuevo régimen de empleo para el personal no

sujeto al Reglamento del Personal y el Estatuto del Personal de la OMT, el 1 de enero de 2016. Este mecanismo se elaboró sobre la base de las recomendaciones del proyecto de informe A.385 de la DCI. En los cuadros 5 y 6, que figuran a continuación, se presenta la información sobre el número de titulares de contratos de servicio que forman parte del sistema de empleo de personal no funcionario, y su distribución por sexo, nacionalidad y edad, al día 1 de agosto de 2018.

**Cuadro 5: Distribución de titulares de contratos de servicio por nacionalidad y sexo, a 1 de agosto de 2018**

País	Hombres	Mujeres	País	Hombres	Mujeres
Alemania		2	Japón	2	
Belarús		1	Kenya	1	1
Bulgaria		1	Líbano		2
Canadá		1	Marruecos		1
China	1		Noruega	1	
Colombia		1	Países Bajos	1	1
Egipto		1	Portugal		1
España	7	17	Reino Unido	2	1
Estados Unidos de América		2	República Árabe Siria		1
Filipinas		1	República de Corea		2
Francia		2	República Islámica del Irán		1
Federación de Rusia		1	Sri Lanka	1	
Grecia	1		Sudán		1
Indonesia		1	Suecia		1
Italia		2	Venezuela	1	
			<b>Número total</b>	<b>18</b>	<b>46</b>
			<b>Número total de Titulares de contratos de servicios</b>	<b>64</b>	

**Cuadro 6: Distribución de titulares de contratos de servicio por edad, a 1 de agosto de 2018**

Edad	Nº de titulares
De 24 a 29	21
De 30 a 39	31
De 40 a 49	10
De 50 a 54	1
De 55 a 59	
De 60 a 61	
62 o más	1
<b>Total</b>	<b>64</b>

## II. Asuntos relacionados con el personal

### Decisiones del Secretario General

7. De conformidad con el artículo 15 b) del Estatuto del Personal y con las prácticas comunes en el sistema de las Naciones Unidas y en todos sus organismos especializados, el Secretario General decidió regresar a la estructura tradicional de la Secretaría prevista en el marco jurídico y, con la aprobación del Consejo Ejecutivo en su 108ª reunión, nombró al Sr. Jaime Cabal (Colombia) para el puesto de Secretario General Adjunto.
8. Asimismo, como ya indicó previamente en su informe sobre visión y prioridades de la Dirección<sup>3</sup>, el Secretario General decidió nombrar al Sr. Manuel Butler (España), como Director Ejecutivo, conforme con el artículo 15 b) del Estatuto del Personal.

### Resultados de los procesos de selección

9. Después del anuncio de las correspondientes vacantes se han cubierto los puestos siguientes:

Referencia de la vacante	Designación del puesto	Nombre del titular del puesto
UNWTO/HHRR/VAC/04/OFSG/2018	Oficial del Programa (P.1) Gabinete del Secretario General	Shirin El Tayan (España)
UNWTO/HHRR/VAC/09/HHRR/2018	Oficial del Programa (P.2) Recursos Humanos	Paolo Velasco (Francia)
UNWTO/HHRR/VAC/20/SFPM/2017	Asistente Superior del Programa (G.6) Cooperación Técnica y Ruta de la Seda	Patrick Fritz (Austria)
UNWTO/HHRR/VAC/36/OFSG/2017	Asistente Superior del Programa (P.2) Gabinete del Secretario General, Consultoría Jurídica	Miguel Angel Susino (España)
UNWTO/HHRR/VAC/28/COMM/2017	Asistente Superior del Programa (G.6) Comunicaciones	Juliana Contreras (Alemania)
UNWTO/HHRR/VAC/29/COMM/2017	Asistente Superior del Programa (G.6) Comunicaciones	Alberto Garcia (España)
UNWTO/HHRR/VAC/24/STPP/2017	Coordinador del Programa (P.3) Inteligencia de Mercados Turísticos y Competitividad	Clara van der Pol (Países Bajos)
UNWTO/HHRR/VAC/27/TECO/2017	Asistente Superior del Programa (G.6) Cooperación Técnica y Ruta de la Seda	Olivia Siv (Suiza)

10. De conformidad con las recomendaciones de la DCI<sup>4</sup>, se publicó en el sitio web de la OMT un anuncio de vacante para cubrir el puesto de Director (P.5) del Departamento de Miembros Afiliados, y se llevó a cabo el consiguiente proceso de selección competitivo. Los Estados Miembros de la OMT fueron informados del anuncio a través de una nota

<sup>3</sup> Para más información puede consultar el informe del Secretario General sobre visión y prioridades de la Dirección, disponible en:

[http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/ce108\\_5\\_b\\_management\\_vision\\_and\\_priorities\\_rev1\\_sp\\_0.pdf](http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/ce108_5_b_management_vision_and_priorities_rev1_sp_0.pdf)

<sup>4</sup> Para más información puede consultar los informes de la Dependencia Común de Inspección (DCI), disponibles en: <https://www.unjuu.org/es/content/informes>.

verbal. El resultado del proceso de selección se comunicará al Consejo Ejecutivo en el próximo Informe sobre Recursos Humanos.

### **Información actualizada sobre el plan de crecimiento profesional**

11. En su 90ª reunión, se informó al Consejo Ejecutivo de que un grupo de trabajo sobre la estructura interna de la Secretaría recomendaba que la Organización contratara a un especialista externo en clasificación y le encomendara la revisión de los grados de los puestos en la Secretaría, con arreglo a su estructura interna revisada en marzo de 2010 y conforme con las normas de clasificación de la Comisión de Administración Pública Internacional. El objetivo del ejercicio consistía en establecer un plan de crecimiento profesional que permitiera el avance profesional y facilitara la movilidad lateral que en ese momento no era factible.
12. La planificación de los recursos humanos o la fuerza laboral conlleva la evaluación sistemática de los requisitos de personal presentes y futuros en términos de números y niveles de capacidad y competencia, y la formulación de planes para atender a esos requisitos. Deben coincidir con las necesidades programáticas a más largo plazo de la Organización y se tiene que efectuar un examen continuo para garantizar que la Organización haga un buen uso de los recursos, con arreglo a su mandato y estructura y el tamaño de su plantilla.
13. Se suspenderá el plan de crecimiento profesional habida cuenta de a) la estructura revisada de la Secretaría anunciada en la 108ª reunión del Consejo Ejecutivo, b) la exigencia de mantener la consonancia con las buenas prácticas sobre personal y movilidad interna que se aplican en el sistema de las Naciones Unidas, a la vez que se consideran las necesidades y la estructura de la OMT y el principio general de potenciar una plantilla dinámica, adaptable e internacional que pueda cumplir con eficacia los mandatos actuales y futuros y responder a la evolución de las necesidades operativas, c) la alineación con las recomendaciones de la DCI sobre el desarrollo de herramientas y mecanismos de control que garanticen que la contratación y promoción se sustenta en evaluaciones comparativas transparentes de las competencias profesionales de los candidatos, d) el pequeño tamaño y las limitaciones presupuestarias de la OMT y e) la necesidad de contar con un modelo financieramente sostenible alineado con las políticas y prácticas de las Naciones Unidas.
14. A la luz de lo anterior, el Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal y las circulares conexas seguirán rigiendo los requisitos de contratación, promoción, traslados y reclasificación.

### **Funcionarios cedidos temporalmente**

15. También en 2018, se constató un creciente interés de los Estados Miembros en la opción de capacitación de la Organización según la cual un Estado Miembro puede enviar a expertos o funcionarios del ámbito turístico, a título no reembolsable, para que participen en las actividades de la Secretaría durante un periodo de tiempo determinado. El acuerdo se formaliza mediante un memorando de entendimiento.

### **Programa de Jóvenes Profesionales**

16. La OMT ha suscrito un acuerdo con el PNUD sobre la gestión del Programa de Jóvenes Profesionales (JPO) que se aplica en el ámbito de las Naciones Unidas. Los Estados Miembros interesados pueden adscribir a sus jóvenes profesionales a la OMT por periodos de entre uno y tres años si financian el puesto a través de este acuerdo marco.

### **Enmiendas al Estatuto del Personal y al Reglamento del Personal**

17. De conformidad con el artículo 1 del Estatuto del Personal de la OMT, el Consejo Ejecutivo, a propuesta del Secretario General, «establecerá en un Reglamento del Personal las disposiciones de aplicación del Estatuto consideradas como necesarias y compatibles con los principios del Estatuto». Para la 109ª reunión, el Secretario General

ha preparado tres enmiendas al Estatuto del Personal y cinco enmiendas al Reglamento del Personal, además de la enmienda propuesta al Anexo 2 – Reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Recursos.

18. En el caso del artículo 15 g) del Estatuto del Personal, y de las disposiciones 24.3 a), 24.3 b) y 24.18) del Reglamento del Personal, el propósito de esta revisión es alinear las normas sobre los contratos de duración determinada o permanentes de la Organización con las del sistema de las Naciones Unidas, facilitando una mayor flexibilidad en el tipo de contratos ofrecidos, en consonancia con las prácticas vigentes en otras organizaciones de las Naciones Unidas, en lo atinente a la reducción de los nombramientos permanentes, la movilidad del personal y las políticas de retención.
19. En el caso del artículo 28 del Estatuto del Personal y de la disposición 14.3 b) del Reglamento del Personal, la revisión se basa en las recomendaciones de la DCI<sup>5</sup> y su propósito es extender la edad máxima de jubilación a los 65 años, conforme con la decisión aprobada en la vigésima segunda reunión de la Asamblea General.
20. En el caso de la disposición 31.2 a) i) del Reglamento del Personal, el propósito de la revisión es garantizar la adecuada alternancia en la presidencia de la Comisión Paritaria de Recursos.
21. En el caso de los párrafos 21 b) y 21 c) del Anexo 2 al Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal, el propósito de la enmienda es garantizar y respetar la confidencialidad de las actas y los informes de la Comisión Paritaria de Recursos, y mitigar el riesgo de que se reclamen responsabilidades a la Organización.
22. Si el Consejo Ejecutivo ratifica las enmiendas a los artículos 15 g) y 28 del Estatuto del Personal, estas se presentarán a la Asamblea General para su aprobación.
23. Si las enmiendas a las disposiciones 24.3 a), 24.3 b) y 24.18) del Reglamento del Personal son aprobadas por el Consejo Ejecutivo, se someterán a la Asamblea General. Si esta las aprueba, se emitirá a su debido tiempo una circular de la OMT para informar sobre la cuestión.
24. Si el Consejo Ejecutivo aprueba la enmienda a la disposición 31.2 a) i) del Reglamento del Personal, se emitirá a su debido tiempo una circular de la OMT para informar sobre la cuestión.
25. Si el Consejo Ejecutivo aprueba las enmiendas a los párrafos 21 b) y c) del Anexo 2 del Estatuto del Personal y Reglamento del Personal, relativo a las reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Recursos, se emitirá a su debido tiempo una circular de la OMT para informar sobre la cuestión.

Texto actual	Nuevo texto propuesto
<b>Artículo 15 g) Provisión de vacantes</b>	<b>Artículo 15 g) Provisión de vacantes</b>
g) Los nombramientos de período determinado no se concederán por menos de un año ni por más de tres años. El nombramiento de período determinado, aunque pueda renovarse hasta una duración total máxima de cinco años, no entrañará obligación alguna de renovación o de	g) Los nombramientos de período determinado no se concederán por menos de un año ni por más de <del>tres</del> <b>cinco</b> años <b>consecutivos</b> . El nombramiento de período determinado, aunque pueda renovarse <b>por cualquier período de hasta una duración total máxima hasta</b> cinco años

<sup>5</sup> Para más información puede consultar los informes de la Dependencia Común de Inspección (DCI), disponibles en: <https://www.unju.org/es/content/informes>



<p>conversión a otro tipo de nombramiento o de actividad y tomará fin sin aviso previo en la fecha de expiración indicada en el contrato. La expiración de un contrato de período determinado no se considera como terminación del servicio en el sentido dado a esta expresión en el Reglamento del Personal y en el Estatuto del Personal.</p>	<p><b>consecutivos</b>, no entrañará obligación alguna, <b>jurídica o de otra índole</b>, de renovación o de conversión a otro tipo de nombramiento o de actividad, <b>independientemente de la duración del servicio</b>, y tomará fin sin aviso previo en la fecha de expiración indicada en el contrato. La expiración de un contrato de período determinado no se considera como terminación del servicio en el sentido dado a esta expresión en el Reglamento del Personal y en el Estatuto del Personal.</p>
<p><b>Disposición 24.3 a) Expiración de contrato</b></p>	<p><b>Disposición 24.3 a) Expiración de contrato</b></p>
<p>a) Todo contrato por un período determinado expirará, automáticamente y sin indemnización, en la fecha fijada en la carta de nombramiento.</p>	<p>a) Todo contrato por un período determinado expirará, automáticamente y sin indemnización, en la fecha fijada en la carta de nombramiento. <b>Los funcionarios con nombramiento de duración determinada pueden tener derecho a una indemnización por cese de servicio, siempre y cuando cumplan las condiciones especificadas en la disposición 24.18 del Reglamento del Personal.</b></p>
<p><b>Disposición 24.3) b) Expiración del contrato</b></p>	<p><b>Disposición 24.3) b) Expiración del contrato</b></p>
<p>b) Tres meses antes, a más tardar, de la expiración de un contrato de período determinado inferior o igual a tres años, el Secretario General estudiará la situación del funcionario. Al término de ese estudio, el Secretario General decidirá dar fin a los servicios del funcionario o prorrogar una vez su contrato de modo que la duración total de sus servicios no supere el máximo de cinco años; esa prórroga no será renovable. Con carácter excepcional, al término de la prórroga de un contrato de período determinado y después de consultar con el Comité de Nombramientos y Ascensos, el Secretario General podrá proponer un contrato permanente al interesado cuando estime que su experiencia es insustituible para la Organización.</p>	<p>b) Tres meses antes, a más tardar, de la expiración de un contrato de período determinado <del>inferior o igual a tres años</del>, el Secretario General estudiará la situación del funcionario. Al término de ese estudio, el Secretario General decidirá dar fin a los servicios del funcionario o prorrogar <del>una vez</del> su contrato <del>de modo que la duración total de sus servicios no supere el máximo de cinco años</del>; <del>esa prórroga no será renovable</del>. Con carácter excepcional, al término de la prórroga de un contrato de período determinado y después de consultar con el Comité de Nombramientos y Ascensos, el Secretario General podrá proponer un contrato permanente al interesado cuando estime que su experiencia es insustituible para la Organización.</p>
<p><b>Disposición 24.18 Indemnización por cese de servicio</b></p>	<p><b>Disposición 24.18 Indemnización por cese de servicio<sup>6</sup></b></p>
<p>[Nueva disposición]</p>	<p><b>a) Los funcionarios con nombramiento de duración determinada tienen derecho a una indemnización por cese de servicio al vencimiento de su nombramiento, siempre</b></p>

<sup>6</sup> Esta disposición está sujeta a una revisión posterior, de conformidad con las recomendaciones de la CAPI y las prácticas del sistema de las Naciones Unidas.

	<p>y cuando hayan transcurrido seis años o más de servicio cualificado continuo en la Organización, y que se haya certificado que su desempeño ha sido satisfactorio.</p> <p>b) No se pagará la indemnización por cese de servicio en caso de dimisión, despido sumario, abandono de puesto, jubilación según se define en la disposición 24.4 del Reglamento del Personal, jubilación anticipada de conformidad con las normas de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, no renovación por razones de salud, o cuando el funcionario reciba de la Organización una oferta de renovación de nombramiento y la rechace.</p> <p>c) Para calcular la indemnización por cese de servicio se tomará como base el salario bruto, menos las contribuciones del personal (más la prima de idiomas, si la hubiera), con arreglo a la siguiente escala:</p> <table border="1" data-bbox="805 902 1361 1406"> <thead> <tr> <th>Años completos de servicio continuo</th> <th>Importe de la remuneración en término de meses</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>6 años</td><td>3</td></tr> <tr><td>7 años</td><td>5</td></tr> <tr><td>8 años</td><td>7</td></tr> <tr><td>9 años</td><td>9</td></tr> <tr><td>10 años</td><td>9.5</td></tr> <tr><td>11 años</td><td>10</td></tr> <tr><td>12 años</td><td>10.5</td></tr> <tr><td>13 años</td><td>11</td></tr> <tr><td>14 años</td><td>11.5</td></tr> <tr><td>15 años o más</td><td>12</td></tr> </tbody> </table> <p>d) Se deducirán de la indemnización por cese de servicio los meses completos de licencia especial sin goce de sueldo. Los períodos de licencia inferiores a 30 días no afectarán a la tasa ordinaria de acumulación.</p>	Años completos de servicio continuo	Importe de la remuneración en término de meses	6 años	3	7 años	5	8 años	7	9 años	9	10 años	9.5	11 años	10	12 años	10.5	13 años	11	14 años	11.5	15 años o más	12
Años completos de servicio continuo	Importe de la remuneración en término de meses																						
6 años	3																						
7 años	5																						
8 años	7																						
9 años	9																						
10 años	9.5																						
11 años	10																						
12 años	10.5																						
13 años	11																						
14 años	11.5																						
15 años o más	12																						
<p align="center"><b>Artículo 28</b> <b>Edad de jubilación</b></p>	<p align="center"><b>Artículo 28</b> <b>Edad de jubilación</b></p>																						
<p>No se mantendrá en servicio a los funcionarios después de la edad de jubilación señalada por el Reglamento del Personal. En casos excepcionales, el Secretario General podrá retrasar uno o dos años dicho límite de edad en interés de la Organización.</p>	<p>No se mantendrá en servicio a los funcionarios después de la edad de jubilación señalada por el Reglamento del Personal. <del>En casos excepcionales, el Secretario General podrá retrasar uno o dos años dicho límite de edad en interés de la Organización.</del> Officials shall not be retained in active service beyond the age prescribed by the Staff Rules. <del>The Secretary General may, in the interest of the Organization, extend this age limit by one</del></p>																						

	or two years in exceptional cases.
<b>Disposición 14.3) b) Exámenes médicos previo y posterior al nombramiento</b>	<b>Disposición 14.3) b) Exámenes médicos previo y posterior al nombramiento</b>
b) b) Todo funcionario que, con arreglo al artículo 28 (Edad de jubilación) del Estatuto del Personal, siga al servicio de la Organización después de la edad de sesenta años, deberá someterse al comenzar cada año de servicio a reconocimiento médico efectuado por el médico consejero designado por el Secretario General.	b) <b>[eliminado]</b>
<b>Disposición 31.2 a) i) Composición de la Comisión Paritaria de Recursos</b>	<b>Disposición 31.2 a) i) Composición de la Comisión Paritaria de Recursos</b>
a) La Comisión Paritaria de Recursos se compondrá de los tres miembros siguientes:  i) un presidente elegido de una lista que el Secretario General establecerá cada dos años después de haber consultado a la asociación o asociaciones del personal;  ii) un miembro designado cada dos años por el Secretario General;  iii) un miembro elegido por el personal. El personal elegirá cada dos años, por votación, a dos funcionarios que pertenezcan respectivamente a la categoría de servicios orgánicos o a categorías superiores y a la categoría de servicios generales. El miembro de la Comisión que participe en las reuniones deberá pertenecer a la misma categoría que el funcionario cuyo caso se examine.	a) La Comisión Paritaria de Recursos se compondrá de los tres miembros siguientes:  i) un presidente elegido de una lista que el Secretario General establecerá cada dos años después de haber consultado a la asociación o asociaciones del personal; <b>se podrá designar con el mismo mecanismo a un presidente suplente;</b>  ii) un miembro designado cada dos años por el Secretario General;  iii) un miembro elegido por el personal. El personal elegirá cada dos años, por votación, a dos funcionarios que pertenezcan respectivamente a la categoría de servicios orgánicos o a categorías superiores y a la categoría de servicios generales. El miembro de la Comisión que participe en las reuniones deberá pertenecer a la misma categoría que el funcionario cuyo caso se examine.
<b>Annex 2 Reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Recursos</b>  <b>Actas e informes Párrafo 21 b)</b>	<b>Annex 2 Reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Recursos</b>  <b>Actas e informes Párrafo 21 b)</b>
b) El informe de la Comisión será confidencial salvo decisión en contrario del Secretario General. El recurrente podrá comunicar este informe al Tribunal Administrativo. Los informes de la Comisión Paritaria y las decisiones adoptadas por el Secretario General a este propósito se comunicarán a los Miembros del Consejo Ejecutivo para información.	b) El informe de la Comisión será confidencial salvo decisión en contrario del Secretario General. El recurrente podrá comunicar este informe al Tribunal Administrativo. <del>Los informes de la Comisión Paritaria y las decisiones adoptadas por el Secretario General a este propósito se comunicarán a los Miembros del Consejo Ejecutivo para información.</del>
<b>Annex 2 Reglas de funcionamiento de la Comisión</b>	<b>Annex 2 Reglas de funcionamiento de la Comisión</b>

<p align="center"><b>Paritaria de Recursos</b></p> <p align="center"><b>Actas e informes</b> <b>Párrafo 21 c)</b></p>	<p align="center"><b>Paritaria de Recursos</b></p> <p align="center"><b>Actas e informes</b> <b>Párrafo 21 c)</b></p>
<p>c) Podrán tomar conocimiento de todos los informes anteriores de la Comisión, así como de las decisiones adoptadas a este propósito por el Secretario General, todo funcionario que desee presentar una demanda y que haya impugnado una decisión administrativa o una medida disciplinaria según se prevé en el párrafo 7, los miembros de la Comisión designados para examinar determinado recurso y el presidente o presidentes de la asociación o asociaciones del personal.</p>	<p>(c) <b>[eliminado]</b></p>

\* \* \*

## Anexo I: Organigrama de la Secretaría de la OMT

