

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015



Naciones Unidas • Nueva York, 2015

Se ruega reciclar



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.

ISSN 0251-9368

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Glosario de términos técnicos	6
Carta de envío	10
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes	11
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes	16
Resumen de las consecuencias financieras para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional	17
Primera parte	
Cuestiones examinadas por la Comisión en 2015 (fuera del marco del examen amplio del conjunto integral de la remuneración en el régimen común)	19
I. Cuestiones de organización	20
A. Aceptación del estatuto.	20
B. Miembros.	20
C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados	21
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2016-2017	21
II. Presentación de informes y seguimiento	22
A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su sexagésimo noveno período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión.	22
B. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas	23
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	25
Edad obligatoria de separación del servicio	25
IV. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	29
A. Escala de sueldos básicos/mínimos	29
B. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	30
C. Asuntos de ajustes por lugar de destino	31

V.	Condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y de otros funcionarios de contratación local	39
A.	Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Kingston	39
B.	Estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Nueva York	40
C.	Estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres.	41
	Segunda parte	
	Examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común	42
VI.	Resumen.	43
A.	Introducción	43
B.	Realización del examen	45
C.	Resumen de las recomendaciones	48
D.	Derechos adquiridos y medidas de transición.	63
E.	Comparabilidad del nuevo conjunto integral de la remuneración con arreglo al principio Noblemaire	67
F.	Conclusiones generales.	72
VII.	Consideraciones y recomendaciones de la Comisión	73
A.	Escala de sueldos unificada y contribuciones del personal para fines de conversión a cifras brutas; prestación por cónyuge a cargo; y escala de remuneración pensionable	73
B.	Escala de sueldos unificada: medidas de transición y cuestión de los funcionarios sin cónyuge y con hijos a cargo	79
C.	Incrementos de escalón, incentivos al desempeño y funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico	87
D.	Ajustes de la metodología para el cálculo del margen y la gestión del margen	94
E.	Subsidio de educación	99
F.	Prima de repatriación	112
G.	Elementos relacionados con el traslado.	115
H.	Prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno.	123
I.	Competitividad y sostenibilidad	133
J.	Consecuencias financieras	137
	Anexos	
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2016-2017	141
II.	Escala de sueldos unificada propuesta y cuestiones conexas.	142

A.	Escala de sueldos unificada propuesta para el Cuadro Orgánico y categorías superiores, con los sueldos brutos anuales y sus equivalentes netos tras la aplicación de las contribuciones del personal	142
B.	Equiparación de categorías y escalones en el momento de la transición	143
C.	Tasas de contribuciones del personal que se utilizarían con la escala de sueldos unificada	143
D.	Escala de remuneración pensionable propuesta para después de la introducción de una escala de sueldos unificada	144
E.	Cálculo de la escala de remuneración pensionable	145
III.	Principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño (texto revisado)	146
IV.	Escala de sueldos básicos/mínimos del Cuadro Orgánico y categorías superiores: sueldos brutos anuales y equivalentes netos una vez deducidas las contribuciones del personal, en vigor a partir del 1 de enero de 2016	155
V.	Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2015)	156
VI.	Programa del 38º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino	157
VII.	Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otro personal de contratación local en Kingston	158
VIII.	Escalas de sueldos netos recomendadas para el personal del Cuadro de Servicios Generales y de los cuadros conexos en Nueva York	159
IX.	Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Londres	162

Glosario de términos técnicos

Administración pública mejor remunerada	Con arreglo al principio Noblemaire, los sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas se determinan sobre la base de los de la administración pública del país que tenga los niveles de remuneración más elevados, que, en la actualidad, son los Estados Unidos. Véanse también “Administración pública utilizada como referente” y “Principio Noblemaire”.
Administración pública utilizada como referente	Los sueldos y demás condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se determinan con arreglo al principio Noblemaire, en relación con los de los funcionarios de la administración pública nacional mejor remunerada. Desde la creación de las Naciones Unidas, se ha utilizado a la administración pública federal de los Estados Unidos como elemento de comparación. Véanse también “Administración pública mejor remunerada” y “Principio Noblemaire”.
Clasificación a efectos de los ajustes por lugar de destino	La clasificación de un lugar de destino que se basa en el índice del costo de la vida y se expresa en multiplicadores. Por ejemplo, los funcionarios de un lugar de destino de multiplicador 5 perciben como suplemento del sueldo básico una suma de ajuste por lugar de destino equivalente al 5% del sueldo básico neto.
Competencias	La combinación de aptitudes, atributos y conductas relacionados directamente con una buena actuación profesional. Las competencias básicas son las aptitudes, los atributos y las conductas que se consideran importantes para todo el personal de una organización, cualquiera que sea su función o categoría. En el caso de ocupaciones concretas, las competencias básicas se complementan con competencias funcionales relacionadas con las respectivas esferas de trabajo.
Consolidación de un porcentaje del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo	La escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se ajusta periódicamente a fin de reflejar los aumentos de la escala de sueldos de la administración pública utilizada como referente. Los ajustes se efectúan incorporando (o “consolidando”) un porcentaje determinado del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo. Si, por ejemplo, a los efectos de ajustar la escala de sueldos, se incorpora un 5% del ajuste por lugar de destino, los multiplicadores del ajuste en todos los lugares de destino se reducirán consecuentemente en un 5%, en general sin pérdidas ni ganancias para el personal. Este método de aplicación, denominado “ajuste neutral”, no produce cambios en la paga líquida del personal ni ocasiona a las organizaciones gastos adicionales relacionados con los sueldos.
Componente no pensionable	Expresión utilizada en el contexto de la remuneración pensionable de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales. Algunos de los empleadores externos incluidos en los estudios de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, además de pagar a sus empleados un sueldo bruto, conceden diversas prestaciones y beneficios accesorios, algunos de los cuales son considerados “no pensionables”. Ello significa que esos elementos no se tienen en cuenta para determinar

	las prestaciones de jubilación de los empleados. A fin de calcular el “componente no pensionable”, se suman todos los elementos no pensionables. La suma de todos los elementos “no pensionables” se expresa como un porcentaje del sueldo neto, que se reduce con la aplicación del umbral pertinente para obtener el “componente no pensionable”.
Contribuciones del personal	Los sueldos de los funcionarios de todos los cuadros del personal de las Naciones Unidas se expresan en valores brutos y valores netos. Las contribuciones del personal constituyen la diferencia entre los valores brutos y los netos. Las contribuciones del personal son una forma de “tributación” interna de las Naciones Unidas, análoga a los impuestos sobre los sueldos aplicables en la mayoría de los países.
Cuadro General	En la administración pública utilizada como referente (Estados Unidos de América), escala de sueldos que abarca 15 categorías y se aplica a la mayoría de los funcionarios.
Diferencia en el costo de la vida	Para calcular el margen entre las remuneraciones netas, se compara la remuneración de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York con la de los funcionarios que ocupan puestos equivalentes en la administración pública utilizada como referente (la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C.). A los efectos de la comparación, se aplica a los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington para determinar el “valor real” de dichos sueldos en Nueva York. La diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington también se tiene en cuenta al comparar las cuantías de la remuneración pensionable aplicables a esos dos grupos de funcionarios.
Escala común de contribuciones del personal	Escala que se utiliza para añadir los impuestos a la remuneración pensionable de las categorías de personal del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales; la tasa se obtiene a partir del nivel medio de impuestos en los ocho lugares de destino en que hay sedes. Se diferencia de las tasas de determinación de la base impositiva que se utilizan junto con el Fondo de Nivelación de Impuestos.
Escala de sueldos básicos/mínimos	En el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se utiliza una escala de sueldos de aplicación universal conjuntamente con el sistema de ajustes por lugar de destino. Esta escala indica las cuantías netas mínimas que perciben los funcionarios del sistema en todo el mundo.
Estudio entre ciudades	Estudio realizado como parte del proceso para establecer el índice de los ajustes por lugar de destino que consiste en comparar el costo de la vida de un lugar de destino determinado y la ciudad de base, Nueva York, en una fecha determinada.
Fondo de Nivelación de Impuestos	Fondo mantenido por las Naciones Unidas, por ejemplo, que se utiliza para reembolsar a los funcionarios las sumas que deben pagar en concepto de impuestos nacionales por la renta que perciben de las Naciones Unidas.

Gestión de la actuación profesional	Proceso de perfeccionamiento de la actuación profesional a nivel individual, de equipo, de una dependencia, de un departamento o de la organización, que la pone en contacto con los objetivos institucionales. En el sentido más amplio de la expresión, una gestión eficaz de la actuación profesional requiere una gestión eficaz y acertada de las políticas y los programas, de los procesos de planificación y presupuestación, de los procesos de adopción de decisiones, de la estructura de la organización, de la organización de los trabajos, de las relaciones laborales y de los recursos humanos.
Índice de los ajustes por lugar de destino	Medición del costo de la vida para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional destacados en un lugar determinado, en comparación con el costo de la vida en Nueva York en una fecha determinada.
Lugares de destino de categoría H según el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles	Lugares en que hay sedes o lugares en que las Naciones Unidas no llevan a cabo programas de desarrollo ni de asistencia humanitaria o que se encuentran en países que son miembros de la Unión Europea.
Lugares de destino del Grupo I	Países con moneda convertible donde los gastos fuera de la zona declarados por los funcionarios representen menos del 25% de los gastos totales.
Lugares en que hay sedes	Las sedes de las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas se encuentran en las siguientes ciudades: Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena. Aunque la sede de la Unión Postal Universal se encuentra en Berna (Suiza), en esta ciudad se aplican el ajuste por lugar de destino y la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales de Ginebra.
Lugares de destino no aptos para familias	Lugares de destino en los cuales, por decisión del Departamento de Seguridad de la Secretaría de las Naciones Unidas basada en razones de seguridad, los familiares a cargo con derecho a acompañar al funcionario no pueden permanecer por un período de seis meses o más.
Margen entre las remuneraciones netas	Periódicamente, la Comisión efectúa comparaciones entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C. La diferencia porcentual media entre la remuneración de las dos administraciones públicas, ajustada para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D.C., es el margen entre las remuneraciones netas.
Pagos por separación del servicio	Al separarse del servicio, el funcionario puede recibir pagos respecto de lo siguiente: pago por días acumulados de vacaciones anuales, prima de repatriación e indemnización por rescisión del nombramiento. El supérstite de un funcionario puede recibir el pago en caso de fallecimiento.

Principio Noblemaire	Criterio básico para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Con arreglo a este principio, los sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico se determinan en relación con los de la administración pública nacional con los niveles de remuneración más elevados. Véanse también “Administración pública mejor remunerada” y “Administración pública utilizada como referente”.
Régimen de Jubilación de los Empleados Federales	Plan de aportaciones definidas para los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos contratados desde 1984.
Remuneración neta	Sueldo básico/mínimo más ajuste por lugar de destino.
Remuneración pensionable	Cuantía utilizada como base para calcular las aportaciones de los funcionarios y las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Las cuantías de la remuneración pensionable también se utilizan para determinar las prestaciones de pensión de los funcionarios que se jubilan.
Sueldos de funcionarios con familiares a cargo	Sueldos netos de los funcionarios con un familiar primario a cargo.
Sueldos de funcionarios sin familiares a cargo	Sueldos netos de los funcionarios sin familiar primario a cargo.
Tasa de sustitución de ingresos	Porcentaje que representa la pensión respecto del sueldo neto medio percibido durante el período de tres años que se utiliza para determinar la prestación de pensión.
Valor medio	Expresión utilizada en el contexto de las comparaciones de sueldos entre la administración pública federal de los Estados Unidos y el régimen de las Naciones Unidas. Se trata de un número único que representa una serie de números, calculado de forma que no es menor que el más bajo ni mayor que el más alto de los números de esa serie.

Carta de envío

Carta de fecha 25 de agosto de 2015 dirigida al Secretario General por el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional

Tengo el honor de enviar adjunto el 41^{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) Kingston P. **Rhodes**
Presidente

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

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

1. Edad obligatoria de separación del servicio

28 La Comisión recomienda a la Asamblea General que la fecha de aplicación para el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014 sea en 2016, y a más tardar el 1 de enero de 2017, y que se tenga en cuenta el principio de los derechos adquiridos.

B. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

35 y anexo IV La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2016, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figura en el anexo IV del presente informe.

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

41 La Comisión informa a la Asamblea General de que el margen correspondiente al año civil 2015 entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios que ocupan puestos comparables en la administración pública utilizada como referente en Washington D.C., se estima en 117,2 y de que el promedio del margen en los últimos cinco años (2011-2015) también se estima en 117,2.

C. Examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común

1. Escala de sueldos básicos/mínimos unificada

210 La Comisión recomienda a la Asamblea General: la estructura propuesta de la escala de sueldos básicos/mínimos unificada que figura en el anexo II, sección A, del presente informe; las tasas de contribuciones del personal que se utilizarán conjuntamente con los sueldos básicos brutos tras la aplicación de la escala de sueldos unificada que figuran en el anexo II, sección C; la escala de remuneración pensionable resultante que figura en el anexo II, sección D; y el establecimiento de una prestación por cónyuge a cargo con un monto equivalente al 6% de la remuneración neta.

211 La Comisión también recomienda a la Asamblea General que la escala de sueldos unificada propuesta se actualice para reflejar los ajustes de los sueldos básicos/mínimos que puedan aprobarse antes de su aplicación; que la escala de remuneración pensionable propuesta se actualice para reflejar los cambios en la remuneración neta que puedan producirse en Nueva York antes de su aplicación; que las tasas de contribuciones del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos básicos brutos se examinen dos años después de la aplicación del sistema de remuneración revisado a fin de asegurar que siguen sin tener consecuencias adversas para el Fondo de Nivelación de Impuestos; y que, tras la aplicación de la escala de sueldos unificada, la escala de remuneración pensionable se siga actualizando en la misma fecha y en el mismo porcentaje que la remuneración neta de los funcionarios en Nueva York.

2. Medidas resultantes de la aplicación de la escala de sueldos básicos/mínimos unificada

249 La Comisión recomienda a la Asamblea General lo siguiente: la equiparación de categorías y escalones que figura en el anexo II, sección B, del presente informe para la conversión de la escala de sueldos actual a la escala de sueldos unificada; que los funcionarios con cónyuge a cargo reciban una prestación por cónyuge a cargo tras la conversión a la escala de sueldos unificada; y que los funcionarios cuyo sueldo se calcule con arreglo a la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un hijo a cargo en el momento de la conversión reciban una prestación de transición del 6% de la remuneración neta en relación con ese hijo y que no cobren simultáneamente la prestación por hijo a cargo en ese caso. Esa prestación se irá reduciendo un punto porcentual cada 12 meses hasta que su monto sea igual o inferior al de la prestación por hijo a cargo, momento a partir del cual pasará a ser pagadera solo la prestación por hijo a cargo. En todo caso, el pago de la prestación terminará cuando el hijo que haya generado el derecho deje de cumplir los requisitos de familiar a cargo. El sueldo de los funcionarios que supere el sueldo del último escalón de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada sea mantenido a ese nivel como medida de protección de los ingresos. Esos sueldos se ajustarán cuando la Asamblea General apruebe una consolidación de parte del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico. También se mantendrá y ajustará la remuneración pensionable correspondiente a esos sueldos cuando se aplique un ajuste a la escala de remuneración pensionable. El establecimiento de una remuneración pensionable personal para los funcionarios cuya remuneración pensionable inmediatamente antes de la conversión a la escala de sueldos unificada sea superior a la que les corresponda con arreglo a la escala de sueldos unificada.

3. Incrementos de escalón

279 La Comisión recomienda que la Asamblea General: modifique la concesión de incrementos de escalón dentro de la categoría y establezca una periodicidad anual del escalón I al escalón VII y cada dos años para los escalones subsiguientes; mantenga la periodicidad bienal de los escalones en las categorías de D-1 y D-2 con arreglo a la práctica actual; y reemplace la práctica actual de conceder incrementos de escalón acelerados a modo de incentivo por otros tipos de recompensas monetarias y no monetarias.

4. Metodología para el cálculo del margen y gestión del margen

302 y 303

La Comisión recomienda a la Asamblea General que: las comparaciones para el cálculo del margen estén basadas en los funcionarios sin familiares a cargo; los sueldos brutos de la administración pública federal de los Estados Unidos se sigan convirtiendo en cifras netas mediante la utilización de las escalas impositivas aplicables a las personas casadas que presentan una declaración conjunta con su cónyuge y los promedios resultantes para cada categoría se reduzcan en un factor equivalente a la prestación de las Naciones Unidas por cónyuge a cargo; y los pagos relacionados con el desempeño no se incluyan en la comparación para el cálculo del margen. La Comisión también recomienda a la Asamblea que, cuando se superaran los límites de 113 y 117 del margen, se tomen medidas apropiadas mediante el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino.

5. Subsidio de educación

356, 357 y 360

La Comisión recomienda a la Asamblea General que: actualice los requisitos para recibir apoyo en la enseñanza postsecundaria, de modo que el subsidio sea pagadero hasta el final del año escolar en que el hijo complete cuatro años de estudios postsecundarios, o reciba el primer diploma postsecundario si esto ocurre antes, con sujeción en todo caso a la edad límite de 25 años; mantenga el principio de participación del funcionario y de la organización en la financiación de los gastos; los gastos admisibles sean los derechos de matrícula (incluidos los gastos de enseñanza del idioma materno) y los gastos relacionados con la inscripción, así como la asistencia para gastos de internado; los derechos de matrícula y los gastos relacionados con la inscripción se reembolsen con arreglo a una escala móvil global de siete tramos y unos niveles decrecientes de reembolso, que van desde el 86% en el tramo inferior al 61% en el sexto tramo y culminan con un 0% en el séptimo tramo; los gastos de internado se reembolsen en una suma fija de 5.000 dólares solo al personal que preste servicios en lugares de destino sobre el terreno cuyos hijos estén matriculados en un internado en los niveles de enseñanza primaria o secundaria, y reconozca que, en casos excepcionales, se podría conceder asistencia para gastos de internado a funcionarios destinados en lugares de destino de categoría H en virtud de las facultades discrecionales de los jefes ejecutivos de las organizaciones; se sufraguen cada año académico los viajes relacionados con el subsidio de educación de los hijos de funcionarios que reciban asistencia para gastos de internado; las contribuciones para gastos de capital sean cubiertas por las organizaciones al margen del plan de subsidio de educación; la escala móvil global se examine con miras a su posible ajuste, basándose en el seguimiento bienal de las oscilaciones de los derechos de matrícula en una lista de escuelas representativas y en la evaluación de la Comisión; y la cuantía de la asistencia para gastos de internado se examine con miras a su posible ajuste, basándose en el seguimiento bienal de las oscilaciones de las tarifas de internado en las escuelas que ofrecen bachillerato internacional y en la evaluación de la Comisión.

6. Subsidio de educación especial para niños con discapacidad

358 a 360

La Comisión recomienda a la Asamblea General que: se mantengan las disposiciones del plan relativas a los requisitos y condiciones que hay que cumplir para tener derecho al subsidio, la lista de gastos admisibles y los requisitos para recibir asistencia para gastos de internado y el reembolso de gastos relacionados con el subsidio de educación. Con respecto a las cuantías del reembolso, recomienda que se sincronice el nivel máximo de gastos admisibles con el del subsidio de educación, de modo que sea igual al nivel máximo del tramo superior de la escala móvil global aplicable. En el caso de la asistencia para gastos de internado, que se utilicen los gastos efectivos para el cálculo del total de gastos admisibles para el reembolso, hasta el límite máximo del subsidio equivalente al nivel máximo del tramo superior de la escala móvil global más una suma de 5.000 dólares (equivalente a la suma fija para gastos de internado contemplada en el plan de subsidio de educación). También recomienda que el plan propuesto, tanto para el subsidio de educación como para el subsidio de educación especial, se aplique una vez que haya transcurrido un ciclo completo de un año académico después del que esté en curso en el momento en que se apruebe ese plan.

7. Prima de repatriación

375

La Comisión recomienda a la Asamblea General: que confirme la justificación de la prima de repatriación como derecho adquirido mediante el servicio por los funcionarios expatriados que abandonen el país del último lugar de destino al separarse del servicio; que establezca un umbral consistente en cinco años de servicio en condiciones de funcionario expatriado para tener derecho a percibir la prima de repatriación; y que, en la transición al nuevo régimen, el personal actual mantenga su derecho a percibir la prima con arreglo al plan vigente por el número de años de servicio en condiciones de expatriación acumulados en el momento de aplicación del régimen revisado.

8. Elementos relacionados con el traslado

399

La Comisión decidió establecer un nuevo paquete de prestaciones por traslado con tres elementos: los viajes por traslado, los envíos por traslado y una prima de instalación.

9. Prestación por condiciones de vida difíciles

413

La Comisión recomienda a la Asamblea General un sistema de prestaciones por condiciones de vida difíciles ajustado que consta de cinco categorías. No hacen falta medidas de transición para la prestación por condiciones de vida difíciles. Los montos nuevos deben ser efectivos inmediatamente después de la implantación puesto que no difieren mucho del sistema en vigor y no se reduce el monto que percibe ningún funcionario.

10. Prestación por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias

421

La Comisión decidió cambiar el nombre de la actual prestación por condiciones difíciles por el de “prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias” y diferenciar la cuantía de la prestación para el personal con familiares a cargo y el personal sin familiares a cargo a fin de establecer un paquete de prestaciones sobre el terreno racional y equilibrado (véase el cuadro 8). También recomienda que no se introduzca ninguna medida de transición.

11. Incentivo para la movilidad

431 y 432

La Comisión recomienda a la Asamblea General que se introduzca un incentivo para la movilidad en lugar de la prestación actual por movilidad a fin de alentar la movilidad del personal a lugares de destino sobre el terreno, con pagos anuales durante un máximo de cinco años en el mismo lugar de destino. El incentivo se aplicaría al personal con cinco años consecutivos de servicio previo en una organización del régimen común y a partir de su segunda asignación (es decir, su primer traslado geográfico). Los lugares de destino de la categoría H estarían excluidos del incentivo para la movilidad y se dejaría de efectuar pagos por traslados anteriores. La Comisión recomienda también que, como medida de transición, se mantengan las cuantías actuales de la prestación por movilidad pagadera durante un máximo de cinco años trabajados en el mismo lugar de destino para el personal que se haya trasladado antes de la implantación del nuevo incentivo, o hasta que este se traslade a un lugar de destino diferente.

12. Vacaciones más frecuentes en el país de origen

443

La Comisión recomienda a la Asamblea General: eliminar los viajes por vacaciones más frecuentes en el país de origen, en consonancia con la opinión que había expresado anteriormente respecto de la superposición entre el plan de vacaciones más frecuentes en el país de origen y el marco de descanso y recuperación. No se necesita ninguna medida de transición como consecuencia de la eliminación de esa prestación.

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

Párrafo de referencia

Condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y otros funcionarios de contratación local

En cumplimiento de sus responsabilidades con arreglo a lo dispuesto en el artículo 12, párrafo 1, de su estatuto, la Comisión realizó estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para:

- | | |
|---------------------|---|
| 67, 68 y anexo VII | a) Los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y otros funcionarios de contratación local en Kingston y recomienda a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Kingston la escala de sueldos resultante que figura en el anexo VII del presente informe; |
| 73, 74 y anexo VIII | b) Los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y otros funcionarios de contratación local en Nueva York y recomienda a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Nueva York la escala de sueldos resultante que figura en el anexo VIII del presente informe; |
| 75 y anexo IX | c) Los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y otros funcionarios de contratación local en Londres y recomienda a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Londres la escala de sueldos resultante que figura en el anexo IX del presente informe. |

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

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

Examen amplio del conjunto integral de la remuneración en el régimen común

462 Las economías derivadas de las recomendaciones de la Comisión en el marco del examen amplio se estiman en unos 113,2 millones de dólares por año a nivel de todo el sistema (véase el cuadro 14).

B. Remuneración del Cuadro Orgánico y categorías superiores

Escala de sueldos básicos/mínimos

31 Las consecuencias financieras derivadas de la recomendación de la Comisión sobre el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos que figura en el anexo IV del presente informe se estiman en unos 550.000 dólares por año a nivel de todo el sistema.

C. Remuneración del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local

1. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Kingston

67 La escala de sueldos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos de las organizaciones con sede en Kingston, que figura en el anexo VII del presente informe, es un 5,1% superior a la escala actual. Las consecuencias financieras totales de aplicar la escala de sueldos recomendada se estiman en 66.992 dólares por año al tipo de cambio vigente en septiembre de 2014.

68 La escala de sueldos recomendada para los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico de las organizaciones con sede en Kingston, que figura en el anexo VII del presente informe, es un 9,5% superior a la escala actual. Las consecuencias financieras totales de aplicar la escala de sueldos recomendada se estiman en 76.424 dólares por año al tipo de cambio vigente en septiembre de 2014.

2. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Nueva York

73 Las escalas de sueldos recomendadas para los cinco cuadros de personal de contratación local en Nueva York son un 5,8% más bajas que las escalas actuales. Se estima que la aplicación de esas escalas de sueldos generaría teóricamente unas economías de 12,13 millones de dólares por año.

3. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres

78

Se estima que la aplicación de la escala de sueldos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos de las organizaciones con sede en Londres acarrearía consecuencias financieras por un valor de 243.202 dólares por año al tipo de cambio vigente en mayo de 2015.

Primera parte
Cuestiones examinadas por la Comisión en 2015
(fuera del marco del examen amplio del conjunto
integral de la remuneración en el régimen común)

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

1. 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, dispone lo siguiente:

La Comisión cumplirá sus funciones con respecto a las Naciones Unidas y a los organismos especializados y demás organizaciones internacionales que participen en el régimen común de las Naciones Unidas y que acepten el presente estatuto ...

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 14 organizaciones, que, junto con las propias Naciones Unidas, 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.

B. Miembros

3. La composición de la Comisión en 2015 es la siguiente:

Presidente

Kingston P. Rhodes (Sierra Leona)***

Vicepresidente

Wolfgang Stöckl (Alemania)**

Miembros

Marie-Françoise Bechtel (Francia)***
Larbi Djacta (Argelia)*
Minoru Endo (Japón)**
Carleen Gardner (Jamaica)***
Sergey V. Garmonin (Federación de Rusia)*
Luis Mariano Hermosillo (México)**
Aldo Mantovani (Italia)**

¹ Organización Internacional del Trabajo, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Organización de Aviación Civil Internacional, Organización Mundial de la Salud, Unión Postal Universal, Unión Internacional de Telecomunicaciones, Organización Meteorológica Mundial, Organización Marítima Internacional, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, Organismo Internacional de Energía Atómica, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Organización Mundial del Turismo y Autoridad Internacional de los Fondos Marinos.

² Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola.

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)***
Mohamed Mijarul Quayes (Bangladesh)*
Curtis Smith (Estados Unidos de América)**
Xiaochu Wang (China)*
Eugeniusz Wyzner (Polonia)***
El Hassane Zahid (Marruecos)*

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2016.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2017.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2018.

C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2015: el 80º, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, del 16 al 27 de marzo; y el 81º, que tuvo lugar en la sede del Organismo Internacional de Energía Atómica, en Viena, del 27 de julio al 7 de agosto.

5. 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 examinan varias decisiones y resoluciones aprobadas por la Asamblea que requerían el examen o la adopción de medidas por la Comisión.

D. Programa de trabajo de la Comisión para 2016-2017

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2016-2017 figura en el anexo I del presente informe.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su sexagésimo 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 en su sexagésimo noveno período de sesiones que guardan relación con su labor. En la nota se ponía de relieve la presentación del informe anual de la Comisión a la Asamblea correspondiente a 2014 (A/69/30) realizada por su Presidente ante la Quinta Comisión. El Presidente presentó a los miembros de la Quinta Comisión un detallado informe sobre los progresos realizados en el examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común. Tras haber examinado el informe de la Comisión, la Asamblea aprobó la resolución 69/251 el 29 de diciembre de 2014.

Deliberaciones de la Comisión

8. La Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y las tres federaciones del personal tomaron nota de las decisiones de la Asamblea General. Las federaciones del personal insistieron en que la Comisión formulara lo antes posible una recomendación sobre la fecha de aplicación de la edad obligatoria de separación del servicio, y adujeron para ello que la Comisión ya había formulado una recomendación a ese respecto el año anterior y que, por lo tanto, debía atenerse a esa recomendación.

9. El representante de las Naciones Unidas, si bien indicó que la Organización estaba a favor del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio, recordó a los participantes que, en su resolución 69/251, la Asamblea General había pedido a la Comisión que le presentase una fecha de aplicación lo antes posible, pero a más tardar en el septuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General. El representante hizo hincapié en que la fecha de aplicación debía decidirse en consulta con todas las organizaciones del régimen común, y dijo que las Naciones Unidas deseaban formar parte de ese proceso.

10. La reseña de las deliberaciones de la Comisión sobre la cuestión de la edad obligatoria de separación del servicio figura en los párrafos 20 a 27 del presente informe.

Decisiones de la Comisión

11. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la resolución 69/251 de la Asamblea General;
- b) Continuar observando los progresos en el logro del equilibrio entre los géneros e informar al respecto de conformidad con la decisión enunciada en el párrafo 137 de su informe anual correspondiente a 2014;

c) Continuar realizando exámenes periódicos sobre la diversidad en el régimen común e informar a la Asamblea General sobre todas las cuestiones relacionadas con la diversidad;

d) Continuar examinando las cuestiones relativas a la gestión del margen en el contexto del examen del conjunto integral de la remuneración.

B. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas

12. Con arreglo al artículo 17 de su estatuto, la Comisión presenta a la Asamblea General información sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. La Comisión examinó la aplicación de las recomendaciones que había hecho a las organizaciones en 2013 y 2014, para lo que tuvo ante sí información de 22 organizaciones. También se la informó acerca de las decisiones pertinentes adoptadas por siete órganos rectores de organizaciones del régimen común. En su decisión C-DEC 201/1, de 24 de febrero de 2014, el Consejo de la Organización de Aviación Civil Internacional solicitó a la Comisión que estudiara las repercusiones que las recomendaciones derivadas del examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común tendrían en los presupuestos de las organizaciones del régimen común antes de recomendar nuevos aumentos a nivel de todo el sistema. El órgano rector de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual se reunió en septiembre de 2014 y definió el marco jurídico que rige las condiciones de empleo de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico como una nueva categoría de personal para esa organización.

Deliberaciones de la Comisión

13. Todos los grupos de interesados tomaron nota de la información presentada. La Red de Recursos Humanos reiteró su apoyo a la Comisión y a la labor que esta realizaba, así como el compromiso de las organizaciones de cumplir sus obligaciones de presentación de datos e informes.

14. El representante de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV) expresó su preocupación por el hecho de que los fondos y programas de las Naciones Unidas no hubieran introducido los nombramientos continuos a pesar de que seguían el Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. También señaló otras esferas en las que las organizaciones que representaba no habían aplicado decisiones de la Comisión. Por ejemplo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) no habían incorporado los nombramientos continuos a pesar de que habían sido introducidos oficialmente mediante la aprobación por la Asamblea General de las modificaciones correspondientes del Estatuto del Personal y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. El representante solicitó a la Comisión que vigilara de forma más rigurosa la coherencia en el régimen común y la aplicación de sus decisiones.

15. La Comisión expresó preocupación por que no todas las organizaciones hubieran respondido a los cuestionarios enviados por su secretaría y pidió que lo hicieran en el futuro. El Presidente recordó la resolución 61/239, en la que la Asamblea General había invitado al Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), a que instara a los jefes de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que apoyasen plenamente la labor de la Comisión, en particular facilitándole a tiempo la información pertinente para su inclusión en los estudios que realizaba en cumplimiento de las obligaciones que le correspondían en relación con el régimen común.

16. En lo que respecta a las Normas de Conducta para la Administración Pública Internacional aprobadas por la Comisión y que posteriormente la Asamblea General hizo suyas en su resolución 67/257, la Comisión observó que no todas las organizaciones habían implantado aún las nuevas normas. La Comisión consideraba que se debía prestar la debida atención a esas normas y asegurar su cumplimiento, en particular teniendo en cuenta que en ellas se introducían algunos conceptos nuevos como la rendición de cuentas a todos los niveles. Los miembros observaron que normalmente solía haber un desfase entre la adopción de decisiones por la Comisión y su plena aplicación por todas las organizaciones, pero hicieron hincapié en que había que aplicar las decisiones adoptadas.

Decisiones de la Comisión

17. La Comisión subrayó la necesidad de que las organizaciones aplicaran sus decisiones de manera oportuna y presentaran la información que se les solicitara. También pidió a las organizaciones que aún no lo hubieran hecho que aplicasen las Normas de Conducta para la Administración Pública Internacional y que informasen sobre la situación al respecto antes del próximo período de sesiones de la Comisión.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

Edad obligatoria de separación del servicio

18. En su resolución 69/251, la Asamblea General decidió aumentar la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios, y solicitó a la Comisión que le presentara una fecha de aplicación lo antes posible, pero a más tardar en el septuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General, tras la celebración de consultas con todas las organizaciones del régimen común.

19. Se informó a la Comisión de que el Presidente de la Comisión había escrito a los jefes ejecutivos de las organizaciones para informarlos de la decisión de la Asamblea y los había invitado a que presentaran sus opiniones al respecto, entre otras cosas, acerca de la fecha de aplicación que consideraran apropiada. Los jefes ejecutivos señalaron los efectos adversos que tendría el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio en las iniciativas de las organizaciones para rejuvenecer y reestructurar su fuerza de trabajo en función de las aptitudes, la paridad de género y la distribución geográfica, así como en sus esfuerzos por reducir los gastos de personal. Los jefes ejecutivos de las organizaciones propusieron diferentes fechas de aplicación entre 2017 y 2020, y la mayoría afirmaron que no podría ser antes del 1 de enero de 2018, debido a que los presupuestos y programas de trabajo de las organizaciones para 2016 y 2017 ya habían sido aprobados por sus respectivos órganos rectores.

Deliberaciones de la Comisión

20. El Copresidente de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación señaló las opiniones expresadas por los jefes ejecutivos de las organizaciones en el sentido de que se debían armonizar las prácticas en todo el régimen común y de que la fecha efectiva más apropiada para la aplicación del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014 tendría que ser a partir del 1 de enero de 2018. La Red reiteró las opiniones expresadas en las respuestas de los jefes ejecutivos, a saber que:

a) El cambio de la edad obligatoria de separación del servicio tendría efectos apreciables en los proyectos de reestructuración que las organizaciones estaban preparando o aplicando, muchos de los cuales estaban vinculados a las solicitudes presupuestarias para el bienio 2016-2017;

b) La aplicación del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio retrasaría o dificultaría el logro de las metas relativas a la paridad de género y la diversidad geográfica. En opinión de la Red, en su informe anual a la Asamblea General correspondiente a 2014, en el que había informado sobre los posibles efectos positivos que el aumento tendría a largo plazo en relación con el seguro médico y la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la Comisión no había calculado los costos adicionales conexos que ello supondría para los presupuestos operacionales de las organizaciones;

c) Las consecuencias financieras reales del aumento no se harían evidentes hasta que se aplicara el cambio y se conocieran las medidas de transición acordadas para el nuevo conjunto de elementos de las remuneración; por consiguiente, era aconsejable retrasar el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio para el personal actual hasta que la Asamblea adoptara las decisiones necesarias respecto del nuevo conjunto integral de la remuneración.

21. Recordando el artículo 16 del estatuto de la Comisión, la Red señaló que cualquier fecha de aplicación acordada para el régimen común sería indicativa, en el mejor de los casos, ya que la decisión final sobre ese asunto era competencia de los órganos rectores de las organizaciones.

22. Los representantes de las organizaciones recordaron que la Asamblea General había solicitado en su resolución 69/251 que se celebraran consultas con todas las organizaciones acerca de la fecha de aplicación. Reiteraron que una abrumadora mayoría de los jefes ejecutivos se habían manifestado a favor de la fecha de enero de 2018 y observaron con pesar que las opiniones y solicitudes de los jefes ejecutivos no se habían tenido en cuenta suficientemente en las deliberaciones. También expresaron su confianza en que la Comisión presentaría una exposición rigurosa de las consecuencias financieras en sus comunicaciones con la Asamblea General y pusieron de relieve que, según las estimaciones preliminares, una parte considerable de las economías que se preveía obtener del examen del conjunto integral de la remuneración se contrarrestarían con los gastos adicionales derivados de la aplicación pronta y paralela del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio a los 65 años para el personal actual.

23. Los representantes de las tres federaciones de personal dijeron que la fecha de aplicación debía seguir siendo el 1 de enero de 2016, tal como había recomendado inicialmente la Comisión. En su opinión, los motivos aducidos por la Red de Recursos Humanos para el aplazamiento de la fecha efectiva de aplicación no eran nuevos y ya habían sido examinados por la Comisión. El representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas señaló que la Comisión había recomendado en dos ocasiones la fecha del 1 de enero de 2016, la primera de ellas en 2013, cuando la Comisión, teniendo en cuenta que las organizaciones ya habían presentado sus presupuestos para el bienio 2014-2015, había considerado que 2016 sería una fecha apropiada. El representante sostuvo que, con arreglo a los argumentos de la Red, nunca se encontraría un momento apropiado para la aplicación porque las organizaciones siempre estaban sumidas en procesos de reorganización y los exámenes de la remuneración se hacían constantemente. Mencionó los informes de la Dependencia Común de Inspección que, según dijo, contradecían en muchos casos los argumentos aducidos por los representantes de las organizaciones. En esos informes se hacía referencia a las prácticas actuales de retener a funcionarios más allá de su fecha de jubilación y de contratar a jubilados, lo que, en su opinión, ponía de manifiesto la falta de planificación de la fuerza de trabajo y el deficiente análisis de los costos en las organizaciones. En todo caso, la Comisión ya había examinado a fondo esas cuestiones. La planificación y gestión del sistema actual de tres edades diferentes de separación del servicio (60, 62 y 65 años) sería más difícil que la adopción de una edad única de separación del servicio. También recordó que con ello se obtendrían beneficios para la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y reducciones en las obligaciones por seguro médico después de la separación del servicio por un monto de unos 30 millones de dólares al año. Las

federaciones del personal también cuestionaron la afirmación hecha por las organizaciones de que el mantenimiento de los funcionarios por más tiempo generaría costos considerables, puesto que la contratación de nuevos funcionarios también generaría costos considerables a no ser que tuvieran previsto no reemplazar a los funcionarios que se jubilaran. Si ese no era el caso, se podían prever economías derivadas del aplazamiento de los procesos de repatriación y contratación. Se señaló que los costos de contratación oscilaban alrededor de 60.000 dólares por funcionario. El representante de las federaciones de personal concluyó su intervención diciendo que se debía mantener la recomendación anterior de la Comisión acerca de la fecha de aplicación del 1 de enero de 2016.

24. La Comisión observó que la Asamblea General ya había decidido aumentar la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, por lo que la única cuestión que la Comisión tenía ante sí era la recomendación de la fecha de aplicación.

25. La Comisión señaló que se había atendido a la solicitud de la Asamblea General y había consultado a los jefes ejecutivos sobre la fecha de aplicación. Algunos miembros de la Comisión consideraban que el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio requeriría la aplicación de programas específicos de gestión de los recursos humanos y que algunas organizaciones podrían tener dificultades para adoptar esa política. No obstante, el asunto se venía examinando desde hacía tres o cuatro años, por lo que era de esperar que los órganos rectores hubieran sido informados debidamente y hubieran iniciado la planificación. Un miembro de la Comisión dijo que, si bien la Comisión había formulado su recomendación del 1 de enero de 2016 en su 77º período de sesiones celebrado en 2013, la Asamblea General no había dado su aprobación hasta 2014 y no había especificado una fecha de aplicación, por lo que se debería dar más tiempo a las organizaciones para adaptarse, teniendo en cuenta la cuestión de los derechos adquiridos de los funcionarios y su derecho a elegir. De conformidad con el artículo 16 de su estatuto, la Comisión solo podía formular recomendaciones al respecto; la decisión final era competencia de los órganos rectores de las organizaciones. Puesto que la mayoría de los jefes ejecutivos habían indicado que preferían una fecha de aplicación no anterior al 1 de enero de 2018, tal vez esa fuera la fecha más apropiada. La adopción de una fecha de aplicación anterior impondría cargas financieras adicionales a las organizaciones, ya que en la mayor parte de los casos sus presupuestos bienales tenían que estar basados en los reglamentos del personal vigentes que fijaban la fecha de jubilación a los 60 o 62 años.

26. Otros miembros de la Comisión no consideraban convincentes los motivos aducidos por las organizaciones para aplazar la aplicación, a saber, no entorpecer la promoción de la igualdad de género, la diversidad o los programas de rejuvenecimiento, ya que esas debían ser actividades permanentes en la gestión de los recursos humanos y no una medida reactiva. En su opinión, la necesidad de adoptar políticas de recursos humanos no se debía utilizar como justificación para aplazar el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio. El hecho de que las organizaciones sostuvieran que no se podían adaptar a nuevos mandatos indicaba deficiencias en su planificación y gestión estratégicas. La política propuesta reflejaba las tendencias observadas tanto en las administraciones nacionales como en las organizaciones internacionales, que se mantendrían mientras la esperanza de vida siguiera aumentando. Las organizaciones tenían que ser conscientes de ello y ser capaces de adaptarse a los cambios.

27. La Comisión estuvo de acuerdo en que, habida cuenta de las diferentes opiniones sobre el tema, era necesario llegar a una solución de compromiso. Observó que las organizaciones habían cambiado su posición respecto del tiempo necesario para aplicar la política y señaló que en 2009 la propia Red de Recursos Humanos había presentado una propuesta a la Comisión para aumentar la edad obligatoria de separación del servicio. La Red se había mostrado a favor de fijar la edad obligatoria de separación del servicio de todos los funcionarios en 62 años para 2012, y había estado de acuerdo en examinar la posibilidad de aumentarla a 65 años para todo el personal y en estudiar modalidades innovadoras y flexibles para la aplicación de la edad obligatoria de separación del servicio (véase A/64/30, párrs. 12 a 14).

Decisión de la Comisión

28. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que la fecha de aplicación para el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014 fuera en 2016, y a más tardar el 1 de enero de 2017, y que se tuviera en cuenta el principio de los derechos adquiridos.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

29. El concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos fue introducido por la Asamblea General en la sección I.H de su resolución 44/198, 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 en la actualidad es la administración pública federal de los Estados Unidos, con exclusión de toda remuneración basada en la localidad. Se efectúan ajustes periódicos sobre la base de una comparación entre los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala (categoría P-4, escalón VI, a la tasa para funcionarios con familiares a cargo) y los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos (escalón VI de las categorías GS-13 y GS-14, con una ponderación del 33% y el 67%, respectivamente). Los ajustes se efectúan mediante el método habitual de incorporar puntos del ajuste por lugar de destino al sueldo básico/mínimo, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente el ajuste por lugar de destino.

30. Se informó a la Comisión de que se había aplicado un aumento del 1% a la escala de sueldos básicos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente con efecto a partir del 1 de enero de 2015. También se habían introducido modificaciones menores en las escalas tributarias federales de los Estados Unidos correspondientes a 2015. En el caso de las disposiciones tributarias de los estados de Maryland o Virginia para el año 2015, no se habían registrado cambios pero sí se habían introducido varias modificaciones en el Distrito Federal de Columbia con miras a reducir la carga impositiva. Se había creado un tramo impositivo para los ingresos imposables de entre 40.000 dólares y 60.000 dólares, al que se aplicaba una menor tasa impositiva, del 7,0%. Anteriormente, a los ingresos imposables de entre 40.000 dólares y 350.000 dólares se les aplicaba una tasa del 8,5%. Además, la deducción estándar pasó de 4.000 dólares a 8.350 dólares.

31. Teniendo en cuenta lo anterior, se hizo un cálculo de las consecuencias financieras anuales a nivel de todo el sistema derivadas de un aumento en la escala de sueldos básicos/mínimos en dólares de los Estados Unidos, según se detalla a continuación:

a)	Para los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo en los que los sueldos netos quedarían por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	0
b)	Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio	550 000

Deliberaciones de la Comisión

32. La Red de Recursos Humanos y los representantes de las federaciones del personal tomaron nota de la propuesta.

33. La Comisión señaló que, de conformidad con el procedimiento normal de ajuste, a fin de reflejar el aumento de los sueldos del Cuadro General, así como la incidencia de las modificaciones tributarias mencionadas anteriormente, habría que ajustar al alza la escala de sueldos básicos/mínimos en un 1,08% a partir del 1 de enero de 2016. Ese ajuste se haría mediante la aplicación del principio “sin pérdidas ni ganancias”, es decir, mediante una reducción proporcional del ajuste por lugar de destino. Si bien en general no tiene incidencia en los costos en lo que atañe a la remuneración neta, el procedimiento de ajuste de la escala de sueldos básicos tendría consecuencias en lo que respecta a los pagos por separación del servicio, como se señala más arriba.

34. La Comisión también observó que sería necesario señalar a la atención de la Asamblea General la propuesta de una escala de sueldos unificada que se recomienda en el contexto del examen amplio del conjunto de la remuneración (véase el cap. VII, secc. A). Si la Asamblea decide aprobar la escala de sueldos unificada con efecto a partir del 1 de enero de 2016, no habría necesidad de tomar medidas en relación con la propuesta que figura en el párrafo 33.

Decisiones de la Comisión

35. La Comisión, con sujeción a la decisión que adopte la Asamblea General en relación con la escala de sueldos unificada que se examina en el capítulo VII, sección A, decidió recomendar a la Asamblea, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2016, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figura en el anexo IV del presente informe, que refleja un ajuste del 1,08% y se aplicaría aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, lo cual no tendría incidencia en la paga líquida neta.

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

36. Conforme a un mandato permanente conferido por la Asamblea General, la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores 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 dicho fin, la Comisión examina anualmente los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas.

37. A partir del 1 de enero de 2015 se concedió un aumento general del 1% en la administración pública utilizada como referente. Otras novedades de importancia para la comparación fueron:

a) Las revisiones de los tramos impositivos federales y las deducciones estándar y personales, que dieron lugar a una pequeña reducción del impuesto sobre la renta para todos los contribuyentes del área metropolitana de Washington D.C.;

b) Un multiplicador del ajuste por lugar de destino de 66,7 en Nueva York para el período comprendido entre enero y diciembre de 2015 y la actual escala de sueldos básicos/mínimos netos, que entró en vigor el 1 de enero de 2015.

38. Sobre la base de los factores mencionados, se informó a la Comisión de que el margen de la remuneración neta correspondiente a 2015 se calculaba en 117,2, mientras que el correspondiente promedio de cinco años (2011 a 2015) se situaba en 117,2. En el anexo V del presente informe se exponen los detalles de la comparación.

Deliberaciones de la Comisión

39. Los representantes de la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal tomaron nota de las conclusiones de la última comparación del margen.

40. La Comisión observó que, sobre la base de los últimos datos disponibles, el nivel del margen para 2015 se situaba en 117,2. Teniendo presentes las numerosas variables que podían afectar al margen, la Comisión observó asimismo que para la administración pública utilizada como referente se proponía un aumento general del 1,3% en enero de 2016. Según estimaciones iniciales, este aumento, en caso de entrar en vigor, supondría en 2016 un nivel de margen cercano a 116, siempre que los demás factores no registraran alteraciones importantes. A ese respecto, la Comisión tomó en consideración la sección II.D, párrafo 3 de la resolución 69/251 de la Asamblea General, en la que la Asamblea recordó que el promedio de cinco años del margen de la remuneración neta debía mantenerse en torno al punto medio conveniente de 115 y pidió a la Comisión que siguiera tomando las medidas necesarias para situar el margen del año civil en torno a este punto medio.

Decisiones de la Comisión

41. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el margen correspondiente al año civil 2015 entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios que ocupaban puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C., se estimaba en 117,2, y de que el promedio del margen en los últimos cinco años (2011-2015) también se estimaba en 117,2.

C. Asuntos de ajustes por lugar de destino

1. Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 37º período de sesiones

42. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió estudiando el funcionamiento del sistema de los ajustes por lugar de destino y, en ese contexto, examinó el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 37º período de sesiones celebrado en 2015. El Comité Asesor, que se había reunido en el marco del examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas y de los preparativos logísticos para la ronda de 2016 de estudios sobre el costo de la vida, había examinado varios estudios pertinentes y formulado una serie de recomendaciones que se presentaron a la Comisión para su examen.

43. La Comisión examinó las recomendaciones que se referían a: la lista de artículos y especificaciones de la canasta familiar que se utilizarían para la reunión de datos sobre precios en la próxima ronda de estudios sobre el costo de la vida; el

nuevo diseño de los formularios de reunión de datos; el *modus operandi* para la utilización de los datos sobre precios reunidos en el marco del Programa de Comparación Europea a los efectos de establecer el ajuste por lugar de destino para todos los lugares de destino incluidos en el grupo I; las propuestas de modificación de las normas operacionales que rigen el sistema de ajustes por lugar de destino; el examen del plan de subsidio de alquiler en el contexto del restablecimiento del equilibrio entre el subsidio de alquiler y el ajuste por lugar de destino; y el examen de la aplicación del ajuste por lugar de destino en Nueva York en el contexto del mecanismo de gestión del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos.

Resumen de las recomendaciones

44. El Comité Asesor llegó a la conclusión de que no había motivos metodológicos de estadística para sustentar o rechazar ninguna de las modificaciones propuestas a las normas operacionales que regían el sistema de ajustes por lugar de destino, y recomendó que la secretaría asistiera a la Comisión para adoptar cualquier decisión a este respecto en el contexto de su examen amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común, sin perjuicio de los principios en que se basaba el sistema de ajustes por lugar de destino.

45. En lo que respecta al plan de subsidio de alquiler, el Comité Asesor recomendó que la secretaría examinara la posibilidad de diseñar una prima de asistencia de vivienda pagadera, en lugar del subsidio de alquiler, a todos los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas que recibieran una nueva asignación. Esa prima sería más transparente y más fácil de administrar que el actual plan de subsidio de alquiler y, al mismo tiempo, mantendría un elemento de asistencia para la vivienda competitivo y eficaz en función de los costos en el conjunto de la remuneración. El Comité Asesor recomendó también que la secretaría estableciera criterios objetivos para determinar qué lugares de destino del grupo II serían los más adecuados para aplicar el plan de subsidios de alquiler del grupo I. Asimismo, recomendó que la Comisión diera orientaciones sobre la aplicación de los elementos fundamentales del plan de subsidio de alquiler que deberían armonizarse en todas las organizaciones y todos los lugares de destino.

46. El Comité Asesor informó a la Comisión de que el enfoque propuesto de vincular rígidamente la evolución de los sueldos de los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas en Nueva York con la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C., en el contexto de la gestión global del margen de la remuneración neta, daría lugar a un mecanismo más sencillo y más previsible para el ajuste de los sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York. No obstante, era probable que su aplicación diera lugar a una escala de ajustes de los sueldos más complicada y menos previsible para los funcionarios que prestaban servicios en otros lugares de destino en todo el mundo.

Deliberaciones de la Comisión

47. El representante de la Red de Recursos Humanos expresó su apoyo a la recomendación de que la secretaría estudiara la viabilidad de crear una prima de asistencia para la vivienda en sustitución del actual plan de subsidio de alquiler,

pero solicitó que se aclarara cuándo y cómo se incluiría esa cuestión en el examen amplio del conjunto integral de la remuneración en el régimen común, teniendo en cuenta lo avanzado que se encontraba el proceso. También expresó su apoyo a algunas de las propuestas de modificación de las normas operacionales que regían el sistema de los ajustes por lugar de destino, pero no a otras.

48. Los representantes de las federaciones del personal apoyaron que se mantuviera el *statu quo* en lo que respecta a la metodología para determinar el ajuste por lugar de destino para Nueva York, en lugar de vincular rígidamente los sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas en Nueva York con los de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos. Con respecto a la cuestión de utilizar una prima de asistencia de vivienda en lugar del subsidio de alquiler, pusieron de relieve la importancia que revestía el subsidio de alquiler en la remuneración del personal en un momento en que el ajuste por lugar de destino por sí solo no se acompañaba al aumento significativo de los costos de la vivienda, lo que daba lugar a que muchos funcionarios pasaran a residir más y más lejos de su lugar de trabajo. Subrayaron que el uso de primas de asistencia de vivienda debía estudiarse detenidamente para asegurarse de que no redundara en perjuicio del personal. En respuesta a las preocupaciones planteadas por las federaciones del personal acerca de los gastos de vivienda, la secretaría aclaró que los montos de alquiler indicados por el personal se utilizaban únicamente para estimar la ponderación relativa asignada al componente de vivienda en la totalidad de la estructura del índice de ajustes por lugar de destino, pero no para las paridades de los alquileres, que se basaban en los datos sobre alquileres del mercado.

Decisiones de la Comisión

49. La Comisión aprobó las recomendaciones del Comité Asesor relativas a la revisión de los formularios de reunión de datos y la lista de artículos y especificaciones para la ronda de estudios de 2016 sobre el costo de la vida.

50. La Comisión aprobó el programa del 38º período de sesiones del Comité Asesor, que figura en el anexo VI del presente informe, y solicitó a la secretaría que realizara un nuevo análisis a los efectos de presentar propuestas concretas en relación con las modificaciones de las normas operacionales que rigen el sistema de ajustes por lugar de destino y la aplicación de las principales características del plan de subsidio de alquiler que deberían armonizarse en todas las organizaciones y lugares de destino.

2. Modificaciones de las normas operacionales que rigen el sistema de ajustes por lugar de destino

51. En respuesta a la decisión de la Comisión mencionada más arriba, la secretaría examinó las normas operacionales que rigen el sistema de ajustes por lugar de destino y llegó a la conclusión de que solo cuatro de esas normas merecían ser sometidas a estudio con miras a su posible modificación:

a) La norma del 5% en el marco del régimen actual de sincronización de los ciclos de examen de la clasificación del ajuste por lugar de destino para los lugares de destino del grupo I;

b) La medida de reducción de la diferencia, concretamente el aumento del 5% del índice del ajuste por lugar de destino basado en la realización de un estudio al establecer la nueva clasificación del ajuste por lugar de destino para un lugar de destino, tras la obtención de resultados negativos en un estudio entre ciudades;

c) La norma del 0,5%, que establece la cuantía de referencia de la paga líquida neta en moneda local en los lugares de destino del grupo I;

d) El establecimiento de umbrales del subsidio de alquiler.

52. El objetivo de las modificaciones propuestas era conseguir que el ajuste de los sueldos sea más previsible y sostenible, a partir de la realización de estudios sobre el costo de la vida y el cálculo del índice del ajuste por lugar de destino. La secretaría presentó un análisis detallado de las opciones propuestas para cada norma operacional, incluidas sus ventajas y desventajas, a fin de ayudar a la Comisión a determinar la eficacia de las modificaciones propuestas en comparación con la situación actual y en relación con los objetivos generales del examen amplio del conjunto integral de la remuneración en el régimen común.

53. La Comisión observó que la secretaría había destacado las revisiones del cálculo del índice del ajuste por lugar de destino que la Comisión había aprobado en su 79º período de sesiones celebrado en 2014. Dichas revisiones se referían principalmente al uso de una especificación armonizada del coeficiente de ponderación del componente de los gastos efectuados fuera de la zona para todos los lugares de destino y en una nueva metodología para calcular el índice de alquileres en los lugares de destino del grupo I. Las modificaciones producían un índice del ajuste por lugar de destino que era más exacto, transparente y eficaz en función de los costos que el actual.

54. La Comisión recordó la justificación de la norma del 5%, que era poder ajustar los sueldos antes de la fecha reglamentaria del examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino en los casos en que se registrara una inflación excesiva de un 5% o más en el costo de la vida en lugares de destino del grupo I. Con arreglo al sistema actual, la fecha de referencia para el seguimiento de la inflación no se cambia a menos que haya un aumento real de los sueldos, lo que significa que la norma se puede activar en períodos de más de un año y en épocas de inflación baja o moderada. Según los datos presentados, la norma se había activado en el plazo de un año o menos solo en el 54% de los 72 casos en que se había aplicado en los últimos 14 años (de 2002 a 2015). La Comisión examinó tres opciones para la modificación de la norma. Una opción era abolirla, lo que significaría que todos los lugares de destino del grupo I tendrían la misma fecha de examen que Nueva York para la revisión de la clasificación del ajuste por lugar de destino, sin tener en cuenta sus circunstancias macroeconómicas específicas. La segunda opción era mantener la norma, pero establecer como fecha para el seguimiento de la inflación la fecha reglamentaria para el examen de la clasificación del ajuste por lugar de destino, con independencia de que este dé lugar o no a un aumento de los sueldos, con lo que se abordarían solo las situaciones de una inflación excesiva registrada en un período de 12 meses pero no los casos de una inflación baja o moderada durante un período más largo. La tercera opción consistía en una ligera modificación de la segunda y consistía en aplicar la norma solo si se activaba más de tres meses antes del examen reglamentario de la clasificación del ajuste por lugar de destino sincronizado con Nueva York. Esta opción eliminaría la posibilidad de realizar más de una examen de la clasificación del ajuste por lugar de destino en un plazo de tres

meses y, al mismo tiempo, mejoraría la sincronización de los ciclos de examen de la clasificación para todos los lugares de destino del grupo I.

55. Con respecto a la medida de reducción de la diferencia, se examinó la opción de eliminar el aumento del 5% del índice del ajuste por lugar de destino basado en la realización de un estudio al establecer la nueva clasificación del ajuste por lugar de destino para un lugar de destino, tras la obtención de resultados negativos en un estudio entre ciudades. Esa opción contribuiría a armonizar los sueldos y los índices de los ajustes por lugar de destino con el tiempo pero daría lugar a unos sueldos más bajos, sobre todo en los lugares de destino que tienen monedas débiles e inestables.

56. La Comisión abordó la cuestión de la posible pérdida de poder adquisitivo de los sueldos pagados en moneda local en algunos lugares de destino del grupo I en los que los sueldos se fijaban en la moneda local pero los funcionarios destinados en esos lugares se veían obligados a utilizar una parte considerable de sus ingresos para sufragar gastos en monedas extranjeras fuertes (por ejemplo, alquileres en euros o derechos de matrícula en dólares de los Estados Unidos). Se examinó una modificación de la norma del 0,5%, conforme a la cual la paga líquida en la moneda local se estabilizaba mes a mes mediante el ajuste de la clasificación de los ajustes por lugar de destino para tener en cuenta las fluctuaciones en los tipos de cambio. La modificación consistía en dividir la paga líquida en dos partes, una en la moneda local y otra en dólares de los Estados Unidos, y estabilizar cada una de esas partes dentro de un margen de más o menos 0,5%. Aunque esta modificación generaría incrementos marginales de los sueldos durante períodos de depreciación de la moneda local en relación con el dólar de los Estados Unidos, todo ello dependiendo de la proporción de gastos que se asumiese en monedas distintas de la local (a mayor proporción mayor aumento de los sueldos), lo contrario sucedería cuando la moneda local se apreciara en relación con el dólar de los Estados Unidos. Además, la modificación crearía complicaciones para el cálculo del índice de ajustes por lugar de destino y su actualización para los lugares de destino del grupo I.

57. Se examinaron dos opciones para el establecimiento de umbrales del subsidio de alquiler en el marco de la escala de sueldos unificada. La primera consistiría en establecer un umbral para los funcionarios sin familiares a cargo, al que se le aplicaría un factor de 1,06 para calcular el umbral de los funcionarios con familiares a cargo. Esa opción produciría dos umbrales diferentes, dependiendo de si el funcionario tiene o no familiares a cargo, y reflejaría la diferencia en la remuneración neta entre las dos situaciones en el sistema actual (una prestación por cónyuge a cargo del 6%). La segunda opción consistiría en aplicar el mismo umbral a todo el personal, aunque permitiría fijar la cuantía del alquiler máximo razonable a un nivel más elevado para los funcionarios con familiares a cargo.

Deliberaciones de la Comisión

58. El representante de la Red de Recursos Humanos expresó su aprecio por el análisis que había realizado la secretaría de las normas operacionales que rigen el sistema de ajustes por lugar de destino y por la labor subyacente de los miembros del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino. Destacó que, dado el clima macroeconómico actual, era probable que la norma del 5% se aplicara en contadas situaciones, no obstante seguía siendo una salvaguardia importante contra la posible pérdida de poder adquisitivo del personal que trabajaba en lugares de destino con una inflación excepcionalmente alta y, por consiguiente, no se debía

eliminar. Además, con el fin de minimizar la carga administrativa, expresó su preferencia por la opción que evitaba la realización de dos exámenes en un período de tres meses. También apoyó las siguientes propuestas: la eliminación del aumento del 5% del índice de ajustes por lugar de destino en la aplicación de la medida de reducción de la diferencia, en caso de que un estudio entre ciudades diera resultados negativos significativos; la modificación propuesta de la norma del 0,5%; y la aplicación del umbral del subsidio de alquiler calculado sobre la base de la escala unificada de sueldos para los funcionarios sin familiares a cargo, y dividido por un factor de 1,06 para calcular el umbral para los funcionarios con familiares a cargo. El representante de la Red estuvo de acuerdo con la secretaría en que ese procedimiento para el establecimiento de los umbrales del subsidio de alquiler era más transparente y más coherente con la práctica actual que el método alternativo de diferenciación en los niveles del alquiler máximo razonable.

59. Los representantes de las federaciones del personal apoyaron el mantenimiento de las normas operacionales que rigen en la actualidad el sistema de ajustes por lugar de destino porque, en su opinión, eran sólidas y habían demostrado su validez a lo largo del tiempo con respecto a la protección de los sueldos del personal frente a las fluctuaciones de la inflación y los tipos de cambio y la igualación del poder adquisitivo de los sueldos de los funcionarios en todos los lugares de destino. Asimismo, apoyaron el mantenimiento de la diferencia del 11% entre los umbrales para los funcionarios con familiares a cargo y los funcionarios sin familiares a cargo con arreglo al plan actual, en vez de la diferencia del 6% con arreglo a la modificación propuesta. También se opusieron a la opción alternativa de conceder a las organizaciones flexibilidad para determinar los niveles de los alquileres máximos razonables, ya que ello podía crear una competencia poco saludable entre las diferentes organizaciones presentes en un mismo lugar de destino. Además, destacaron que para algunos lugares de destino, como Nueva York, el subsidio de alquiler era un componente importante de la remuneración, por lo que era fundamental que se contabilizaran con exactitud los costos del alquiler, en particular que se calcularan los umbrales y límites máximos sobre la base del costo real de los alquileres en el lugar de destino y no en ubicaciones alejadas de él. Por otro lado, los representantes propusieron que la Comisión realizara un estudio amplio del plan de subsidio de alquiler y de la clasificación de los lugares de destino a los efectos del ajuste por lugar de destino.

60. Los miembros de la Comisión reafirmaron el papel crucial que desempeñaba el ajuste por lugar de destino en la igualación del poder adquisitivo de los sueldos en todos los lugares de destino y la necesidad de contar con un sistema que permitiera hacer un cálculo apropiado. También apoyaron la justificación de la norma del 5% y estuvieron de acuerdo con las organizaciones y las federaciones del personal en que se debía mantener, aunque modificada de modo que solo se pueda activar en caso de que se registre una inflación excesiva en un plazo de 12 meses. Con el fin de simplificar la labor de la secretaría y mejorar la sincronización de los ciclos de examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino en todos los lugares de destino del grupo I, la aplicación de la norma se debía limitar únicamente a las situaciones en que se activara con más de tres meses de antelación a la fecha reglamentaria prevista del examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino.

61. La mayoría de los miembros de la Comisión observaron que el objetivo de la medida de reducción de la diferencia era facilitar la transición a un nivel de sueldo más bajo para el personal que ya se encontraba prestando servicios en un lugar de destino antes de la fecha de aplicación de un multiplicador del ajuste por lugar de destino más bajo. No obstante, no creían que estuviera justificado compensar el consiguiente nivel más bajo del ajuste por lugar de destino con un aumento del 5% del índice del ajuste por lugar de destino derivado de un estudio realizado para determinar el multiplicador correspondiente al lugar de destino, que no se aplicaría al personal asignado a ese lugar de destino después de la fecha de aplicación del multiplicador más bajo. Subrayaron que el ajuste por lugar de destino estaba concebido para compensar el costo real de la vida en el lugar de destino y que, por ello, los resultados de un estudio del costo de vida, incluso aunque fueran muy negativos, se tenían que considerar como el reflejo fiel de la realidad. En consecuencia, pidieron que se aboliera el aumento del 5% de los resultados del estudio, ya que ello equivalía a compensar al personal por encima del nivel correspondiente a la evolución del costo de la vida. En respuesta a las solicitudes de aclaraciones, la secretaria señaló que la modificación propuesta daría lugar a reducciones significativas de los sueldos en lugares de destino con monedas locales débiles e inestables. Como ejemplo de ello, la secretaria presentó los resultados de la aplicación más reciente de la norma de 10 puntos, que mostraban que los estudios del costo de la vida realizados en los lugares de destino afectados habían dado lugar a reducciones de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino de hasta 23 puntos porcentuales con arreglo al sistema actual y de hasta 30 puntos con la modificación propuesta.

62. Por lo que respecta al ajuste de la clasificación del ajuste por lugar de destino de los lugares de destino del grupo I con arreglo a la norma del 0,5%, algunos miembros de la Comisión observaron que, aunque los efectos negativos de una moneda local débil para el poder adquisitivo de la paga líquida en lugares de destino del grupo I, en los que una considerable proporción de los gastos del personal se realizaba en monedas no locales, fueran más pronunciados en la actualidad en Hungría, se trataba de un problema general que afectaba a los lugares de destino de toda la región de Europa Oriental. Las economías de esta región se parecían más a las de los lugares de destino del grupo II que a las de los del grupo I. Puesto que algunos de esos lugares de destino presentaban circunstancias únicas en cuanto a la estabilidad de sus monedas locales y sus economías en general, algunos miembros de la Comisión consideraron razonable que se modificara la norma del 0,5% como había propuesto la secretaria. Sin embargo, otros miembros destacaron que el forint húngaro era bastante estable en relación con el dólar de los Estados Unidos y que sus fluctuaciones no habían sido mayores que las de otras monedas locales del grupo I en el pasado. También señalaron que la Comisión había expresado previamente la opinión de que esta cuestión estaba relacionada con la interacción de las divisas, que era impredecible, y que una forma razonable de abordar el problema era realizar estudios del costo de la vida con mayor frecuencia. Subrayaron los problemas asociados a la aplicación de la modificación propuesta, entre otros: las complicaciones adicionales que se introducirían en el cálculo del índice del ajuste por lugar de destino y en la actualización de ese índice para todos los lugares de destino; las dificultades para la medición exacta del promedio de gastos en monedas no locales en los lugares de destino; la posibilidad de que las ganancias acumuladas durante los períodos sostenidos de depreciación de la moneda local se pudieran perder cuando esa moneda se apreciara en relación con el dólar de los Estados

Unidos; y el hecho de que el índice del ajuste por lugar de destino resultante sería mucho menos receptivo a las condiciones económicas locales. En vista de todos esos problemas y teniendo en cuenta las medidas correctivas ya existentes, esos miembros consideraban que los costos asociados a la modificación de la norma del 0,5% superaban con mucho los beneficios. Por consiguiente, propusieron que la norma se mantuviera y que la secretaría siguiera estudiando e informando sobre la situación especial de Hungría y otros lugares de destino similares en los que una proporción considerable de los gastos del personal se realizaban en monedas no locales.

63. Con respecto al establecimiento de umbrales del subsidio de alquiler dentro del marco de la escala de sueldos unificada, hubo un consenso general en favor del enfoque de aplicar el umbral calculado sobre la base de la escala para funcionarios sin familiares a cargo y dividir la cuantía resultante por 1,06 para determinar el umbral de los funcionarios con familiares a cargo. Ese enfoque se consideraba razonable, racional, transparente, fácil de comprender y coherente con la práctica actual de diferenciar los umbrales sobre la base de la diferencia en la remuneración neta de los funcionarios con y sin familiares a cargo. Se convino en que el enfoque basado en la diferenciación de los umbrales sobre la base de diferentes niveles de alquileres máximos razonables estaba plagado de problemas administrativos, incluida su aplicación desigual por distintas organizaciones, y crearía una competencia poco saludable entre los funcionarios que prestaban servicios en organizaciones diferentes en un mismo lugar de destino.

Decisión de la Comisión

64. La Comisión decidió:

a) Mantener la norma del 5% para tener en cuenta de manera más oportuna los casos de inflación excesiva en lugares de destino del grupo I. La fecha de referencia para el examen de la inflación se debe volver a fijar en el momento del examen reglamentario de la clasificación del ajuste por lugar de destino, tanto si hay cambios en la clasificación como si no. La norma se debe aplicar solo si se activa más de tres meses antes de la fecha del examen reglamentario de la clasificación del ajuste por lugar de destino;

b) Modificar la medida de reducción de la diferencia a la hora de determinar el multiplicador del ajuste por lugar de destino aplicable a un lugar de destino mediante la abolición del aumento del 5% del ajuste por lugar de destino derivado de los resultados negativos de un estudio entre ciudades;

c) Seguir aplicando la norma del 0,5% de conformidad con las normas operacionales existentes;

d) Establecer los umbrales del subsidio de alquiler mediante la aplicación del umbral calculado utilizando la escala de sueldos unificada propuesta para los funcionarios sin familiares a cargo y dividiendo su monto por un factor de 1,06 para calcular el umbral correspondiente a los funcionarios con familiares a cargo, con efecto a partir de la fecha de promulgación de la escala de sueldos unificada para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

Capítulo V

Condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y de otros funcionarios de contratación local

A. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Kingston

65. Con la incorporación de la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, que tiene su sede en Kingston, al régimen común de las Naciones Unidas, la Comisión, en cumplimiento del artículo 12 1) de su estatuto, debe determinar los hechos pertinentes y formular recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y de otras categorías de contratación local. La Comisión realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Kingston utilizando la metodología II con una fecha de referencia fijada para septiembre de 2014.

66. Las escalas de sueldos netos propuestas para el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y para los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico en Kingston, recomendadas por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Kingston, se reproducen en el anexo VII del presente informe. El costo total anual de aplicar las dos escalas de sueldos se ha calculado en 143.415 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio vigente en septiembre de 2014 (112,79 dólares jamaicanos por 1 dólar de los Estados Unidos).

67. La escala de sueldos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos es un 5,1% superior a la escala actual. También se establecería un componente no pensionable de un 3,7% basado en las conclusiones del estudio. El sueldo en el punto más alto de la escala propuesta (GS-7/X) es de 3.556.372 dólares jamaicanos, es decir, de 31.531 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio vigente en septiembre de 2014. Al 1 de septiembre de 2014, este monto era inferior a la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) de un funcionario de categoría P-1/I sin familiares a cargo y se aproximaba a la de un funcionario nacional del Cuadro Orgánico de la categoría A/III. Las consecuencias financieras anuales totales de aplicar la escala de sueldos recomendada se estimaban en 66.992 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio vigente en septiembre de 2014.

68. La escala de sueldos recomendada para la categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico es un 9,5% superior a la escala actual. Las consecuencias financieras anuales totales de aplicar la escala de sueldos recomendada se estimaban en 76.424 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio vigente en septiembre de 2014.

69. Puesto que, en su resolución 68/253, la Asamblea General solicitó a la Comisión que no aumentara ninguno de los subsidios sobre los que tenía competencia hasta que los resultados del examen amplio del conjunto de la remuneración en el régimen común se hubiesen sometido a la consideración de la Asamblea General, la Comisión no recomendó ningún ajuste de las prestaciones por familiares a cargo en espera de que la Asamblea tomara una decisión sobre el presente informe.

B. Estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Nueva York

70. Sobre la base de la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en lugares de destino similares (metodología I), la Comisión realizó un estudio en Nueva York, tomando como fecha de referencia noviembre de 2014. En Nueva York hay cinco cuadros de personal de contratación local: Servicios Generales, Servicio de Seguridad, Artes y Oficios, Profesores de Idiomas y Auxiliares de Información Pública. Conforme a una decisión adoptada previamente por la Comisión, la cuantía de los sueldos de cuatro de esos cuadros debería ajustarse aplicando el mismo porcentaje acordado para el Cuadro de Servicios Generales.

71. Las escalas de sueldos correspondientes a los cinco cuadros de personal de contratación local en Nueva York, que la Comisión recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Nueva York, figuran en el anexo VIII del presente informe.

72. Las superposiciones de los sueldos máximos de esos cuadros con la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York son las siguientes (en dólares de los Estados Unidos):

<i>Cuadro</i>	<i>Máxima categoría/escalón</i>	<i>Sueldo anual</i>	<i>Superposición con el Cuadro Orgánico y categorías superiores</i>
Servicios Generales	GS-7/XI	72 886	P-1/VI sin familiares a cargo
Servicio de Seguridad	S-7/IX	88 125	P-2/V sin familiares a cargo
Artes y Oficios	AO-8/VII	75 793	P-1/VII sin familiares a cargo
Profesores de Idiomas	XII	77 201	P-1/VIII sin familiares a cargo
Auxiliares de Información Pública	AIP-III/V	55 627	Sin superposición

La Comisión consideró que esas superposiciones no eran motivo de preocupación.

73. Las escalas de sueldos recomendadas para los cinco cuadros de personal de contratación local en Nueva York son un 5,8% más bajas que las escalas actuales. Se estima que la aplicación de esas escalas de sueldos reportaría teóricamente economías anuales por valor de 12,13 millones de dólares. Sin embargo, está previsto que las escalas de sueldos recomendadas se apliquen únicamente al personal contratado a partir de la fecha de su promulgación por las organizaciones con sede en Nueva York, por lo que la recomendación no generaría economías inmediatas.

74. Habida cuenta de que la Asamblea General, en su resolución 68/253, solicitó a la Comisión que no aumentara ninguno de los subsidios sobre los que tenía competencia hasta que los resultados del examen amplio del conjunto de la remuneración en el régimen común se hubiesen sometido a la consideración de la Asamblea General, la Comisión decidió recomendar que se mantuviera la cuantía actual de las prestaciones por familiares a cargo del personal del Cuadro de

Servicios Generales y cuadros conexos de las organizaciones del régimen común en Nueva York.

C. Estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres

75. Sobre la base de la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en lugares de destino similares (metodología I), la Comisión realizó un estudio en Londres, tomando como mes de referencia mayo de 2015. La escala revisada de sueldos netos correspondiente al personal del Cuadro de Servicios Generales en Londres, que la Comisión recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Londres, figura en el anexo IX del presente informe.

76. La escala recomendada es un 3,5% más alta que la escala actual. El sueldo de la máxima categoría de la escala, SG-7/XI, asciende a 48.256 libras esterlinas, o 74.354 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio de mayo de 2015 (0,649 libras esterlinas por dólar). Al 1 de mayo de 2015, esa remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) equivalía aproximadamente a la de un funcionario de categoría P-1/III sin familiares a cargo.

77. Con respecto a las prestaciones por familiares a cargo, habida cuenta de que la Asamblea General, en su resolución 68/253, solicitó a la Comisión que no aumentara ninguno de los subsidios sobre los que tenía competencia hasta que los resultados del examen amplio del conjunto de la remuneración en el régimen común se hubiesen sometido a la consideración de la Asamblea General, la Comisión no recomendó que se ajustara la prestación correspondiente al primer hijo a cargo de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales en Londres. Sin embargo, la Comisión sí recomendó que la prestación por cada uno de los hijos siguientes al primero se redujera de 952 a 614 libras, teniendo en cuenta los datos recogidos durante el estudio.

78. Se estima que la aplicación de la escala de sueldos recomendada acarrearía consecuencias financieras por un valor total de 243.202 dólares al año, mientras que la aplicación de la cuantía revisada de la prestación por cada uno de los hijos siguientes al primer hijo a cargo reportaría teóricamente economías anuales por valor de 12.499 dólares. Sin embargo, está previsto que la cuantía recomendada para esta prestación se aplique únicamente al personal contratado a partir de la fecha de su promulgación por las organizaciones con sede en Londres, por lo que las recomendaciones de la Comisión al respecto solo conllevarían economías inmediatas limitadas.

Segunda parte
Examen del conjunto integral de la remuneración
en el régimen común

Capítulo VI

Resumen

A. Introducción

1. Justificación para la realización de un examen amplio

79. En su 75º período de sesiones celebrado en 2012, la Comisión decidió incluir en su programa de trabajo de 2013-2014 un examen del conjunto integral de la remuneración de los funcionarios del régimen común a fin de asegurar que el sueldo y las prestaciones ofrecidas a los funcionarios siguieran cumpliendo su propósito. Anteriormente, se habían realizado exámenes amplios en 1976 y 1989 y un examen de menor alcance del sistema de sueldos y las prestaciones en 2000. Desde el anterior examen amplio realizado en 1989, el régimen común de las Naciones Unidas se había enfrentado a importantes desafíos institucionales, como cambios en el tamaño, las pautas de despliegue y la composición demográfica del personal. Durante ese período, se habían examinado periódicamente y por separado diversos elementos y prestaciones del sistema de remuneración pero no se había realizado un análisis amplio de todo el conjunto, incluidas la interrelación y posible superposición de elementos. En consecuencia, se estimó que era necesario hacer una examen de todos los elementos con un enfoque holístico.

2. Directrices de la Asamblea General y principios vigentes

80. En sus resoluciones 67/257, 68/253 y 69/251, la Asamblea General formuló solicitudes específicas en relación con el examen amplio y pidió a la Comisión que la informara, a más tardar en su septuagésimo período de sesiones en 2015, sobre las conclusiones y recomendaciones finales. En particular solicitó que:

- a) La Comisión examinara todos los elementos de la remuneración de manera holística para salvaguardar los valores básicos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;
- b) En las propuestas que formulara como resultado del examen, asegurara la comparabilidad del conjunto integral de la remuneración en el régimen común de las Naciones Unidas con arreglo al principio Noblemaire, ya que ese principio seguía siendo fundamental para el régimen común y, por tanto, para el examen amplio;
- c) La Comisión tuviera presente la situación financiera de las organizaciones participantes en el régimen común y su capacidad para atraer a una fuerza de trabajo competitiva;
- d) La Comisión siguiera examinando las cuestiones relacionadas con la gestión del margen en el contexto del examen amplio de la remuneración.

81. La Comisión volvió a examinar la filosofía subyacente y los principios que rigen las condiciones de empleo y servicio de los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas, y observó que la remuneración era un factor importante para la motivación e implicación del personal y que desempeñaba un papel significativo en la armonización del comportamiento del personal. Por consiguiente, el mejor modo de elaborar un sistema de remuneración que reflejara y promoviera los valores del régimen común era mediante la vinculación de los marcos de gestión de los recursos humanos y de la actuación profesional.

82. Se acordó que la filosofía del sistema de remuneración seguiría estando basada en los principios dimanantes del Artículo 101 de la Carta, según el cual la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, otorgando la debida consideración a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible, así como al principio Noblemaire, que establece que no debe haber ninguna diferencia en la remuneración en función de la nacionalidad y que, a fin de asegurar que las organizaciones puedan contratar personal de todos los Estados Miembros, los sueldos se deben fijar utilizando como referente la administración pública nacional mejor remunerada. El principio Noblemaire apoya el concepto de “igual remuneración por trabajo de igual valor” y ha sido la base para el mantenimiento de la competitividad de los sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

83. El concepto de retribución total también se consideró importante para el examen del conjunto integral de la remuneración, porque permitía adoptar una perspectiva más amplia en vez de centrarse exclusivamente en los aspectos monetarios de la remuneración. Mediante la utilización del enfoque de la retribución total, la Comisión podría examinar la eficacia de las prestaciones del régimen común, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la evaluación de la actuación profesional y los programas de reconocimiento, y el desarrollo de oportunidades de promoción de la carrera en el régimen común.

3. Objetivos del examen y criterios para el diseño de un sistema de compensación revisado

84. En las etapas preliminares del examen, se detectaron una serie de problemas, entre otros, la complejidad del sistema de remuneración actual y la percepción de falta de transparencia, los elevados costos administrativos y de personal, y la falta de flexibilidad del sistema, todo lo cual reducía el margen de maniobra de algunas organizaciones a la hora de responder a circunstancias particulares. Con el fin de abordar debidamente esas y otras cuestiones cruciales, la Comisión estableció los siguientes criterios para la elaboración de un régimen de remuneración revisado:

a) El nuevo régimen debería apoyar el cumplimiento de los mandatos de las organizaciones y ser competitivo, imparcial, equitativo, transparente, sencillo en su diseño, y fácil de administrar y de comprender, tanto por el personal como por otros interesados, y debería recompensar la excelencia y abordar los casos de desempeño insatisfactorio;

b) El nuevo régimen debería ser coherente en su núcleo fundamental, pero también debería permitir cierta flexibilidad para atender las necesidades y dificultades específicas de las organizaciones, en particular con respecto a la diversidad, las ocupaciones especializadas o las capacidades técnicas difíciles de conseguir;

c) La aplicación del nuevo régimen debería basarse en la contención general de los gastos y en la sostenibilidad.

85. Por otro lado, la Comisión elaboró una serie de objetivos generales para el examen y adoptó la siguiente declaración de principios:

a) El objetivo del examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común es asegurar la capacidad constante de las organizaciones para cumplir eficazmente sus respectivos mandatos, sobre la base de los principios rectores y las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas y en el marco del régimen común;

b) El examen tiene por objeto lograr un sistema de remuneración que, sin perjuicio de la cohesión general del régimen común, proporcione a las organizaciones un grado de flexibilidad en la aplicación del conjunto integral de la remuneración. La remuneración debería atraer y retener la mejor combinación de talentos, competencias y diversidad. El sistema revisado también debería promover la excelencia y reconocer la actuación profesional;

c) El examen debería centrarse en la creación de un sistema coherente e integrado que sea racional, transparente y eficaz en función de los costos. Las prestaciones estarían dirigidas a promover la excelencia de la organización mediante la motivación y participación del personal. Además, el régimen revisado debería permitir que los Estados Miembros, las organizaciones y el personal comprendan mejor la estructura, los procesos y los resultados. Por último, el régimen revisado debería proporcionar la estabilidad y la previsibilidad necesarias para facilitar la cohesión con el proceso de programación y presupuestación.

86. La Comisión decidió que, dado el alcance del ejercicio, el examen de la remuneración de las categorías de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos se realizaría en una fecha posterior, una vez que se hubiera completado el examen de la remuneración de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

B. Realización del examen

87. Tras haber establecido los objetivos y criterios para el examen amplio, se elaboró un esquema del proceso en el que se especificaban el *modus operandi* y las principales actividades:

1. Preparación de la base empírica necesaria para el examen

Reunión de datos

88. Se recogieron datos e información de las organizaciones y el personal del régimen común, así como de entidades externas, como otras organizaciones internacionales y administraciones públicas nacionales, y de consultores especializados. La secretaría estableció niveles de referencia entre los elementos actuales de la remuneración y los de la administración pública utilizada como referente y estudió otras prácticas de remuneración fuera del régimen común, incluidas las de algunas organizaciones internacionales. Además, los miembros de la Comisión y el personal de la Secretaría participaron en un retiro de dos días de duración en el que algunas organizaciones externas al régimen común fueron invitadas a presentar exposiciones sobre sus sistemas de remuneración y, en su caso, sobre las reformas que habían introducido.

89. El Presidente y el Vicepresidente de la Comisión también celebraron reuniones con los jefes ejecutivos y los directores de recursos humanos de 18 organizaciones del régimen común. Las principales conclusiones de esas consultas fueron las siguientes:

a) Las organizaciones solían tener problemas en el actual entorno financiero a la hora de asegurar la capacidad técnica necesaria para cumplir el número cada vez mayor de mandatos de creciente complejidad que se les encomendaba. La contratación y retención de personal altamente cualificado, así como la necesidad de asegurar y potenciar la moral del personal, se consideraban esenciales, especialmente en el caso de quienes trabajaban en lugares de destino difíciles;

b) Otra de las dificultades a las que se enfrentaban las organizaciones se centraba en los aspectos financieros y presupuestarios. Los jefes ejecutivos subrayaron la necesidad de mantener un núcleo común pero solicitaron que se les concediera cierta flexibilidad discrecional dentro de unos límites;

c) Según los jefes ejecutivos, muchos de los sistemas y procedimientos existentes, incluido el régimen de remuneración, eran demasiado rígidos y engorrosos. Era necesario revisar la estructura salarial para afrontar algunos aspectos importantes, como la compresión de las escalas de sueldos, el número de escalones en una categoría determinada y otras cuestiones técnicas de carácter similar;

d) Respecto de la contratación, existían varios problemas en ciertas categorías, lugares de destino y grupos ocupacionales. Los jefes ejecutivos mencionaron las dificultades que enfrentaban a la hora de llenar vacantes de puestos altamente especializados que se consideraban esenciales para cada organización;

e) La aplicación de un solo conjunto de condiciones de servicio a todas las organizaciones del régimen común, cada una de ellas con un mandato diferente, operaciones en distintos lugares y necesidades específicas de personal especializado, seguía siendo un problema;

f) Los jefes ejecutivos manifestaron su preocupación por la falta de un sistema que alentara y recompensara un elevado nivel de desempeño del personal y fomentara la movilidad. Junto con los directores de recursos humanos, abogaron por la simplificación y reagrupación de prestaciones y por una vinculación más estrecha entre la remuneración y el desempeño;

90. Los jefes ejecutivos destacaron que el régimen de remuneración revisado debía ser competitivo, fácil de explicar y administrar, y estar destinado a premiar el rendimiento y alentar la movilidad. También expresaron su deseo de que existiera mayor flexibilidad en cuestiones de remuneración, especialmente en las esferas de la contratación y el reconocimiento del desempeño.

Encuesta del personal

91. La secretaría de la Comisión realizó una encuesta global del personal a finales de 2013 con el principal objetivo de reunir las opiniones del personal sobre el sistema de remuneración vigente. Se recibieron unas 14.000 respuestas (una muestra lo suficientemente grande como para que los resultados se consideren una estimación precisa de las percepciones del personal del régimen común de las Naciones Unidas con un margen de error del 1% y un nivel de confianza del 95%).

Las conclusiones principales de la encuesta indicaron un alto nivel de identificación entre los funcionarios (el 85% de los participantes manifestaron que se sentían identificados con su trabajo).

92. Si bien los principales motivos para incorporarse al régimen común eran la oportunidad de utilizar aptitudes y competencias específicas, la firme creencia en los objetivos y propósitos de la organización y la posibilidad de realizar un trabajo estimulante (el sueldo figuraba en octavo lugar), los principales factores de motivación para continuar en el régimen común eran el mandato de la organización y el conjunto de elementos de la remuneración.

93. Aproximadamente la mitad de los funcionarios que respondieron a la encuesta (49%) expresaron una opinión general favorable sobre el actual conjunto integral de la remuneración, y poco más de la mitad (53%) consideró que el conjunto integral de la remuneración que percibía era justo. No obstante, los participantes en la encuesta manifestaron que les gustaría que hubiera mayor vinculación entre la remuneración y el desempeño individual, y entre este último y el avance en la carrera. Entre el personal que deseaba o tenía intención de abandonar su trabajo, los dos motivos principales señalados eran la falta de oportunidades de ascenso y promoción profesional, y la falta de recompensa por el desempeño individual.

94. En general, los resultados de la encuesta indicaban que la remuneración no constituía un problema en sí misma, pero que el modo en que se reconocían las contribuciones de los funcionarios, en particular los que tenían un rendimiento excepcional, era un motivo de preocupación. En otras palabras, la encuesta reveló que el sueldo era un factor importante pero que se debía prestar más atención al desarrollo y el progreso del personal y al reconocimiento de su actuación profesional. Según las impresiones que el personal expresó a lo largo de la encuesta, era necesario mejorar en lo relativo a la valoración de un alto nivel de desempeño y al tratamiento del desempeño profesional insatisfactorio.

2. Grupos de trabajo y períodos de sesiones de la Comisión

95. Para la realización del examen, la Comisión estableció grupos de trabajo integrados por miembros de la Comisión y representantes de las organizaciones y del personal. Se encomendó a los grupos de trabajo que realizaran un análisis detallado de las cuestiones y los enfoques para la aplicación, teniendo presentes los principios rectores del examen, en particular con respecto a la sostenibilidad del sistema, y que informaran a la Comisión acerca de sus análisis y recomendaciones. Se establecieron tres grupos de trabajo, dedicados a los temas siguientes:

- a) La estructura de la remuneración, incluido el ajuste por lugar de destino;
- b) La competitividad y la sostenibilidad;
- c) El reconocimiento de la actuación profesional y las cuestiones conexas de recursos humanos.

96. Entre noviembre de 2013 y mayo de 2015, se celebraron cinco reuniones de los grupos de trabajo. El objetivo inicial era estudiar todos los aspectos del régimen vigente, en particular en comparación con la administración pública utilizada como referente. Si bien se sobreentendía que la de los Estados Unidos seguiría siendo la administración pública utilizada como referente para el régimen común, los grupos

de trabajo también examinaron las mejores prácticas imperantes en otros lugares con miras a explorar la posibilidad de aplicarlas en el contexto del régimen común.

97. Tras establecer correlaciones entre los elementos del actual conjunto de la remuneración con los utilizados por otras organizaciones, los grupos de trabajo examinaron elementos específicos del conjunto integral de la remuneración. Ese análisis se llevó a cabo con arreglo a los criterios generales establecidos para el examen y los grupos de trabajo comunicaron a la Comisión sus conclusiones, junto con posibles opciones para introducir cambios. Los informes conexos fueron examinados por la Comisión en sus períodos de sesiones subsiguientes, en los que bien dio forma definitiva a las propuestas o solicitó a los grupos de trabajo pertinentes que sometieran las cuestiones a un mayor análisis y estudio. Ese proceso de análisis y presentación, examen y elaboración adicional de propuestas continuó durante todo el examen amplio y culminó con la presentación de un conjunto final de propuestas, que examinó en primer lugar el grupo de trabajo sobre la competitividad y la sostenibilidad y al que posteriormente dio forma definitiva la Comisión en su 81^{er} período de sesiones celebrado en 2015.

C. Resumen de las recomendaciones

98. Las principales recomendaciones de la Comisión, que representan la culminación del proceso de examen descrito, son las siguientes:

1. Estructura de la escala de sueldos y reconocimiento de los familiares a cargo

99. Se introduciría una sola escala de sueldos netos para todo el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con independencia de su situación familiar (la escala propuesta figura en el anexo II, sección A, del presente documento y refleja la propuesta de consolidar un factor de 1,08 del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico en enero de 2016). De este modo, se simplificaría el sistema de sueldos vigente y se reforzaría la noción del sueldo como pago por el trabajo realizado en vez del reconocimiento de las circunstancias personales de los funcionarios. En el cuadro 1 se presenta un resumen de la comparación entre el sistema actual y el sistema propuesto en lo que respecta al sueldo y al reconocimiento conexo de los familiares a cargo. También se propone que la escala unificada de sueldos se actualice para reflejar en ella cualquier aumento de los sueldos básicos/mínimos que se apruebe antes de su aplicación.

100. El apoyo prestado por tener familiares a cargo se separaría del sueldo. Además, con el fin de asegurar que ese apoyo esté mejor orientado, se propusieron algunos cambios en los criterios que los beneficiarios deberían cumplir para recibir esa prestación. Con arreglo a la propuesta, los cónyuges a cargo se reconocerían mediante una prestación por cónyuge a cargo equivalente al 6% de la remuneración neta. Ese porcentaje está basado en la diferencia entre el sueldo neto de un contribuyente soltero y uno casado en el régimen tributario los Estados Unidos. Los funcionarios sin cónyuge a cargo que en la actualidad perciben su sueldo con arreglo a la escala de sueldos para el personal con familiares a cargo por tener un primer hijo a cargo, pasarían a recibir la prestación por hijo a cargo.

Cuadro 1
Sueldo y familiares a cargo: cambios propuestos

<i>Sistema actual</i>	<i>Sistema propuesto</i>
• Dos escalas de sueldos netos: una para los funcionarios con familiares a cargo y otra para los funcionarios sin familiares a cargo • Se paga el sueldo con arreglo a la escala para el personal con familiares a cargo a los funcionarios cuyo cónyuge tiene unos ingresos inferiores al umbral establecido. Los funcionarios que no tienen cónyuge a cargo pero sí un primer hijo a cargo también perciben su sueldo con arreglo a esa escala • Un número diferente de escalones para las diferentes categorías	• Una sola escala de sueldos básicos aplicable a todo el personal con independencia de las circunstancias familiares • Una prestación por cónyuge a cargo equivalente al 6% de la remuneración neta (sueldo básico más ajuste por lugar de destino) pagadera a los funcionarios cuyo cónyuge tenga unos ingresos inferiores al umbral establecido. Esta prestación no se abonará a los funcionarios que no tengan cónyuge a cargo pero sí un primer hijo a cargo; en ese caso percibirán una prestación por hijos a cargo • Una escala de sueldos más uniforme, con 13 escalones para las categorías de P-1 a P-5 y dos escalones adicionales para las categorías de D-1 y D-2

101. Dado que la escala propuesta está basada fundamentalmente en la actual escala de sueldos para los funcionarios con familiares a cargo, menos el porcentaje que se concederá como prestación por cónyuge a cargo, la cuantía actual de la remuneración pensionable se mantendría en la mayoría de los casos y se seguiría ajustando en la misma fecha y en el mismo porcentaje que los cambios aplicados a la remuneración neta en Nueva York. En los casos en que la escala de sueldos propuesta conlleva un cambio estructural de la escala actual, atendiendo a la necesidad de abordar problemas existentes, como la amplitud de las categorías y la comprensión de la escala, las nuevas cuantías de la remuneración pensionable se calcularían mediante interpolación y extrapolación, según proceda, sobre la base de las actuales escalas de sueldos y de remuneración pensionable para cada una de las categorías (véase la escala de remuneración pensionable propuesta en el anexo II, sección D, del presente informe). Está previsto que la escala de remuneración pensionable propuesta se actualice para reflejar cualquier cambio que se pueda producir en la remuneración neta en Nueva York antes de su aplicación. Además, esta escala se seguiría actualizando en la misma fecha y el mismo porcentaje que los cambios aplicados a la remuneración neta en Nueva York.

102. Las tasas de contribuciones del personal propuestas, revisadas en consultas con las Naciones Unidas para asegurar un equilibrio apropiado en el Fondo de Nivelación de Impuestos, figuran en el anexo II, sección C, del presente informe. Con arreglo a la propuesta, esas tasas se revisarían a los dos años de la aplicación del sistema de remuneración revisado a fin de cerciorarse de que no haya habido ninguna repercusión negativa para el Fondo de Nivelación de Impuestos.

103. Las revisiones propuestas de la estructura de la escala de sueldos exigirían ciertos ajustes en la metodología actual para el cálculo del margen de la remuneración neta. De conformidad con el principio Noblemaire, en lo sucesivo se utilizarían como referencia los sueldos netos de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupen puestos equiparables y para las comparaciones del margen se utilizaría como supuesto el caso de un funcionario sin familiares a cargo. El valor neto de los sueldos brutos de la administración federal de los Estados Unidos se calcularía aplicando la escala impositiva para personas casadas que declaran conjuntamente, y la cuantía promedio resultante para cada categoría se reduciría en el mismo porcentaje de la prestación por cónyuge a cargo de las Naciones Unidas. Con arreglo a la metodología revisada, los pagos relacionados con el desempeño no se incluirían en la comparación del margen.

104. La introducción propuesta de una sola escala de sueldos netos para todo el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores también tendría repercusiones en otros elementos del conjunto de la remuneración que en la actualidad están vinculados directamente a la escala de sueldos, como los pagos por separación del servicio, entre otros, la indemnización por rescisión del nombramiento, el pago en caso de muerte y la prima de repatriación. Por ello, los cambios aplicados en la escala de sueldos afectarían también lógicamente a la cuantía de esos pagos.

2. Periodicidad de los escalones y otros incentivos

105. Si bien es cierto que el uso de los incrementos de escalón es un medio transparente y administrativamente sencillo de reconocer el desempeño, la concesión de incrementos de escalón en el sistema actual se ha convertido en algo casi automático que se considera un derecho asociado al tiempo de permanencia en el servicio. Además, los incrementos de escalón no permiten reconocer los diferentes niveles de actuación profesional. En consecuencia, en su formato actual, esos incrementos no se adecúan plenamente a los objetivos, sobre todo como mecanismo de recompensa por un desempeño destacado.

106. Teniendo presente lo anterior, y reconociendo la importancia de la situación financiera de las organizaciones a la hora de considerar posibles cambios en el actual conjunto de elementos de la remuneración, la Comisión propone la opción de alterar la periodicidad actual de los incrementos de escalón (véase el cuadro 2). Asimismo, propone que se deje de aplicar la práctica seguida por algunas organizaciones de conceder un incremento acelerado de escalón cada 10 meses, en vez de cada 12 meses, como incentivo para el aprendizaje de idiomas.

Cuadro 2
Periodicidad de los escalones: sistema actual y sistema propuesto

<i>Sistema actual</i>	<i>Sistema propuesto</i>
• Se conceden incrementos de escalón anualmente para la mayoría de las categorías, con sujeción a un desempeño satisfactorio	• Se concederían incrementos de escalón anualmente para las categorías P-1 a P-5 hasta el escalón VII

*Sistema actual**Sistema propuesto*

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Se conceden incrementos de escalón bienales en un pequeño número de casos (todos los escalones de la categoría D-2 y algunos escalones cercanos al extremo superior de la escala para las categorías P-3 a P-5 y D-1) | <ul style="list-style-type: none"> • Se concederían incrementos bienales desde el escalón 7 hasta el extremo superior de la escala en las categorías P-1 a P-5 (escalón XIII). La periodicidad actual se mantendría para las categorías D-1 y D-2 y se añadirían algunos escalones adicionales |
|---|---|

107. Parte de las economías que se prevé generar con esos cambios se utilizaría para financiar un plan de incentivos en función del desempeño. Las gratificaciones en efectivo por una actuación profesional excepcionalmente meritoria consistirían en sumas flexibles que oscilarían entre el 5% y el 10% del sueldo básico neto.

108. Con el fin de ayudar a las organizaciones a contratar expertos en esferas altamente especializadas, en las que tenían dificultades para encontrar candidatos cualificados, la Comisión recomienda que se introduzca un plan de incentivos para la contratación. Con arreglo a ese plan, las sumas pagaderas no excederían el 25% del sueldo básico anual por cada año del contrato suscrito. La Comisión tiene previsto volver a evaluar ese plan después de un período de tres años a partir de su fecha de aplicación y espera que las organizaciones la informen periódicamente de los pagos que hayan realizado en concepto de incentivos adicionales.

3. Subsidio de educación

109. El mecanismo de reembolso del actual subsidio de educación está basado en un sistema de 15 zonas monetarias o nacionales concebidas con arreglo a las divisas utilizadas en los países. Tras la introducción del euro, algunas de las zonas monetarias dejaron de tener sentido. Hay un umbral máximo de reembolso que se ha ido ajustando con el tiempo para cada una de las zonas monetarias. El número de zonas y de ajustes necesarios hacen que la administración del subsidio resulte engorrosa.

110. Si bien es cierto que el enfoque del plan basado en la participación en los gastos, conforme al cual el funcionario es siempre responsable de al menos el 25% de los gastos educativos, ha resultado efectivo, el mecanismo actual para la actualización del umbral máximo de gastos admisibles, que está basado en los datos de las solicitudes de reembolso, ha suscitado preocupaciones respecto de la posibilidad de que las solicitudes de los funcionarios estén aumentando el costo total del plan y, por lo tanto, debilitando el aspecto de control de los gastos. Por otro lado, la verificación de los gastos admisibles resulta difícil, lo que provoca incoherencias en el procesamiento de las solicitudes de reembolso y hace que las organizaciones consideren engorrosa la administración del plan.

111. En el examen también se consideró la cuestión de la prestación de apoyo al personal para sufragar los gastos de la educación terciaria o superior, que no forma parte de la enseñanza obligatoria. Sobre la base de la comparación de los gastos cubiertos por la administración pública utilizada como referente y por el régimen común, a saber, el reembolso del 100% de los gastos para los niveles de enseñanza primaria y secundaria frente al reembolso del 75% de los gastos desde la enseñanza primaria hasta la terciaria, se llegó a la conclusión de que el costo de los dos sistemas era en buen medida comparable. Teniendo eso presente, y habida cuenta de

la importancia del subsidio de educación para atraer y retener al personal, se consideró preferible seguir manteniendo la enseñanza terciaria dentro del plan.

112. En vista de lo anterior, la Comisión consideró que había motivos más que suficientes para racionalizar el subsidio, a fin de que fuera más eficaz en función de los costos y más predecible y también más fácil de entender, administrar y mantener. En consecuencia, en el cuadro 3 se presentan una serie de revisiones del plan de subsidio de educación y se comparan con las disposiciones vigentes.

Cuadro 3
Subsidio de educación: cambios propuestos

<i>Sistema actual</i>	<i>Sistema propuesto</i>
• El sistema está basado en 15 zonas monetarias o nacionales con un umbral máximo de gastos admisibles para cada zona. Sobre la base del principio de participación en los gastos, se reembolsa a los funcionarios hasta el 75% de los gastos • El plan cubre los gastos admisibles para los niveles de enseñanza primaria, secundaria y terciaria • Se consideran gastos admisibles los gastos de matrícula, otros gastos relacionados con la inscripción, los libros de texto, el transporte escolar y otros gastos diversos (incluidas las contribuciones para gastos de capital) • Los gastos de internado se tramitan en el marco de los gastos admisibles para todos los niveles y lugares de destino (hasta un máximo en los casos en que el hijo esté estudiando fuera del lugar de destino del funcionario) y se proporciona ayuda adicional a los funcionarios que prestan servicios en determinados lugares de destino • En los casos de los niños que estudian fuera del lugar de destino del funcionario, se reembolsan cada curso escolar los gastos de viajes del niño o del funcionario relacionados con el subsidio de educación (dos veces al año para el personal destinado en determinados lugares de destino, una vez al año en el resto de los casos)	• Un sistema de reembolso basado en una sola escala móvil global, compuesta de siete tramos, que mantiene el principio de participación en los gastos. Se incentiva la elección de opciones de menor costo con tasas de reembolso más elevadas para un menor nivel de gastos • El plan cubre los gastos admisibles para los niveles de enseñanza primaria, secundaria y terciaria • Se consideran gastos admisibles los gastos de matrícula (incluida la enseñanza de la lengua materna) y otros gastos relacionados con la inscripción. Las contribuciones para gastos de capital se tramitan fuera del sistema. Los gastos de internado se tramitan por separado • Los gastos de internado se reembolsan solo al personal destinado sobre el terreno en forma de una suma fija de 5.000 dólares por cada hijo en los niveles de enseñanza primaria y secundaria que esté en un internado fuera del lugar de destino del funcionario. Las organizaciones tienen flexibilidad para proporcionar ayuda para sufragar los gastos de internado de los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino de categoría H en determinadas circunstancias • Se reembolsa cada curso escolar un viaje de ida y vuelta del niño o del funcionario que reciba asistencia para sufragar los gastos de internado

*Sistema actual**Sistema propuesto*

- La actualización del umbral máximo de gastos admisibles se basa en una decisión pragmática de la Comisión teniendo en cuenta, por un lado, las oscilaciones de los derechos de matrícula en escuelas representativas y, por otro, la cuantía de las solicitudes de reembolso presentadas por los funcionarios
- La actualización de la escala móvil de reembolso se basa en una decisión pragmática de la Comisión teniendo en cuenta las oscilaciones de los derechos de matrícula en escuelas representativas en un ciclo bienal

113. Con el fin de responder a las preocupaciones respecto de la responsabilidad de las organizaciones en relación con la enseñanza terciaria, se propone discontinuar la prestación de apoyo financiero para gastos de internado en el nivel terciario, lo que contribuiría a mejorar la eficacia en función de los costos del sistema. Asimismo, la Comisión recomienda actualizar los requisitos para recibir apoyo en el nivel terciario, de modo que el subsidio sea pagadero hasta el final del año escolar en que el hijo complete cuatro años de estudios postsecundarios, o reciba el primer diploma postsecundario si esto ocurre antes, con sujeción en todo caso a la edad límite de 25 años.

114. Con arreglo al plan de subsidio de educación propuesto, se utilizaría una escala móvil global de siete tramos para calcular la cuantía del reembolso de los gastos de matrícula y otros gastos relacionados con la inscripción. En el cuadro 4 se presenta un modelo de escala que se ha elaborado utilizando como referencia los gastos de matrícula reales abonados por los funcionarios en el curso académico de 2010/11.

Cuadro 4

Estructura de la escala móvil de siete tramos (sobre la base de los datos correspondientes al curso académico de 2010/11)

<i>Monto de la solicitud (dólares EE.UU.)</i>	<i>Tasa de reembolso (porcentaje)</i>
1-10 000	86
10 001-15 000	81
15 001-20 000	76
20 001-25 000	71
25 001-30 000	66
30 001-35 000	61
35 001 y gastos superiores	—

115. La Comisión recomienda que esa escala se actualice cada dos años con un criterio pragmático, utilizando como punto de referencia las oscilaciones de los derechos de matrícula en una selección de 29 escuelas representativas. En caso de que se decida actualizar la escala para reflejar plenamente los derechos de matrícula en el año académico de 2014/15, se tendrían que revisar los tramos de gastos. En el cuadro 5 figura la escala debidamente actualizada.

Cuadro 5

Estructura de la escala móvil de siete tramos ajustada sobre la base de los derechos de matrícula en el curso académico de 2014/15

<i>Monto de la solicitud (dólares EE.UU.)</i>	<i>Tasa de reembolso (porcentaje)</i>
0-11 600	86
11 601-17 400	81
17 401-23 200	76
23 201-29 000	71
29 001-34 800	66
34 801-40 600	61
40 601 y gastos superiores	—

116. A la hora de examinar el plan de subsidio de educación propuesto, las organizaciones expresaron algunas preocupaciones respecto de la posibilidad de que la rígida aplicación de los requisitos para recibir asistencia en relación con los gastos de internado podría poner en peligro, en determinadas circunstancias, la continuidad de la educación de los hijos de funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino de categoría H, algo que iría en detrimento de la movilidad del personal. Las organizaciones que tenían necesidades de despliegue rápido o continuo y las que en la actualidad aplicaban una política de rotación que obligaba a sus funcionarios a trasladarse periódicamente y limitaban el período de servicio en cada lugar de destino se verían especialmente afectadas. Teniendo en cuenta esas circunstancias, la Comisión reconoció que en algunas situaciones, en aplicación de las facultades discrecionales del jefe ejecutivo de cada organización, se podría ofrecer asistencia para sufragar los gastos de internado al personal destinado en lugares de destino de categoría H.

4. Subsidio de educación especial

117. A raíz de los cambios propuestos en el subsidio de educación, también se revisaron las disposiciones relativas al subsidio de educación especial. Teniendo en cuenta el pequeño número de solicitudes de reembolso de gastos de transporte, comidas y libros presentadas en el marco del plan de subsidio de educación especial, se propone que dichos gastos sigan siendo admisibles. A los efectos de simplificar los trámites, todos los gastos de ese tipo, junto con los gastos cubiertos por el subsidio de educación, se sumarían para su reembolso hasta el umbral establecido.

118. El umbral del subsidio de educación especial se establecería utilizando como referencia el límite superior del último tramo de la escala móvil del subsidio de educación (35.000 dólares sobre la base de los datos correspondientes al curso académico de 2010/11) más la suma de 5.000 dólares, equivalente a la suma fija para gastos de internado en el plan del subsidio de educación propuesto. Se reembolsaría el 100% de los gastos admisibles hasta el umbral establecido. Por lo que respecta a la asistencia relacionada con el internado, se propone que los gastos efectivos por ese concepto se incluyan en el cálculo del total de gastos admisibles para su reembolso y que esos gastos se reembolsen hasta llegar al umbral máximo del subsidio.

5. Prestación por condiciones de vida difíciles

119. Con arreglo al plan actual de prestaciones por condiciones de vida difíciles, los lugares de destino se clasifican en una escala de A a E en función del nivel de dificultad. Los lugares de destino de la categoría H se consideran fuera del sistema de clasificación y los de las categorías A a E se consideran lugares de destino sobre el terreno y su clasificación se revisa cada tres años, o antes en caso de que se registren cambios significativos.

120. La prestación por condiciones de vida difíciles es un elemento no pensionable que tiene por objeto compensar a los funcionarios de contratación internacional por las dificultades que experimentan al ser asignados durante un año o más a lugares de destino de las categorías B, C, D o E. En la actualidad la cuantía de la prestación varía en función de la categoría del lugar de destino y la categoría y situación familiar del funcionario. No se abona la prestación por condiciones de vida difíciles a los funcionarios destinados en lugares de destino de las categorías H o A.

121. Tras su análisis de la prestación por condiciones de vida difíciles, en el curso del cual se examinó la justificación para el pago de la prestación y su cuantía real, la Comisión señaló que era un elemento importante para incentivar a los funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino difíciles y, por consiguiente, era esencial para ayudar a las organizaciones a cumplir sus mandatos.

122. La Comisión considera que se debe mantener el marco actual de cinco categorías en función de la dificultad de las condiciones de vida (A a E); no obstante, se propone aplicar ciertos ajustes de modo que haya una sola tasa para todos los funcionarios, con independencia de que tengan familiares a cargo o no, en el entendimiento de que, en lo relativo a la dificultad de las condiciones de vida en el lugar de destino, se debe centrar la atención exclusivamente en el funcionario y el nivel de dificultad y que los familiares a cargo del funcionario no entran dentro del ámbito de aplicación de esta prestación. La utilización de ese enfoque daría como resultado un aumento de las sumas percibidas por los funcionarios sin familiares a cargo. La matriz de pago propuesta (véase el cuadro 7) aseguraría el mantenimiento de una relación con el sueldo básico neto similar a la del sistema actual. A continuación (cuadro 6) se presenta un resumen del sistema actual y el sistema propuesto para la prestación por condiciones de vida difíciles.

Cuadro 6

Prestación por condiciones de vida difíciles: cambios propuestos

<i>Sistema actual</i>	<i>Sistema propuesto</i>
• Una suma fija diferente en función de la clasificación del lugar de destino y la categoría y situación familiar del funcionario • Los funcionarios que perciben su sueldo con arreglo a la escala para funcionarios con familiares a cargo reciben una suma mayor que sus homólogos sin familiares a cargo	• Una suma fija diferente en función de la clasificación del lugar de destino y la categoría del funcionario • El monto de la prestación para todos los funcionarios, con independencia de su situación familiar, sería el equivalente al que reciben en la actualidad los funcionarios con familiares a cargo

Cuadro 7
Matriz de pago de la prestación por condiciones de vida difíciles

<i>Categoría del lugar de destino en función de las condiciones de vida</i>	<i>Prestación por condiciones de vida difíciles (monto anual en dólares EE.UU.)</i>		
	<i>Grupo 1 (P-1 to P-3)</i>	<i>Grupo 2 (P-4 y P-5)</i>	<i>Grupo 3 (D-1 y categorías superiores)</i>
A	—	—	—
B	5 810	6 970	8 140
C	10 470	12 780	15 110
D	13 950	16 280	18 590
E	17 440	20 920	23 250

6. Prestación adicional por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias

123. La prestación adicional por condiciones de vida difíciles se introdujo el 1 de julio de 2011 para el personal que prestara servicio en lugares de destino no aptos para familias. La prestación se paga además de la prestación normal por condiciones de vida difíciles y varía según la categoría y la situación familiar del funcionario. Con ella se reconocen las mayores dificultades financieras y psicológicas que acarrea la separación involuntaria de la familia y sirve de incentivo para que el personal acepte asignaciones en lugares de destino no aptos para familias. Esta prestación también tiene en cuenta los costos adicionales relacionados con el servicio.

124. Con arreglo al sistema vigente, en el caso del personal que cobra un sueldo de funcionario con familiares a cargo, la prestación adicional por condiciones de vida difíciles equivale al 100% de la tasa aplicable a los funcionarios con familiares a cargo de la prestación por condiciones de vida difíciles correspondiente a los lugares de destino de categoría E, donde las condiciones son las más difíciles. En el caso del personal que cobra un sueldo de funcionario sin familiares a cargo, la prestación adicional por condiciones de vida difíciles equivale al 50% de la tasa aplicable a los funcionarios sin familiares a cargo de la prestación por condiciones de vida difíciles correspondiente a los lugares de destino de categoría E. Un funcionario sin familiares a cargo recibe el 37,5% de la tasa que perciben los funcionarios con familiares a cargo de su misma categoría.

125. La Comisión examinó las disposiciones vigentes de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles y la justificación de esa prestación como incentivo, y llegó a la conclusión lógica de que, si su pago era un mero incentivo, no debería haber diferencia alguna en el monto abonado sobre la base de la situación familiar del funcionario. Por otro lado, era evidente que la diferenciación en función de la responsabilidad o de la antigüedad estaba justificada de forma mucho menos clara y que era necesario abordar las necesidades del personal con o sin familiares a cargo de manera diferente. Teniendo eso presente y con el fin de mejorar la comprensión del objetivo de la prestación entre los interesados, la Comisión propone reemplazar la actual prestación adicional por condiciones de vida difíciles por una prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias que se abonaría en forma

de una suma fija y variaría en función de la situación familiar. Las diferencias entre el sistema actual y el sistema propuesto se resumen a continuación en el cuadro 8.

Cuadro 8

Prestación adicional por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias: cambios propuestos

<i>Sistema actual</i>	<i>Sistema propuesto</i>
El monto de la prestación es diferente en función de la categoría y la situación familiar como sigue: los funcionarios de las categorías P-1 a P-3 sin familiares a cargo reciben 6.540 dólares y los que tienen familiares a cargo 17.440 dólares, los de las categorías P-4 y P-5 reciben 7.845 dólares (sin familiares a cargo) y 20.920 dólares (con familiares a cargo), y los de las categorías D-1 y D-2 reciben 8.700 dólares (sin familiares a cargo) y 23.250 dólares (con familiares a cargo)	El monto de la prestación se diferenciaría como sigue: los funcionarios con un familiar a cargo (condición que se determinaría utilizando los criterios actuales sobre ingresos) recibirían 19.800 dólares al año y el resto de los funcionarios 7.500 dólares

7. Prestación por movilidad

126. El propósito de la prestación por movilidad es alentar el movimiento del personal de contratación internacional entre lugares de destino, de conformidad con las necesidades de las organizaciones. Todo funcionario de contratación internacional que haya completado cinco años de servicio consecutivo en el sistema de las Naciones Unidas y sea asignado a otro lugar de destino por un período de un año o más puede cumplir los requisitos para recibir esta prestación dependiendo de la clasificación del lugar de destino (es decir, lugar de destino de categoría H o lugar de destino sobre el terreno). El monto varía en función del número de asignaciones, la categoría y la situación familiar del funcionario.

127. En los lugares de destino de las categorías A a E, la prestación por movilidad se paga a partir de la segunda asignación y va aumentando con cada traslado subsiguiente hasta el séptimo, momento a partir del cual permanece invariable. El pago de la prestación se suspende después de cinco años consecutivos en el mismo lugar de destino. En los lugares de destino de la categoría H, la prestación por movilidad no se paga hasta la cuarta asignación y el funcionario debe haber tenido al menos dos asignaciones previas en lugares de destino de las categorías A a E.

128. En opinión de la Comisión, la movilidad era una obligación de los funcionarios internacionales habida cuenta que las organizaciones de las Naciones Unidas se habían establecido para prestar servicios en todo el mundo. La Comisión observó que no existía una prestación similar en la administración pública utilizada como referente y que el nivel de movilidad del personal variaba entre las organizaciones del régimen común con arreglo a las necesidades, los mandatos y la estructura de puestos de cada una de ellas.

129. La Comisión reconoció también que quizá fuera necesario incentivar la movilidad hasta que se hubiera creado una cultura de movilidad en todas las organizaciones del régimen común. Por consiguiente, en el conjunto integral de la

remuneración que se propone se incluye un incentivo para la movilidad en lugar de la actual prestación por movilidad, a fin de alentar el movimiento del personal a los lugares de destino sobre el terreno. Ese incentivo consistiría en pagos anuales que se realizarían a los funcionarios que cumplan los requisitos por un período máximo de cinco años en el mismo lugar de destino. Los requisitos para recibir el incentivo no cambiarían, excepto para los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino de la categoría H, que no tendrían derecho a él. Los pagos basados en el número de traslados geográficos previos se suprimirían. La Comisión observó que la movilidad debería estar determinada por el carácter internacional de la labor que realizaban las organizaciones del régimen común y propuso que este incentivo se volviera a examinar después de cinco años de aplicación, a fin de decidir si seguía siendo necesario. En el cuadro 9 se presentan las cuantías propuestas y las diferencias del plan propuesto con las disposiciones vigentes.

Cuadro 9

Movilidad: cambios propuestos

<i>Sistema actual</i>	<i>Sistema propuesto</i>
• En los lugares de destino de las categorías A a E se paga la prestación a partir de la segunda asignación y su cuantía va aumentando con cada traslado subsiguiente hasta el séptimo, momento a partir del cual permanece invariable • En los lugares de destino de la categoría H los funcionarios deben haber tenido al menos dos asignaciones previas en lugares de destino de las categorías A a E. La prestación no es pagadera hasta la cuarta asignación en los lugares de destino H y alcanza el monto máximo en la séptima asignación o subsiguientes • Una suma fija diferente en función del número de asignaciones, la categoría y la situación familiar del funcionario. El monto oscila entre 2.020 dólares (para un funcionario de las categorías P-1 a P-3 sin familiares a cargo que presta servicios en un lugar de destino H y tiene entre 4 y 6 asignaciones previas) y 16.900 dólares (para un funcionario de la categoría D-1 o superior con familiares a cargo que presta servicios en un lugar de destino de las categorías A a E y tiene siete o más asignaciones previas)	• El incentivo para la movilidad se pagaría a los funcionarios que presten servicios en lugares de destino de las categorías A a E y tengan al menos dos asignaciones en lugares de destino de ese tipo • La prestación no sería pagadera en los lugares de destino de la categoría H • Una suma fija que se diferenciaría únicamente en función de la categoría: 6.500 dólares por año (P-1 a P-3), 8.125 dólares por año (P-4 y P-5) y 9.750 dólares por año (D-1 y categorías superiores)

8. Elementos relacionados con el traslado

130. Al examinar los elementos actuales de la remuneración relacionados con el traslado y la asignación, la Comisión detectó una necesidad urgente de racionalizar y consolidar los distintos pagos con el fin de eliminar superposiciones. El sistema que se propone en relación con el traslado tiene por objeto ofrecer un conjunto de elementos que sea más moderno y adecuado a las necesidades y menos estratificado que el actual, y que refleje mejor los costos reales del traslado.

131. La propuesta incluye tres elementos básicos: viaje por traslado, mudanza por traslado y prima de instalación. Junto con la introducción de esos nuevos elementos relacionados con el traslado, la Comisión recomienda que se discontinúe el pago de la prestación por no reembolso de gastos de mudanza, la prima de asignación y la prima de traslado. En el cuadro 10 se presenta un resumen de la propuesta y se compara con las disposiciones vigentes. La Comisión tiene previsto volver a examinar el costo real anual de los nuevos elementos relacionados con el traslado, y compararlo con el costo del sistema actual, dos años después de su aplicación.

Cuadro 10

Propuesta de un nuevo conjunto de elementos relacionados con el traslado

<i>Elemento</i>	<i>Sistema actual</i>	<i>Sistema propuesto</i>
Viaje por traslado	Se cubre el costo del viaje del funcionario y de los familiares que lo acompañen y cumplan los requisitos por la ruta más directa y económica	Se cubriría el costo del viaje del funcionario y de los familiares que lo acompañen y cumplan los requisitos por la ruta más directa y económica
Mudanza por traslado	a) Mudanza completa con cargo a la organización hasta un límite de peso y volumen establecido en función del tamaño de la familia	a) Mudanza completa gestionada por la organización hasta un límite de volumen establecido en función del tamaño de la familia (un contenedor estándar de 20 pies para un funcionario sin familiares a cargo y uno de 40 pies para un funcionario con familiares a cargo)
	O BIEN	O BIEN
	b) No se realiza la mudanza de enseres domésticos con cargo a la organización y el funcionario cobra la prima de asignación (la parte de suma fija) y la prestación por no reembolso de gastos de mudanza	b) Mudanza completa gestionada por el funcionario y costada por la organización hasta un límite de volumen establecido en función del tamaño de la familia (un contenedor estándar de 20 pies para un funcionario sin familiares a cargo y uno de 40 pies para un funcionario con familiares a cargo)

Elemento	Sistema actual	Sistema propuesto
	O BIEN	O BIEN
	c) El funcionario recibe la prima de traslado (15.000 dólares para los funcionarios con familiares a cargo y 10.000 dólares en caso de no tener familiares a cargo), más la prima por asignación (la parte de suma fija) y la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza	c) Una suma fija abonada al funcionario equivalente al 70% del costo real del volumen de envío a que tenga derecho (un contenedor estándar de 20 pies para un funcionario sin familiares a cargo y uno de 40 pies para un funcionario con familiares a cargo)
		O BIEN
		d) Una suma fija establecida por las organizaciones que no excederá los 18.000 dólares y estará basada en el 70% del costo de los envíos realizados en el pasado
Prima de instalación	Prima de asignación • Parte de suma fija: un mes de sueldo • Parte de dietas: 30 días de dietas a la tasa local para el funcionario MÁS 30 días de dietas a una tasa del 50% para cada miembro de la familia que cumpla los requisitos	30 días de dietas a la tasa local para el funcionario y 30 días de dietas a una tasa del 50% para cada miembro de la familia que cumpla los requisitos MÁS Una suma fija equivalente al sueldo básico más el ajuste por lugar de destino que reciba un funcionario de la categoría P-4, escalón VI

9. Derecho a vacaciones más frecuentes en el país de origen

132. Con arreglo al plan actual de vacaciones en el país de origen, los funcionarios que prestan servicio en lugares de destino clasificados dentro de las categorías H, A y B en función de la dificultad de las condiciones de vida tienen derecho a vacaciones en el país de origen cada 24 meses. Por el contrario, a los funcionarios destinados en lugares de destino de las categorías C, D y E se les aplica un ciclo de vacaciones en el país de origen cada 12 meses.

133. La Comisión estableció el marco de descanso y recuperación en 2011, en virtud del cual el personal que presta servicios en lugares de destino con condiciones muy difíciles recibe periódicamente una prestación de viajes de descanso y recuperación. Dada la superposición entre el derecho a vacaciones más frecuentes en el país de origen y los viajes de descanso y recuperación, la Comisión propone que se elimine la prestación de vacaciones más frecuentes en el país de origen.

10. Prima de repatriación

134. Al examinar los elementos del conjunto de la remuneración vinculados directamente a la escala de sueldos, se planteó la cuestión de si se debería conceder la prima de repatriación después de haber prestado servicio por un breve período en una organización del régimen común. Se observó que la prestación se había establecido en 1951 como un derecho adquirido mediante el servicio en reconocimiento de los servicios prestados fuera del país de origen, y que su objetivo era ayudar a los funcionarios expatriados y a sus familiares a cargo a reinstalarse después de un traslado geográfico tras la separación del servicio.

135. En opinión de la Comisión, la repatriación tras un prolongado período de servicio como expatriado podía dar lugar a ciertas dificultades y retos para el reasentamiento, pero ese no era necesariamente el caso después de haber pasado unos pocos años en el extranjero. En este contexto, se propuso establecer un umbral de cinco años de servicio como funcionario expatriado para tener derecho a percibir la prima de repatriación, tal como se indica en el cuadro 11.

Cuadro 11

Prima de repatriación: cambios propuestos

<i>Sistema actual</i>	<i>Sistema propuesto</i>
Cuatro semanas de sueldo básico neto por cada uno de los dos primeros años de servicio expatriado más dos semanas por cada año adicional hasta 12 años para los funcionarios con familiares a cargo y un monto menor para los funcionarios sin familiares a cargo	La prestación sería pagadera a partir de cinco años de servicio expatriado con arreglo a la matriz de pago actual a los cinco años

11. Ajuste por lugar de destino

136. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino, como parte de su examen periódico de la metodología subyacente del sistema de ajustes por lugar de destino y en preparación para la próxima ronda de estudios del costo de la vida, recomendó ciertas revisiones en el cálculo del índice del ajuste por lugar de destino que la Comisión aprobó en su 79º período de sesiones. Esas revisiones se refieren concretamente al uso de una especificación armonizada del coeficiente de ponderación del componente de los gastos efectuados fuera de la zona para todos los lugares de destino, sobre la base de la generalización del sistema de bandas que se utiliza actualmente para los lugares de destino del grupo II, y de una nueva metodología para calcular el índice de alquileres en los lugares de destino del grupo I, sobre la base de los coeficientes de ponderación derivados exclusivamente de las respuestas del personal a las encuestas sobre gastos. El objetivo de las revisiones es obtener un ajuste por lugar de destino que sea más exacto, transparente y eficaz en función de los costos que el actual.

137. Como parte del examen, la Comisión, en cooperación con el Comité Asesor, estudió la posibilidad de simplificar la estructura del índice de ajustes por lugar de destino y los aspectos operacionales conexos del sistema de ajustes por lugar de destino.

138. Tras un amplio análisis de la estructura del índice de ajustes por lugar de destino, el Comité Asesor señaló que el índice aseguraba una estimación apropiada y metodológicamente racional de las diferencias en el costo de la vida entre los lugares de destino y la base del sistema de ajustes por lugar de destino (Nueva York), con arreglo a los patrones de gastos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas, con lo cual cumplía la función para la que había sido establecido. El Comité Asesor no veía ninguna razón de peso para cambiar la estructura actual del índice de ajustes por lugar de destino.

139. Con todo, la Comisión estudió la posibilidad de modificar las normas operacionales que regían el sistema de ajuste por lugar de destino, como medio de realzar la estabilidad y previsibilidad de los ajustes del sueldo, así como de garantizar la sostenibilidad del sistema de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas en el curso del tiempo. A ese respecto, la Comisión decidió:

a) Mantener la norma del 5% para tener en cuenta de manera más oportuna los casos de inflación excesiva en lugares de destino del grupo I. La fecha de referencia para el examen de la inflación se debe volver a fijar en el momento del examen reglamentario de la clasificación del ajuste por lugar de destino, tanto si hay cambios en la clasificación como si no, y la norma se debe aplicar solo si se activa más de tres meses antes de la fecha del examen reglamentario de la clasificación del ajuste por lugar de destino;

b) Modificar la medida de reducción de la diferencia a la hora de determinar el multiplicador del ajuste por lugar de destino aplicable a un lugar de destino mediante la abolición del aumento del 5% del ajuste por lugar de destino derivado de los resultados negativos de un estudio entre ciudades.

12. Umbrales del subsidio de alquiler

140. Con el cambio propuesto de la actual doble escala de sueldos en función de la situación familiar a una escala de sueldos unificada, se consideró que era necesario modificar la determinación de los umbrales del subsidio de alquiler. Independientemente de las normas operacionales que sean aplicables, los umbrales del subsidio de alquiler son invariablemente una función de la relación media alquiler/ingresos registrada en un lugar de destino a partir de un estudio entre ciudades o un estudio sobre la vivienda.

141. Con arreglo a la metodología actual, se determinan dos umbrales del subsidio de alquiler distintos para los funcionarios con y sin familiares a cargo, respectivamente, teniendo en cuenta la doble escala de sueldos que hace que la remuneración neta del funcionario con familiares a cargo sea mayor, para cualquier categoría y escalón, que la del funcionario sin familiares a cargo. Junto con el cambio propuesto a una escala de sueldos unificada, se propone que los umbrales del subsidio de alquiler se establezcan mediante la aplicación de los umbrales calculados sobre la base de la escala de sueldos unificada para funcionarios sin familiares a cargo. A partir de ahí, el umbral aplicable a los funcionarios con familiares a cargo se calcularía mediante la división por un factor de 1,06 (equivalente a la proporción adicional de la remuneración neta pagadera en concepto de prestación por cónyuge a cargo).

D. Derechos adquiridos y medidas de transición

1. Derechos adquiridos: definición y orientación jurídica de la Oficina de Asuntos Jurídicos

142. A la hora de considerar la aplicación del nuevo conjunto de elementos de la remuneración, se hizo evidente la necesidad de abordar la cuestión de los “derechos adquiridos” del personal en activo y la posible necesidad de introducir medidas de transición para facilitar el proceso de aplicación. Consciente de ello, la Comisión solicitó asesoramiento a la Oficina de Asuntos Jurídicos, la cual presentó información resumida sobre los fallos pertinentes de los tribunales administrativos del régimen común de las Naciones Unidas, a saber, el antiguo Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

143. En su resumen, la Oficina de Asuntos Jurídicos indicó que el marco jurídico relativo a los derechos adquiridos incluía ciertos principios amplios que solo se podían aplicar caso por caso. Los principios más generales eran los siguientes:

- a) La prohibición de la aplicación retroactiva;
- b) La distinción entre las condiciones de empleo de carácter contractual y las de carácter reglamentario;
- c) La distinción entre las condiciones de empleo fundamentales o esenciales y las condiciones no esenciales o no fundamentales.

144. Con arreglo al principio de no aplicación retroactiva, cualquier enmienda del Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas solo se podría aplicar de manera prospectiva. La Oficina de Asuntos Jurídicos también señaló que, si bien los funcionarios podían tener un derecho contractual a recibir una prestación, el método del cálculo de esa prestación o ese derecho se consideraba, por lo general, como un elemento reglamentario del empleo, que podía ser modificado legalmente por la administración de una organización en determinadas circunstancias. Como norma general, aunque la modificación de un elemento reglamentario del empleo podía reducir legalmente una prestación, ese cambio no debía dar lugar a la eliminación de la prestación.

145. Según la Oficina de Asuntos Jurídicos, los tribunales habían dejado claro que, independientemente de la cuestión de los derechos adquiridos, cualquier cambio del Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal que se propusiera no debía ser “arbitrario” y debía promover la aplicación de los principios enunciados en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, a saber, que la consideración primordial en el empleo del personal y en la determinación de las condiciones de servicio debía ser la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Por su parte, el Tribunal Administrativo de la OIT había mantenido que una organización internacional debía abstenerse de toda medida que no estuviera justificada por la necesidad de asegurar su funcionamiento normal o de contar con personal competente. La justificación subyacente de este requisito sería garantizar que el efecto de una modificación del Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal (tanto individualmente como en su conjunto) no fuera tan drástico que socavara el propio funcionamiento y la salud del sistema de administración pública internacional.

146. La Oficina de Asuntos Jurídicos observó que, si bien el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas había examinado de manera sustantiva el concepto de los derechos adquiridos en unos 60 casos, solo había concluido que se había vulnerado un derecho adquirido en 12 de esos casos. El Tribunal Administrativo de la OIT también había interpretado el concepto de los derechos adquiridos de forma conservadora y, de un total de unos 80 casos relativos a los derechos adquiridos, solo había concluido que se había vulnerado un derecho adquirido en dos de ellos: uno concerniente a la suspensión del reembolso de los gastos de viaje y otro a una enmienda de un plan de pensiones.

147. Según la Oficina de Asuntos Jurídicos, los derechos adquiridos se podían entender como los derechos derivados del contrato de empleo del funcionario que se adquirirían durante el período de servicio. En virtud de los principios jurídicos aplicables, cualquier enmienda del reglamento que vulnera los derechos adquiridos no podría superar un proceso de impugnación ante los tribunales. Sin embargo, se habían dado casos en los que, incluso cuando la introducción de una enmienda del reglamento no afectaba a un derecho adquirido, la administración de la organización interesada había optado por aplicar dicha enmienda de manera que los funcionarios pudieran seguir beneficiándose, por un período limitado de tiempo, de una prestación a la que tenían derecho antes de la introducción de la enmienda. Ese tipo de arreglo es lo que comúnmente se conoce como una “medida de transición”. Las medidas de transición también pueden incluir, por ejemplo, el aplazamiento de la aplicación de una enmienda durante varios años, la modificación progresiva de las modalidades para la reducción de las prestaciones, o el pago a cada funcionario afectado de una suma para contrarrestar cualquier efecto negativo de las enmiendas sobre las prestaciones que reciban en el futuro.

148. La decisión de aplicar medidas de transición no era solo pertinente para las situaciones relativas a los derechos adquiridos. En otras situaciones, en las que no estaba claro que los derechos adquiridos se vieran afectados por un cambio reglamentario de las condiciones de empleo, la organización empleadora seguía teniendo la posibilidad de adoptar medidas de transición como una cuestión de política administrativa relativa a la mejor manera de aplicar una enmienda del reglamento.

2. Medidas de transición propuestas

149. Teniendo presente las consideraciones jurídicas anteriores y el principio general de aplicar las mejores prácticas para la transición de un sistema de remuneración a otro, como ejemplo de buenos empleadores, se proponen las siguientes medidas de transición para el personal actual en relación con cada cambio propuesto.

a) Estructura de la escala de sueldos y reconocimiento de los familiares a cargo: colocación por categoría y escalón en la estructura de la escala de sueldos propuesta y cuantía de las prestaciones subsiguientes

150. Con respecto a la categoría y el escalón apropiados en que se debería colocar a los funcionarios en la escala de sueldos propuesta, sería imposible de cumplir el objetivo de realizar la transición sin que tuviera efecto alguno en los sueldos de los funcionarios. Ello se debía a falta de uniformidad en las diferencias entre los

sueldos básicos netos de los funcionarios con y sin familiares primarios a cargo en la escala de sueldos actual para cada categoría y escalón. Por el contrario, con arreglo al sistema propuesto, la diferencia porcentual entre los funcionarios con y sin cónyuge a cargo consistiría en una prestación por cónyuge a cargo del 6% de la remuneración neta para cada categoría y escalón. Por lo tanto, en la transición del sistema actual al propuesto el objetivo debía ser minimizar los efectos para los funcionarios.

151. En el caso de los funcionarios con cónyuge a cargo de las categorías P-2 a D-2, la propuesta de equiparación de categorías y escalones (véase el anexo II, sección B) garantizaría que no hubiera diferencias en la remuneración, una vez incluida la prestación por cónyuge a cargo. Eso se debe a que la escala de sueldos propuesta para esas categorías se construyó aplicando un factor de devaluación del 1,06 a la escala de sueldos para los funcionarios con familiares a cargo, lo que equivale a la prestación propuesta del 6% por cónyuge a cargo.

152. En la actualidad, el sueldo de los funcionarios sin cónyuge a cargo pero que tienen un hijo a cargo se calcula con arreglo a la escala de sueldos para los funcionarios con familiares a cargo en relación con el primer hijo a cargo. Esos funcionarios no tendrían derecho a la prestación por cónyuge a cargo con arreglo al sistema propuesto y, en su lugar, recibirían una prestación por hijo a cargo (que en la actualidad asciende a 2.929 dólares por año) en relación con su primer hijo a cargo. En consecuencia, algunos de ellos sufrirían una reducción considerable del sueldo con arreglo al sistema propuesto. Por ello, se propone introducir una medida de transición para esos funcionarios. Tras la aplicación de la nueva escala de sueldos se concedería una prestación de transición, equivalente al 6% de la remuneración neta, en relación con el hijo que en la actualidad genere el derecho del funcionario (y en ese caso no se pagaría la prestación por hijo a cargo). Esa prestación se iría reduciendo un punto porcentual cada 12 meses hasta que su monto fuese igual o inferior a la prestación por hijo a cargo, y, a partir de ese momento, solo sería pagadera la prestación por hijo a cargo. En todo caso, el pago de la prestación terminaría cuando el hijo dejara de cumplir los requisitos de familiar a cargo.

153. En la actualidad, el sueldo de los funcionarios sin familiares a cargo se calcula con arreglo a la escala de sueldos para los funcionarios sin familiares a cargo. Con arreglo a la escala de sueldos propuesta, esos funcionarios recibirían aumentos del sueldo básico de hasta 1.901 dólares por año (en el caso de un funcionario de la categoría D-2, escalón VI), dependiendo de la categoría y el escalón en que se encuentren. Los montos serían proporcionalmente mayores tras aplicar el ajuste por lugar de destino. Cabe señalar que unos 1.088 funcionarios de las categorías P-1 a P-4 superarían el límite máximo de sueldo de su categoría con arreglo a la escala de sueldos propuesta, por lo que se podría introducir una prestación de transición para asegurar que esos funcionarios no sufriesen una reducción de su sueldo neto tras la aplicación de la nueva escala.

154. De conformidad con los arreglos de transición, a esos funcionarios se los colocaría en “escalones personales” para mantener el nivel de sueldo alcanzado en el sistema anterior hasta su separación del régimen común o su ascenso a una categoría superior. La Comisión mantendría esos “escalones personales” en las escalas de sueldos presentadas a la Asamblea General y solo estarían disponibles para los funcionarios colocados en esos escalones en el momento de la transición a

la escala de sueldos propuesta. Estos funcionarios no recibirían ningún otro incremento de escalón. La consolidación del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico se realizaría tanto para los escalones personales como para los escalones ordinarios. La remuneración pensionable correspondiente a los escalones personales también se revisaría en el mismo momento y en la misma medida que para los escalones ordinarios. Con el tiempo, el número de funcionarios colocados en esos escalones personales especiales se iría reduciendo, a medida que fueran recibiendo ascensos o separándose del servicio.

155. Como consecuencia de todo lo anterior, en algunos casos sería necesario colocar en diferentes escalones de la nueva escala propuesta a funcionarios que se encuentran en la misma categoría y escalón en la escala actual, dependiendo de si tienen o no familiares primarios a cargo (cónyuge o hijo). De conformidad con la propuesta para la transición, los funcionarios serían colocados en la nueva escala de sueldos con arreglo a la equiparación de categorías y escalones que figura en el anexo II, sección B, del presente informe.

b) Periodicidad de los escalones y otros incentivos

156. No se prevé la necesidad de medidas de transición tras la aplicación de los cambios propuestos en la frecuencia de la concesión de incrementos de escalón.

c) Subsidio de educación

157. Debido a la carga administrativa que supone el mantenimiento de múltiples planes, no se recomienda un prolongado funcionamiento simultáneo de los dos planes. En ese sentido, la Comisión propone que los nuevos planes, a saber, los planes de subsidio de educación y de subsidio de educación especial, no se apliquen antes de que haya transcurrido, como mínimo, un ciclo completo de un año académico después del que esté en curso en el momento en que los nuevos planes sean aprobados por la Asamblea General y los órganos rectores de las organizaciones.

d) Prestación por condiciones de vida difíciles y prestación adicional por condiciones de vida difíciles/ prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias

158. Se propone que los nuevos montos de esas prestaciones se hagan efectivos inmediatamente a partir de la fecha de aplicación que apruebe la Asamblea General para todo el personal sobre el terreno. Asimismo, dado que no implican cambios significativos respecto del sistema vigente, no será necesario aplicar ninguna medida de transición.

e) Prestación por movilidad

159. Se propone que los nuevos montos de la prestación sean aplicables al personal que se traslade a partir de la fecha de aplicación que apruebe la Asamblea General. Aunque no exista ninguna obligación legal de aplicar medidas de transición, se propone que, en consonancia con la buena gestión de los recursos humanos, los funcionarios que se hayan trasladado antes de la fecha de aplicación sigan recibiendo los montos que reciben en la actualidad en concepto de prestación por movilidad hasta un máximo de cinco años de permanencia en el mismo lugar de destino o hasta que se trasladen a un lugar de destino diferente.

f) Elementos relacionados con el traslado y la asignación

160. Los nuevos elementos propuestos relacionados con el traslado serían aplicables a todos los funcionarios que se desplacen (es decir, tanto a los nuevos contratados como a los que se trasladan a otro lugar) a partir de la fecha de aplicación. Además, las disposiciones relativas a los viajes por traslado y a la mudanza por traslado también serían aplicables al personal que se separa del servicio, con sujeción al cumplimiento de los requisitos pertinentes establecidos por las organizaciones.

161. Como medida de transición, se propone que los funcionarios que se trasladen antes de la fecha de aplicación y elijan la opción de no realizar la mudanza de enseres domésticos (es decir, la mudanza parcial) sigan recibiendo la prestación por no reembolso de gastos de mudanza hasta un máximo de cinco años de servicio en el mismo lugar de destino o hasta que se trasladen a un lugar de destino diferente.

g) Prima de repatriación

162. Se propone que el personal actual siga manteniendo el derecho a la prima de repatriación con arreglo al plan actual por el número de años acumulados hasta la fecha de aplicación del nuevo plan.

h) Subsidio de alquiler

163. No se prevé la introducción de ninguna medida de transición. Los umbrales del subsidio de alquiler se calcularían sobre la base de la nueva metodología para todos los estudios sobre la vivienda que se realicen después de la promulgación de la nueva escala unificada.

E. Comparabilidad del nuevo conjunto integral de la remuneración con arreglo al principio Noblemaire

164. En su resolución 68/253, la Asamblea General solicitó a la Comisión que, en las propuestas que formulara como resultado del examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas, asegurara la comparabilidad de la remuneración total, incluidos todos los elementos monetarios y no monetarios, con arreglo al principio Noblemaire.

165. El Principio Noblemaire vincula los sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con los del personal de la administración pública nacional mejor remunerada, es decir, la administración pública utilizada como referente, que ha sido siempre y sigue siendo la administración pública federal de los Estados Unidos. Dentro de la administración pública utilizada como referente existen diferencias en cuanto a las prestaciones que reciben los funcionarios destinados dentro del país y los destinados en el extranjero. Por lo tanto, si la comparabilidad se debía medir sobre la base de todos los elementos monetarios y no monetarios, habría que comparar los elementos de la remuneración de las Naciones Unidas con los aplicables a los funcionarios de la administración pública destinados en el extranjero, ya que la mayoría de los funcionarios de las Naciones Unidas eran expatriados. De ahí que no se pudieran hacer comparaciones realmente significativas entre todas las prestaciones monetarias y no monetarias, incluidas las prestaciones de expatriación, que recibían los funcionarios de la administración

pública utilizada como referente en Washington D.C., y los empleados del régimen común en Nueva York, o incluso los que trabajaban en Washington D.C.

166. Tras haber establecido que el conjunto de elementos monetarios y no monetarios que se ofrecía al personal de la administración pública utilizada como referente que prestaba servicios en el extranjero se emplearía como punto de referencia para medir la comparabilidad del conjunto de elementos de la remuneración que se proponía para el régimen común, se procedió a la realización de dos estudios. El primero fue un estudio cuantitativo de equiparación en el que se examinaron los elementos monetarios de ambos sistemas a fin de calcular y comparar su valor monetario total. En el segundo estudio se examinaron las políticas y prácticas del régimen común de las Naciones Unidas y de la administración pública utilizada como referente, y en él se detallaron los diferentes elementos que formaban parte de la propuesta de valor del empleado, es decir de la retribución total.

1. Análisis cuantitativo de parámetros de referencia

a) Pensión y seguro médico

167. La base para el análisis fueron estudios recientes en que se comparaban algunos elementos de la remuneración en la administración pública utilizada como referente y las Naciones Unidas. La Comisión, con la ayuda de un consultor, había completado en 2012 un estudio de la remuneración pensionable y había decidido informar a la Asamblea General, entre otras cosas, de que las tasas de sustitución de ingresos en el Régimen de Jubilación de los Empleados Federales y en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas eran comparables en líneas generales. No obstante, los empleados de la administración pública utilizada en la comparación podían recibir una prestación considerablemente mayor en el marco del Régimen de Jubilación de los Empleados Federales, debido a que tenían la posibilidad de realizar contribuciones voluntarias, acompañadas de contribuciones de contraparte del empleador, de hasta el 5% del sueldo (véase A/67/30, párr. 59 a)).

168. Más recientemente, la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos había realizado otro estudio, titulado “United Nations: key compensation elements should be reviewed to address costs and sustainability”, en el que, con respecto a las pensiones, se indicaba que los resultados variaban en función de los años de servicio y otros factores. En el caso de los empleados que se jubilaban a los 62 años de edad tras 30 años de servicio, la tasa de sustitución de ingresos en el Régimen de Jubilación de los Empleados Federales y en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas era un porcentaje similar del sueldo antes de la jubilación. En el caso de los empleados que se jubilaban a los 62 años de edad tras 20 años de servicio, la tasa de sustitución de ingresos en el Régimen de Jubilación de los Empleados Federales era un porcentaje mayor del sueldo antes de la jubilación.

169. Por lo que respecta al seguro médico, la Comisión, en su informe anual correspondiente a 2014 (A/69/30), había decidido recomendar a la Asamblea General que se mantuviera en las proporciones vigentes la fórmula actual de prorrateo de las primas de seguro médico entre la Organización y el personal, incluidos los jubilados, tanto para planes de los Estados Unidos como de otros países. Según el estudio citado de la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno

de los Estados Unidos, en el que solo se había examinado el plan de seguros de las Naciones Unidas en Nueva York, el costo medio para el empleador por funcionario era un 5% más elevado para el Gobierno de los Estados Unidos que para las Naciones Unidas, incluyendo a todo el personal con independencia de su participación en el plan. Esa diferencia aumentaba hasta el 29% si se consideraban solamente los funcionarios participantes en el plan.

b) Licencias y días feriados

170. Se reunió y comparó la información relativa a los días feriados, las vacaciones anuales y las vacaciones en el país de origen en la administración pública utilizada como referente y en las organizaciones del régimen común. Se observó que el sistema de las Naciones Unidas proporcionaba 30 días de vacaciones al año, mientras que en la administración pública utilizada como referente el número de días de vacaciones anuales variaba en función de los años de servicio como se indica a continuación: entre 0 y 3 años = 13 días, entre 3 y 15 años = 20 días, y más de 15 años = 26 días, tanto para los empleados destinados en los Estados Unidos como en el extranjero.

171. Las organizaciones del régimen común no proporcionaban días de licencia adicional para las vacaciones en el país de origen, con la excepción de hasta cuatro días por tiempo de viaje, mientras que, según el Manual del Departamento de Estado de los Estados Unidos, volumen 3, la administración pública utilizada como referente proporcionaba días de vacaciones en el país de origen a los empleados destinados en el extranjero, que se acumulaban a razón de entre 5 y 15 días por año, como se indica a continuación:

a) 15 días cuando:

i) El empleado aceptaba como condición de empleo la obligación de aceptar su asignación en cualquier parte del mundo en función de las necesidades del organismo;

ii) El empleado prestaba servicios en una misión de los Estados Unidos ante una organización internacional pública;

iii) El empleado prestaba servicios en un puesto para el que se hubiera autorizado una prima por lugar de destino del 20% o superior;

b) 10 días: cuando el empleado no estaba incluido en el apartado i) del párrafo anterior pero prestaba servicios en un puesto cuya prima por lugar de destino fuera al menos del 10% pero inferior al 20%;

c) 5 días: cuando el empleado no estaba incluido en ninguna de las disposiciones anteriores tenía derecho a recibir hasta 5 días de vacaciones en el país de origen.

172. Las organizaciones del régimen común reconocían 10 días feriados por año. La administración pública utilizada como referente también reconocía 10 días feriados a los empleados destinados tanto en el país como en el extranjero. Además, los empleados destinados en el extranjero tenían derecho a entre 7 y 12 días adicionales por año debido a la observancia de feriados locales.

c) Otras prestaciones

173. La secretaría realizó comparaciones detalladas de otros elementos monetarios de la remuneración aparte de los sueldos básicos, entre otros, el ajuste por lugar de destino o subsidio por costo de la vida, las prestaciones de vivienda, las prestaciones por familiares a cargo, el subsidio o prestación de educación, las prestaciones por condiciones de vida difíciles y peligrosas y por movilidad, y los pagos conexos, como la prestación propuesta por servicio en lugares de destino no aptos para familias (la actual prestación adicional por condiciones de vida difíciles).

2. Comparación de la retribución total

174. La secretaría de la Comisión solicitó a un experto externo en remuneración que preparara un informe sobre la retribución total mediante el análisis de las políticas y prácticas del régimen común de las Naciones Unidas y de la administración pública utilizada como referente. Ese análisis, que incluía una comparación de todos los elementos de la remuneración de las Naciones Unidas y los Estados Unidos, fue examinado por el grupo de trabajo sobre competitividad y sostenibilidad, el cual presentó posteriormente sus conclusiones a la Comisión.

175. El concepto de retribución total ofrece a las organizaciones un marco estratégico para atraer, motivar y retener a sus empleados. Los elementos de la retribución total en cada una de las organizaciones varían en función de la filosofía institucional, la composición demográfica de la plantilla, las necesidades y el presupuesto. Hay cuatro elementos fundamentales que tradicionalmente muchas organizaciones han considerado como dimensiones, programas y prácticas independientes. No obstante, desde el punto de vista de los empleados, cada uno de esos elementos forma parte de la propuesta de valor del empleado y los empleados suelen otorgar al paquete total un valor superior al de la suma de sus partes individuales. Esos elementos son:

- a) La remuneración y la evaluación del desempeño;
- b) Las prestaciones;
- c) El equilibrio entre la vida laboral y la vida personal;
- d) El desarrollo profesional y las oportunidades de carrera.

176. Al examinar las políticas y prácticas de las Naciones Unidas y de la administración pública utilizada como referente, se observó que había un amplio grado de comparabilidad entre las dos entidades. Ambas administraciones públicas utilizaban elementos similares en el conjunto integral de la remuneración para atraer, retener y motivar a sus empleados. Las dos incluían oportunidades para adaptar su oferta y sus estrategias, de modo que sus programas respondieran mejor a las necesidades de las funciones, las responsabilidades y los funcionarios individuales. No hay dos organizaciones que ofrezcan el mismo conjunto total de elementos de la remuneración, debido a la diversidad de la fuerza de trabajo de cada una de ellas. Para determinar si la oferta de la retribución total de las Naciones Unidas y la administración pública utilizada como referente era comparable, se hizo un estudio de las condiciones ofrecidas y se comparó con las respuestas recibidas en las entrevistas realizadas. Al examinar la retribución total de la administración pública utilizada en la comparación en relación con la de las Naciones Unidas, no se encontraron diferencias esenciales entre ellas, aunque para cada organización había

variaciones en el modo en que se administraban los diversos programas de retribución.

177. En la administración pública utilizada como referente, a saber, la administración pública federal de los Estados Unidos, había cierta variación entre los elementos de la remuneración total de los funcionarios destinados en el país y los expatriados. Dado que las Naciones Unidas estaban más centradas en un modelo de plantilla basado en funcionarios expatriados, había diferencias entre sus programas y políticas, como cabía esperar. Para que las Naciones Unidas pudieran atraer el personal clave necesario, esa diferenciación con la administración pública utilizada como referente parecía apropiada.

178. Por lo que respecta a los elementos no monetarios, tanto las Naciones Unidas como la administración pública utilizada como referente ofrecían diversos programas en el marco de la remuneración total. No obstante, la administración pública utilizada como referente parecía estar más adelantada en la aplicación de programas para compaginar la vida laboral con la personal, como los programas de horario de trabajo flexible o de teletrabajo, y en la concesión de prioridad a ese tipo de iniciativas.

179. Se subrayó la importancia de comprender bien qué es lo que querían o consideraban importante los funcionarios. La Comisión había realizado dos encuestas mundiales del personal en 2008 y 2013 cuyos resultados indicaban que el dinero no era el principal factor de motivación para atraer y retener al personal en el régimen común. Algunos factores de recompensa intrínsecos, como el desarrollo de las perspectivas de carrera y los ascensos, tenían más valor para la mayoría de los funcionarios.

180. Los elementos de la retribución total representaban un conjunto de instrumentos en los que las organizaciones podían basar su oferta y constituían una propuesta que creaba valor tanto para la organización como para el empleado. Esos elementos se podían entender como diferentes palancas que una organización podía utilizar para atraer y retener al personal; la selección y utilización de cada palanca determinaba la propuesta de valor específica de una organización.

3. Conclusiones de la comparación

181. La comparación de la retribución total en las Naciones Unidas y la administración pública utilizada en la comparación estaba plagada de dificultades, debido a las diferencias fundamentales en la filosofía subyacente, incluso en el caso de prestaciones en apariencia similares pero que respondían a circunstancias únicas de cada administración pública (por ejemplo, las relativas a la dificultad de las condiciones de vida o la vivienda). Además, los resultados de la comparación dependían en gran medida de la disponibilidad de datos exactos y del número de hipótesis que había que manejar para realizar los cálculos.

182. Pese a todo lo anterior, el análisis de la comparación cualitativa y cuantitativa de los dos paquetes de remuneración, complementado con otros estudios recientes de algunos elementos importantes (pensión, seguro médico y licencias), puso de manifiesto que los dos paquetes de remuneración eran comparables en líneas generales. La comparación también confirmó la competitividad del paquete de remuneración del sistema de las Naciones Unidas con respecto al de la administración pública utilizada en la comparación.

F. Conclusiones generales

183. Tal como se ha indicado anteriormente, la Comisión propone cambiar una serie de aspectos importantes del paquete de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, a saber, la introducción de una escala de sueldos unificada, el establecimiento de un vínculo más estrecho entre la actuación profesional y el avance en la escala de sueldos, y el rediseño y la simplificación de prestaciones y subsidios existentes, como el subsidio de educación, los elementos relacionados con el traslado, y los subsidios y prestaciones del personal destinado sobre el terreno.

184. Las medidas propuestas racionalizarían las prestaciones, simplificarían el sistema y facilitarían su comprensión. Algunas decisiones y recomendaciones, como las relativas al marco de gestión del desempeño y a la introducción de incentivos para la contratación, darían a las organizaciones más flexibilidad y permitirían ajustar la oferta de condiciones de contratación a las necesidades específicas de sus programas. El conjunto integral de la remuneración que se propone es coherente y transparente, y al mismo tiempo contribuye a mantener el control de los costos y la sostenibilidad en general.

Capítulo VII

Consideraciones y recomendaciones de la Comisión

A. Escala de sueldos unificada y contribuciones del personal para fines de conversión a cifras brutas; prestación por cónyuge a cargo; y escala de remuneración pensionable

185. En los últimos 18 meses, la Comisión examinó una serie de propuestas para modificar la estructura de la escala de sueldos. Sus conclusiones a ese respecto se basan en las propuestas formuladas por sus grupos de trabajo. La Comisión decidió aprobar las siguientes directrices:

Escala de sueldos

- a) Se debería establecer una sola escala de sueldos netos para todo el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores sin tener en cuenta su situación familiar;
- b) De conformidad con el principio Noblemaire, para el cálculo de los sueldos se deberían seguir utilizando como referencia los sueldos netos de los funcionarios que ocupan puestos equiparables en la administración pública federal de los Estados Unidos y no tienen familiares primarios a cargo;
- c) En el contexto del requisito general de mantener los sueldos dentro del rango establecido para el margen de la remuneración neta y en torno al punto medio conveniente, tal vez habría que hacer algunas modificaciones en la escala, en vista de los niveles del margen resultantes para cada categoría y de los factores vinculados a la estructura interna de la escala, como los incrementos de escalón, la diferencia entre el sueldo máximo y el sueldo mínimo dentro de cada categoría, las diferencias entre categorías y otros parámetros.

Prestación por cónyuge a cargo

- a) Se debería mantener el reconocimiento del cónyuge a cargo en consonancia con la práctica similar en la administración pública utilizada como referente;
- b) La determinación de la condición de cónyuge a cargo se debería hacer sobre la base de los ingresos totales del cónyuge, incluidos los ingresos en concepto de pensiones y otros ingresos relacionados con la jubilación;
- c) Se debería establecer una prestación por cónyuge a cargo fuera del marco de la escala de sueldos y equivalente al 6% de la remuneración neta.

186. La Comisión examinó una escala de sueldos unificada construida con arreglo a esas directrices y consideró que esa escala debería:

- a) Comenzar con la escala de sueldos básicos netos aplicable a los funcionarios con familiares a cargo en enero de 2015;
- b) Establecer los sueldos básicos netos sin la prestación por familiares primarios a cargo mediante la reducción de los montos del apartado a) por un factor de 1,06, con el fin de eliminar una suma equivalente a la prestación por cónyuge a cargo en el régimen tributario de los Estados Unidos;

c) Añadir escalones en el extremo inferior de las categorías P-1 y P-2, a fin de reducir los niveles relativamente altos del margen en dichas categorías, puesto que los funcionarios recientemente contratados comenzarían en niveles de remuneración más bajos;

d) Reducir el valor de los escalones en la categoría P-1 del 3,4% al 3,0% del escalón I, para ajustarlo mejor al valor de los escalones en otras categorías;

e) Eliminar varios escalones del extremo superior de las categorías P-2 a P-4, a fin de mantener en 13 el número total de escalones;

f) Añadir varios escalones en los extremos inferior y superior de las categorías D-1 y D-2 con el objetivo de aumentar las diferencias entre el sueldo máximo y el sueldo mínimo y aligerar la compresión en esas categorías específicas, así como en toda la escala.

187. La Comisión observó que los sueldos de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, de conformidad con la práctica establecida, mantenían una diferencia en la escala actual del 8,9% entre la categoría D-2, escalón VI, y la categoría de Subsecretario General, y del 9% entre la categoría de Subsecretario General y la de Secretario General Adjunto. También observó que la diferencia entre las categorías de D-2 y Subsecretario General disminuiría del 8,9% al 3,4% si la Asamblea General decidiera que no era necesario mantener las diferencias existentes.

Escala de sueldos unificada: ajuste de la escala de contribuciones del personal utilizada conjuntamente con los sueldos básicos brutos; y prestación por cónyuge a cargo

Opiniones de las organizaciones

188. El representante de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación tomó nota de la propuesta revisada sobre la escala de sueldos unificada, en la que se habían tenido en cuenta las diversas opiniones expresadas en el grupo de trabajo. Las organizaciones habían solicitado en repetidas ocasiones la descompresión en ambos extremos de la escala y, a ese respecto, la escala de sueldos revisada suponía una mejora. Aunque la Red ya había acogido con beneplácito un modelo anterior, que consideraba bien fundado en principios metodológicos, apoyaba la propuesta revisada sobre la escala de sueldos unificada.

189. Las organizaciones también apoyaban el principio de crear una prestación por cónyuge a cargo fuera de la estructura de la escala de sueldos, equivalente al 6% de la remuneración neta, y señalaron que el nivel de esa prestación estaba vinculado a la desgravación correspondiente en el régimen tributario de los Estados Unidos.

Opiniones del personal

190. Los representantes de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) y el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) observaron favorablemente la fórmula utilizada que no supondría ni pérdidas ni ganancias para los funcionarios con familiares a cargo, y acogieron con beneplácito los ajustes incluidos para los funcionarios sin familiares a cargo. El representante de

la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV) dijo que los cambios propuestos supondrían un aumento de los sueldos en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General y una reducción para el personal de categorías inferiores. El representante del CCISUA también afirmó que resultaría difícil convencer al personal de que aceptara propuestas que supondrían aumentos del sueldo para las categorías superiores, en particular para las de Secretario General Adjunto y Subsecretario General.

191. Las tres federaciones del personal pidieron que se aumentara el número de escalones en la escala de sueldos, en particular para las categorías de P-3 y P-4 a fin de no limitar las oportunidades de avance en esos niveles. El representante de la FICSA propuso que se aumentaran a 15 los escalones para las categorías de P-1 a D-1. Las federaciones del personal tomaron nota de las tasas de contribuciones del personal que se proponía utilizar en conjunción con los sueldos básicos brutos a los efectos de la nueva escala de sueldos unificada.

192. Los representantes de la FICSA y el CCISUA estuvieron de acuerdo con el nivel propuesto de la prestación por cónyuge a cargo, que guardaba relación con el régimen tributario de los Estados Unidos. También observaron que la escala de sueldos propuesta se basaba en la eliminación de esa prestación de la escala de sueldos actual para los funcionarios con familiares a cargo. El representante del UNISERV dijo que la propuesta de fijar la prestación por cónyuge a cargo a un nivel inferior al de la prestación actual con arreglo a la escala de sueldos de los funcionarios con familiares a cargo limitaría la capacidad de las organizaciones para contratar a personal con familiares a cargo y repercutiría negativamente en la diversidad de la plantilla.

Deliberaciones de la Comisión

193. La Comisión observó que ya había aprobado los parámetros generales de la escala de sueldos unificada en su 80º período de sesiones, celebrado en marzo de 2015, y que la escala reflejaba la consolidación propuesta del 1,08% en el sueldo básico/mínimo con efectos a partir del 1 de enero de 2016. La Comisión convino en que los aumentos en los sueldos básicos/mínimos propuestos en el futuro se deberían reflejar en la escala de sueldo unificada con anterioridad a su aplicación.

194. La Comisión también recordó que había habido un consenso general entre los miembros acerca del establecimiento de una prestación por cónyuge a cargo del 6% de la remuneración neta, sobre la base de la diferencia en las escalas impositivas de la administración pública utilizada en la comparación aplicables a las personas que presentaban declaración individualmente y las que lo hacían conjuntamente con su cónyuge. Varios miembros de la Comisión reiteraron que la eliminación de la escala de sueldos del elemento relativo a los familiares a cargo y el establecimiento de una prestación separada contribuiría a simplificar y modernizar el sistema. Además, una escala de sueldos unificada eliminaría diferencias injustificables basadas en la situación familiar en elementos vinculados a la escala de sueldos, como era el caso de la indemnización por rescisión del nombramiento. Las Naciones Unidas eran la única organización internacional que tenía un sistema de sueldos diferenciados en función de la situación familiar y había pocos motivos para integrar las complejidades de los sistemas tributarios nacionales en la estructura de la escala de sueldos de las Naciones Unidas. La prestación por cónyuge a cargo era un medio adecuado para subsumir esa complejidad y haría que el sistema fuera más fácil de

explicar al personal y otras partes interesadas. A ese respecto, la Comisión apoyó el establecimiento de una prestación por cónyuge a cargo de una cuantía equivalente al 6% de la remuneración neta.

195. Con respecto a las tasas de contribuciones del personal, se recordó que el Fondo de Nivelación de Impuestos sirve para reembolsar a los funcionarios los impuestos nacionales sobre la renta recaudados por algunos Estados Miembros sobre los ingresos derivados de la Organización. Los Estados Miembros que no recaudan impuestos sobre los ingresos de sus nacionales obtenidos por su trabajo en las Naciones Unidas reciben parte del saldo del Fondo en compensación parcial de sus cuotas para el presupuesto ordinario de las Naciones Unidas y los presupuestos para las operaciones de mantenimiento de la paz y los tribunales. Básicamente, las cuotas de esos Estados Miembros se calculan sobre la base de cifras netas y reciben un crédito anticipado, en el momento del cálculo, correspondiente a la parte de la cuantía de las contribuciones del personal que se devengarán previsiblemente durante el ejercicio presupuestario de que se trate. Por el contrario, los países que recaudan impuestos sobre los emolumentos de sus nacionales percibidos de las Naciones Unidas no reciben esos créditos y su contribución en relación con el monto total de las contribuciones del personal se carga en el Fondo para asegurar que haya fondos suficientes para efectuar los reembolsos de impuestos que la Organización tiene que hacer.

196. La última vez que la Comisión había revisado la escala de contribuciones del personal en 2014 no se había recomendado ningún cambio en las tasas. No obstante, la Comisión observó que, una vez que se introduzca la escala de sueldos unificada, las tasas de contribuciones del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos básicos brutos se tendrían que revisar al alza alrededor de un 12%. De esa manera se lograría que no se viera afectada negativamente la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos.

197. Las tasas de contribuciones del personal que se propone utilizar con la escala de sueldos unificada figuran en el anexo II, sección C, del presente informe.

198. La Comisión observó que los sueldos básicos brutos mostrados en la escala de sueldos unificada (véase el anexo II, sección A) reflejaban las tasas de contribuciones del personal propuestas.

199. Asimismo, la Comisión observó que, puesto que en el examen amplio también se tocaban otros elementos del sistema de remuneración, cada uno de los cuales podría afectar a la cuantía de los emolumentos sujetos a impuestos que recibía cada uno de los funcionarios que habían de pagar impuestos nacionales, podría haber repercusiones en el saldo del Fondo de Nivelación de Impuestos. Por consiguiente, la Comisión convino en que sería prudente revisar las tasas de contribuciones del personal propuestas a los dos años de la aplicación del sistema de remuneración revisado, a fin de evaluar la situación del Fondo en función de la experiencia de las Naciones Unidas.

Remuneración pensionable

200. Previamente, la Comisión había decidido, con sujeción a las consultas con la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, mantener las cuantías de la remuneración pensionable en la medida de lo posible o derivarlas por interpolación/extrapolación de la escala existente, según fuera necesario. La escala

de remuneración pensionable que se introduciría junto con la escala de sueldos unificada, que figura en el anexo II, sección D, se construyó sobre esa base. En el anexo II, sección E, se describe el proceso seguido para la elaboración de la escala de remuneración pensionable.

Opiniones de las organizaciones

201. El representante de la Red de Recursos Humanos tomó nota de la escala de remuneración pensionable propuesta.

Opiniones del personal

202. Los representantes de la FICSA y el CCISUA observaron que no se registrarían cambios en relación con la remuneración pensionable actual. No obstante, pidieron aclaraciones sobre las posibles repercusiones futuras en el nivel de la remuneración pensionable, en particular teniendo en cuenta que ese asunto se volvería a examinar en 2017, y sobre los efectos de la escala de remuneración pensionable propuesta para la Caja de Pensiones.

Deliberaciones de la Comisión

203. La Comisión señaló que, tal como había confirmado un representante de la Caja Pensiones, en general no se preveía que las propuestas que la Comisión tenía ante sí en relación con la remuneración pensionable tendrían consecuencias significativas para la Caja, ya que, al parecer, para la mayoría de los funcionarios, las contribuciones del personal y de las organizaciones a la Caja no se verían afectadas. La cuestión de la periodicidad de los incrementos de escalón y sus consecuencias para la Caja debería examinarse cuando se realizara el siguiente examen de la escala común de contribuciones del personal, momento en el que se realizarían evaluaciones actuariales detalladas.

204. La Comisión también señaló que no se preveía que la escala de remuneración pensionable propuesta tendría consecuencias presupuestarias apreciables para las organizaciones. Si bien algunos funcionarios de la categoría P-1 verían un aumento de la remuneración pensionable, porque las categorías y escalones actuales del personal se traspasarían a las categorías y escalones correspondientes de la escala de sueldos unificada, los efectos en las contribuciones de las organizaciones serían insignificantes.

205. Al examinar los montos de la escala de remuneración pensionable propuesta, la Comisión observó que en la mayoría de los casos no habría consecuencias para los funcionarios, ya que las cuantías propuestas correspondían en la mayoría de los casos a las de la escala vigente. Por ejemplo, en las categorías P-3 a P-5, las cuantías de la remuneración pensionable propuesta eran iguales a las previstas en la escala de remuneración pensionable vigente en los escalones I a XIII de esas categorías y la remuneración pensionable propuesta en los escalones III a XIII de la categoría P-2 era la misma que la prevista en la escala de remuneración pensionable vigente en los escalones I a XI de la categoría P-3.

206. No obstante, la Comisión reconoció que deberían adoptarse algunas medidas de transición para asegurar que no se redujera la remuneración pensionable del personal en servicio activo cuya remuneración pensionable fuese más elevada que la que le correspondería tras la conversión a la escala de sueldos unificada.

207. La Comisión revisó también las cuantías de la remuneración pensionable para las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, que se calcularon aplicando la fórmula vigente, es decir, tomando el 90% de las diferencias del sueldo básico neto entre el último escalón de la categoría D-2 y las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, respectivamente, y aplicando esas diferencias a la remuneración pensionable del último escalón de la categoría D-2. La Comisión observó que esa metodología daba lugar a aumentos en la remuneración pensionable de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General y recordó que ello obedecía al mantenimiento de las diferencias actuales de los sueldos básicos netos entre el último escalón de la categoría D-2 y las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto.

208. La Comisión recordó que cuando en la escala de sueldos unificada se habían añadido nuevos escalones que no correspondían a los sueldos básicos netos de los funcionarios con familiares a cargo en la escala de sueldos vigente, las cuantías de la remuneración pensionable se habían calculado por interpolación y extrapolación de las escalas vigentes. Desde el año 1997, de conformidad con la metodología aprobada por la Asamblea General, la escala de remuneración pensionable se había ajustado en la misma fecha y en el mismo porcentaje que la remuneración neta en Nueva York. La Comisión consideró que ese procedimiento de ajuste se podría seguir utilizando también cuando se aplicaran la escala de sueldos unificada y la escala de remuneración pensionable propuestas.

209. La Comisión convino además en que la escala de remuneración pensionable tendría que actualizarse para reflejar los ajustes de la remuneración neta en Nueva York que puedan producirse antes de la aplicación de la escala de sueldos unificada.

Decisiones de la Comisión

210. A la luz de todas esas consideraciones generales, la Comisión decidió recomendar a la Asamblea General:

- a) La estructura de la escala de sueldos básicos/mínimos propuesta que figura en el anexo II, sección A, del presente informe;
- b) Las tasas de contribuciones del personal propuestas, que se utilizarían conjuntamente con los sueldos básicos brutos tras la aplicación de la escala de sueldos unificada, que figuran en el anexo II, sección C;
- c) La escala de remuneración pensionable propuesta que figura en el anexo II, sección D;
- d) El establecimiento de una prestación por cónyuge a cargo cuyo monto sería equivalente al 6% de la remuneración neta.

211. La Comisión también decidió recomendar que:

- a) La escala de sueldos unificada propuesta en el anexo II, sección A, se actualice para reflejar los aumentos de los sueldos básicos/mínimos que puedan aprobarse antes de su aplicación;
- b) La escala de remuneración pensionable propuesta en el anexo II, sección D, se actualice para reflejar los cambios en la remuneración neta que puedan producirse en Nueva York antes de su aplicación;

c) Las tasas de contribuciones del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos básicos brutos se examinen dos años después de la aplicación del sistema de remuneración revisado a fin de asegurar que siguen sin tener consecuencias adversas para el Fondo de Nivelación de Impuestos;

d) Tras la aplicación de la escala de sueldos unificada, la escala de remuneración pensionable se siga actualizando en la misma fecha y en el mismo porcentaje que la remuneración neta de los funcionarios en Nueva York.

B. Escala de sueldos unificada: medidas de transición y cuestión de los funcionarios sin cónyuge y con hijos a cargo

212. La Comisión examinó las recomendaciones de su grupo de trabajo sobre competitividad y sostenibilidad y estuvo de acuerdo con la recomendación de que la conversión a la escala de sueldos unificada se hiciera sobre la base de la equiparación de categorías y escalones que figura en el anexo II, sección B, a fin de minimizar los efectos para el personal en activo.

213. La Comisión también examinó arreglos de transición para: los funcionarios que recibían su sueldo con arreglo a la escala de sueldos para los funcionarios con familiares a cargo en el sistema de remuneración actual por tener un primer hijo a cargo y que en el sistema revisado recibirían una prestación por hijo a cargo; los funcionarios cuya remuneración pensionable tras la conversión a la escala de sueldos unificada sería inferior al nivel de su remuneración pensionable en el sistema vigente; y los funcionarios cuyo sueldo básico tras la conversión superaría el sueldo máximo para su categoría en la escala de sueldos unificada.

Opiniones de las organizaciones

214. El representante de la Red de Recursos Humanos apoyó la transición de los funcionarios de la estructura actual de la escala de sueldos a la estructura de la escala de sueldos unificada.

Opiniones del personal

215. Los representantes de la FICSA y el CCISUA apoyaron en general la transición propuesta, que no suponía pérdidas ni ganancias para la mayoría de los funcionarios con familiares a cargo. Tanto ellos como el representante de la UNISERV apoyaron también la transición completa de los funcionarios que en la actualidad recibían su sueldo con arreglo a la escala para los funcionarios con familiares a cargo por tener un primer hijo a cargo. Las tres federaciones del personal expresaron preocupación por la propuesta de aumentar los sueldos en las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, y el representante de la UNISERV hizo referencia a la percepción de que los sueldos en las categorías inferiores se reducirían.

Deliberaciones de la Comisión

216. La Comisión tomó nota de la orientación recibida de la Oficina de Asuntos Jurídicos sobre la cuestión de los derechos adquiridos y la distinción entre las disposiciones reglamentarias y las disposiciones contractuales aplicables a los

funcionarios, sobre la base de los casos que habían sido examinados por el sistema de justicia de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de la OIT.

217. La Comisión llegó al consenso general de que el asesoramiento de la Oficina de Asuntos Jurídicos sería una referencia útil para los debates. Sin embargo, no debería impedir que la Comisión formulara recomendaciones que, en su opinión, contribuirían a promover los objetivos del examen. Sobre esa base, la Comisión examinó los efectos de la escala de sueldos unificada para los funcionarios actuales y las recomendaciones del grupo de trabajo con respecto a las medidas de transición.

1. Funcionarios a quienes actualmente se aplica la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un cónyuge a cargo

218. La Comisión observó que, en su mayor parte, los funcionarios que percibían el sueldo sobre la base de la condición de tener a su cónyuge a cargo seguirían recibiendo la misma remuneración neta después de la aplicación de la prestación por cónyuge a cargo propuesta.

219. A continuación, hubo un debate sobre si una parte de lo que actualmente era el sueldo básico se podía ofrecer como prestación por familiares a cargo a los funcionarios actuales en el marco del nuevo sistema propuesto, como sería el caso de la prestación por cónyuge a cargo. Aunque se podía pagar como suplemento salarial por familiares a cargo en una cuantía equivalente a la de la prestación propuesta por cónyuge a cargo (es decir, el 6% de la remuneración neta), la Comisión recordó que la intención de eliminar la prestación por cónyuge a cargo de la escala de sueldos básicos había sido dejar claro que el sueldo básico estaba relacionado exclusivamente con el trabajo; ese mensaje no se debía socavar proporcionando un suplemento salarial por familiares a cargo. No obstante, se trataba de una cuestión sobre la que tal vez se necesitara asesoramiento jurídico adicional.

2. Funcionarios a quienes actualmente se aplica la escala de sueldos para funcionarios sin familiares a cargo

220. Los funcionarios a quienes actualmente se aplica la escala de sueldos para funcionarios sin familiares a cargo experimentarían un aumento en la remuneración neta tras la aplicación de la escala de sueldos unificada. Los aumentos variarían en función de la categoría y el escalón del funcionario y de la escala de sueldos que se le aplicase en la actualidad. La Comisión aceptó la recomendación del grupo de trabajo de colocar a esos funcionarios en el escalón de su categoría dentro de la escala de sueldos unificada que diera lugar a un sueldo igual o superior al que percibían actualmente.

221. La Comisión reconoció que la transición del personal con familiares a cargo de la estructura de sueldos actual a la escala de sueldos unificada no se podía llevar a cabo sin pérdidas ni ganancias. La razón para ello era que la diferencia entre las escalas de sueldos con y sin familiares a cargo oscilaba entre el 6% para la categoría P-1, escalón I, y el 11,1% para la categoría de Secretario General Adjunto, mientras que la prestación por cónyuge a cargo sería una proporción fija del 6% de la remuneración neta con arreglo al sistema propuesto.

3. **Funcionarios a quienes actualmente se aplica la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un primer hijo a cargo**

Opiniones de las organizaciones

222. El representante de la Red de Recursos Humanos dijo que, respecto de la cuestión de las medidas de transición para los funcionarios a quienes actualmente se aplica la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un primer hijo a cargo, al igual que para el resto de las medidas de transición, sería beneficioso recibir orientación jurídica adicional. En general, era deseable limitar, siempre que fuera posible, el período de aplicación de las medidas de transición. No obstante, en este caso, las organizaciones estaban preocupadas por la complejidad administrativa de la propuesta de conceder una prestación de transición del 6% que se iría reduciendo con el tiempo. El representante de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados dijo que, aunque a primera vista pareciera sencillo, el arreglo propuesto planteaba dificultades en la práctica ya que requeriría intervenciones manuales en los sistemas de planificación de los recursos institucionales de las organizaciones.

Opiniones del personal

223. Los representantes de las federaciones del personal expresaron grave preocupación por las posibles reducciones del sueldo de los funcionarios en activo y consideraban que la propuesta estaba motivada principalmente por el deseo de reducir los costos. También indicaron que una propuesta de ese tipo daría lugar a impugnaciones. El representante del CCISUA cuestionó los efectos para las organizaciones, ya que los administradores se tendrían que enfrentar a funcionarios que sufrirían una reducción considerable en la remuneración neta y ello repercutiría en su trabajo cotidiano.

Deliberaciones de la Comisión

224. La Comisión reconoció que los funcionarios a quienes actualmente se aplica la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un primer hijo a cargo, y que, en lugar de ello, recibirían la prestación por hijo a cargo en el sistema propuesto, se enfrentarían a reducciones de la remuneración neta bastante importantes. En el caso de esos funcionarios, no era la conversión a la escala de sueldos unificada la que causaría la diferencia sino el cambio en la definición de quién cumplía los requisitos para recibir la prestación por cónyuge a cargo. Sobre la base de las estadísticas preliminares compiladas por la Junta de los Jefes Ejecutivos en 2014, unos 7.300 funcionarios se verían afectados por el cambio.

225. En general, los miembros de la Comisión estaban de acuerdo en que había motivos claros para su decisión de establecer una prestación por cónyuge a cargo y no ofrecer una prestación equivalente respecto del primer hijo a cargo, como era el caso en el sistema actual. Por consiguiente, la cuestión de las medidas de transición para el personal afectado requería un examen atento de las repercusiones en el nivel de la remuneración neta. Algunos miembros de la Comisión observaron que ese grupo de funcionarios incluía tanto a progenitores sin cónyuge como a funcionarios cuyos cónyuges tenían ingresos superiores al umbral fijado para poder ser considerados cónyuges a cargo.

226. Algunos miembros consideraban que se podía introducir una medida en el sistema propuesto para los progenitores sin cónyuge a fin de facilitar la transición de los funcionarios afectados (véase la sección 4 más adelante relativa a la cuestión de los progenitores sin cónyuge). Se señaló que la intención de la Comisión al proponer tasas diferentes de sueldos básicos en 1976 no había sido aplicar la tasa de funcionarios con familiares a cargo a los funcionarios cuyos cónyuges no estuviesen a su cargo (véase A/31/30, párr. 208). Por lo tanto, el sistema propuesto corregiría las incoherencias del sistema actual.

227. En opinión de la Comisión, era importante subrayar que la definición de familiares a cargo cambiaría en el sistema propuesto. Para algunos miembros, el cambio de definición se podía aplicar a los funcionarios en activo porque, según señalaron, los cambios en la situación familiar eran algo habitual. Incluso en el sistema vigente, un funcionario podía recibir su sueldo un día con arreglo a la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo y a día siguiente pasar a recibir su sueldo con arreglo a la escala para funcionarios sin familiares a cargo, debido al cambio de sus circunstancias familiares. En todo caso, reconocieron que las reducciones de la remuneración neta para los funcionarios afectados se debían mitigar mediante una prestación de transición.

228. La Comisión consideró varias medidas de transición que se podían aplicar a los funcionarios que actualmente reciben su sueldo con arreglo a la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un primer hijo a cargo. Algunos miembros apoyaron la idea de conceder una prestación de transición por ese hijo, equivalente al 6% de la remuneración neta, que sería pagadera hasta que el hijo dejara de cumplir los requisitos. La Comisión observó que la Red de Recursos Humanos apoyaba esa propuesta.

229. Otros miembros apoyaron en principio la idea de ofrecer una prestación de transición pero consideraban que se debía limitar su duración. En su opinión, de ese modo se irían reduciendo las desigualdades que habían surgido en el sistema actual y, por otro lado, se evitarían reducciones repentinas de la remuneración neta de los funcionarios afectados. Propusieron que la prestación de transición se fuese reduciendo un punto porcentual cada año hasta que su monto fuese igual o inferior al de la prestación por hijo a cargo, momento a partir del cual solo sería pagadera la prestación por hijo a cargo.

230. Se recalcó que debía quedar claro que los arreglos de transición propuestos no se debían entender como una nueva prestación. La Comisión estuvo de acuerdo en que si el hijo que creaba el derecho a recibir la prestación de transición dejaba de cumplir los requisitos en algún momento, la prestación también se dejaría de pagar, como en el caso de la prestación por hijo a cargo. Un miembro de la Comisión dijo que, si bien todos los interesados se habían comprometido desde el principio a actuar de buena fe en la realización del examen, consideraba que las propuestas de reducir el sueldo del personal eran inaceptables.

4. Funcionarios sin cónyuge con hijos a cargo

Opiniones de las organizaciones

231. El representante de la Red de Recursos Humanos reiteró su apoyo a la introducción de medidas en relación con los funcionarios sin cónyuge con hijos a cargo y sometió propuestas a la consideración de la Comisión. A ese respecto, el

representante del Fondo de Población de las Naciones Unidas, hablando también en nombre de ONU-Mujeres, dijo que los funcionarios progenitores sin cónyuge estaban en situación de desventaja debido al elevado costo de los servicios para el cuidado de los niños, sobre todo en los lugares de destino en que hay sedes. La mayoría de esos funcionarios eran mujeres, por lo que la cuestión era fundamental para los esfuerzos de las organizaciones por promover la igualdad de género.

232. La Red de Recursos Humanos argumentó que las medidas relativas a los funcionarios progenitores sin cónyuge no se debían considerar como una nueva prestación, sino como una forma de aplicar los criterios actuales sobre los familiares a cargo de manera más precisa y diferenciada. Era necesario diferenciar la prestación por cónyuge a cargo de la prestación por progenitor sin cónyuge, y eliminar beneficios innecesarios para los funcionarios que no tenían un cónyuge a cargo. Esa diferenciación permitiría que el sistema de remuneración respondiera de forma apropiada a las circunstancias personales de los funcionarios y al mismo tiempo generaría economías globales en comparación con el sistema actual, que no aplicaba la misma diferenciación a la hora de determinar la prestación por familiares a cargo.

233. Con respecto a los funcionarios sin cónyuge con hijos a cargo, las organizaciones propusieron una prestación del 6%, una prestación del 3% más la actual prestación por hijo a cargo, o el doble de la prestación por hijo a cargo en relación con el primer hijo. Según los datos aportados por unas pocas organizaciones, alrededor de una tercera parte de los funcionarios que recibían su sueldo con arreglo a la escala de sueldos para los funcionarios con familiares a cargo por tener un primer hijo a cargo (aproximadamente 2.400) eran progenitores sin cónyuge. Como se proponía que el cobro de la prestación se basaría en la certificación por los propios funcionarios de que no recibían ningún otro tipo de asistencia en relación con sus hijos, como una pensión conyugal, que superase el umbral establecido, las organizaciones estimaban que la mitad cumplirían los requisitos para recibir la prestación (aproximadamente 1.200 funcionarios). Por ello, las organizaciones expresaron su profunda decepción acerca de la conclusión a la que parecía haber llegado la Comisión, y observaron que así no se lograría ofrecer un paquete de remuneración que fuera moderno y orientado al futuro y que respondiera a las diferentes estructuras familiares de la sociedad actual.

Opiniones del personal

234. Los representantes de las federaciones del personal apoyaron las opiniones expresadas por las organizaciones y dijeron que esa cuestión era una anomalía inaceptable en el sistema propuesto. Los representantes de la FICSA, el CCISUA y la UNISERV propusieron que a los progenitores sin cónyuge se les reconociera una prestación por un monto equivalente a la prestación por cónyuge a cargo, además de las prestaciones correspondientes por hijos a cargo. También añadieron que, si bien la cuestión de las medidas de transición era importante para la transición del personal actual al sistema propuesto, no se debía ignorar la cuestión de la prestación para nuevos funcionarios progenitores sin cónyuge. El representante de la UNISERV lamentó que, con arreglo al nuevo sistema, los funcionarios sin familiares a cargo saldrían mejor parados que los funcionarios con familiares a cargo y que los funcionarios progenitores sin cónyuge destinados en lugares de destino con condiciones de vida difíciles verían reducida su remuneración.

Deliberaciones de la Comisión

235. Algunos miembros de la Comisión apoyaron la idea de reconocer las dificultades particulares a que se enfrentaban los funcionarios progenitores sin cónyuge. En su opinión, se podía ofrecer una prestación equivalente al 3% de la remuneración neta, equiparable a la desgravación reconocida en el régimen tributario de la administración pública utilizada como referente al presentar la declaración como “cabeza de familia”. No obstante, también se reconoció la dificultad para la administración de una prestación de ese tipo.

236. A la mayoría de los miembros de la Comisión les preocupaba que, si unos hijos se trataban de modo diferente a otros, se pudieran suscitar dudas respecto de la equidad del sistema. Según algunos, el sistema de remuneración no se simplificaría si se iban introduciendo más prestaciones para responder a todas las circunstancias posibles. Por consiguiente, no estaban de acuerdo en que fuera necesaria la distinción entre una prestación por cónyuge a cargo y una prestación para progenitores sin cónyuge.

237. Los miembros que no estaban de acuerdo con la introducción de una prestación para progenitores sin cónyuge también señalaron que, debido a la diversidad de situaciones familiares, resultaba difícil asegurar que la asistencia prestada por las organizaciones la recibieran los beneficiarios que realmente la necesitaran. Por ejemplo, era difícil para las organizaciones poder verificar si los progenitores ausentes estaban asumiendo parte de los gastos de sus hijos. En general, la Comisión consideró que la justificación de una prestación para progenitores sin cónyuge quedaba cancelada tanto por su complejidad administrativa como por la necesidad de garantizar un criterio coherente en todos los elementos de la remuneración relacionados con los familiares a cargo. Asimismo, se recordó que, además de la prestación por hijos a cargo, se ofrecía también un subsidio de educación, por lo que, en opinión de la Comisión, no se necesitaban prestaciones adicionales.

5. Remuneración pensionable*Opiniones de las organizaciones*

238. El representante de la Red de Recursos Humanos apoyó la medida de transición propuesta en relación con la remuneración pensionable.

Opiniones del personal

239. Los representantes de la FICSA, el CCISUA y la UNISERV observaron que los niveles actuales de la remuneración pensionable se mantendrían por lo general, pero solicitaron aclaraciones sobre los efectos que podría tener en la escala de la remuneración pensionable la revisión de la escala común de las contribuciones del personal que realizarían la Comisión y la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en 2017.

Deliberaciones de la Comisión

240. La Comisión observó que la mayor parte de los funcionarios no experimentarían ningún cambio en la remuneración pensionable como consecuencia de la escala de remuneración pensionable que se proponía junto con la escala de sueldos unificada. En los pocos casos en que podría haber una reducción, la

Comisión observó que el grupo de trabajo había recomendado que se establecieran montos personales de remuneración pensionable. Esos montos se dejarían de utilizar cuando su nivel fuese igual o inferior al de la remuneración pensionable correspondiente a la categoría y el escalón del funcionario.

241. La Comisión observó que en la mayoría de los casos no se registrarían reducciones ni aumentos en la remuneración pensionable de los funcionarios de las categorías P-1 a D-2. Los incrementos en la categoría P-1 afectaban a un grupo muy reducido y no tendrían consecuencias financieras apreciables. Los aumentos en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General eran consecuencia del mantenimiento de la fórmula actual para el cálculo de la remuneración pensionable en esas categorías, aunque la Comisión observó que esa decisión era responsabilidad de la Asamblea General. La Comisión observó también que se había informado de los cambios a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y que esta había tomado nota de las propuestas. La Comisión estuvo de acuerdo en que, teniendo en cuenta los pocos casos en que la remuneración pensionable de los funcionarios se vería reducida tras la conversión a la escala de sueldos unificada, la propuesta de establecer montos personales de remuneración pensionable era una medida de transición apropiada.

6. Funcionarios cuyo sueldo básico tras la conversión sería superior al sueldo máximo para su categoría con arreglo a la escala de sueldos unificada

Opiniones de las organizaciones

242. El representante de la Red de Recursos Humanos apoyó la propuesta de colocar en escalones personales a los funcionarios cuyo sueldo básico tras la conversión sea superior al sueldo máximo para su categoría con arreglo a la escala de sueldos unificada. Esos escalones personales serían mantenidos por la Comisión y se reflejarían en la escala de sueldos propuesta.

Opiniones del personal

243. Los representantes de la FICSA y el CCISUA apoyaron la aplicación de escalones personales a los funcionarios afectados. Asimismo, añadieron que esa cuestión iba más allá de los funcionarios que serían colocados en esos escalones en el momento de la conversión a la escala de sueldos unificada. En su opinión y en la del representante del UNISERV, todos los funcionarios actuales tenían expectativas respecto del sueldo máximo en su categoría con arreglo a la estructura de sueldos vigente, por lo que se vulnerarían sus derechos adquiridos si se impedía el cumplimiento de esas expectativas tras la conversión a la escala de sueldos unificada. Por consiguiente, solicitaron que se incrementara a 15 el número de escalones en las categorías de P-1 a D-1. El representante de la UNISERV solicitó que se reintrodujeran los escalones XIV y XV para las categorías de P-3 y P-4.

Deliberaciones de la Comisión

244. En opinión de algunos miembros de la Comisión, el propósito de los incrementos de escalón era recompensar la experiencia profesional, que era fundamental para el éxito de las organizaciones, y estaban de acuerdo en que si se limitaban las posibilidades de progreso horizontal de los funcionarios ello podría afectar negativamente a su moral. Se podrían conceder escalones personales a los funcionarios que de otro modo superarían el sueldo máximo en su categoría. Los

miembros de la Comisión también comprendían la preocupación de los funcionarios que habían llegado al escalón XIII y esperaban continuar al escalón XIV pero que ahora se encontrarían en el escalón más alto de su categoría sin perspectivas de ningún otro incremento.

245. La mayoría de los miembros no estaban de acuerdo con la opinión de que todos los funcionarios podían esperar alcanzar el sueldo máximo en su categoría. El incremento de escalón, en vez de estar vinculado a un buen desempeño, se había convertido en un reconocimiento rutinario de la duración del servicio. El mantenimiento de los escalones que se habían añadido en el pasado para tener en cuenta la antigüedad enviaría un mensaje ambiguo a los nuevos funcionarios. Aunque los miembros de la Comisión reconocieron la aparente falta de oportunidades de promoción, esa era una cuestión aparte que se debía tratar en otro momento. Si no se abordaba la situación actual, las organizaciones del régimen común no realizarían progreso alguno en el abandono de la cultura imperante de reconocimiento de los años de servicio a expensas del desempeño profesional.

246. La Comisión observó que en todo sistema basado en escalones siempre habría algunos funcionarios que estarían en el último escalón de su categoría. La periodicidad de los escalones determinaba la rapidez con que los funcionarios llegaban a ese punto. Según estudios realizados, los beneficios para las organizaciones derivados de la experiencia adquirida con los años de servicio se iban reduciendo con el tiempo y, llegado cierto punto, los incrementos de escalón solo premiaban los años de servicio.

247. Algunos miembros de la Comisión consideraban que si se mantenían escalones personales en la escala de sueldos para algunos funcionarios y se ofrecían también a los funcionarios colocados en el último escalón (el escalón XIII para las categorías de P-1 a D-1) de la escala de sueldos unificada, entonces había pocas razones para no permitir que otros funcionarios avanzasen también hasta esos escalones. De ese modo, el propósito de los escalones personales dejaría de tener sentido y se socavaría el principio de la nueva estructura de sueldos. Por consiguiente, el escalón XIII sería el último para todas las categorías, excepto la de D-2, y los sueldos de los funcionarios que superaran el máximo para sus categorías se mantendrían fuera de la escala de sueldos. Esos sueldos se ajustarían en los procesos de consolidación, se utilizarían para el cálculo del ajuste por lugar de destino y de la prestación por cónyuge a cargo, y se tendrían en cuenta a la hora de determinar el escalón apropiado en caso de promoción a una categoría superior. La remuneración pensionable correspondiente a esos sueldos se ajustaría también para reflejar los aumentos de la remuneración neta en Nueva York.

248. Se estudió la posibilidad de una prestación de transición en forma de suma fija equivalente a la diferencia entre el sueldo del funcionario en su categoría actual (reducido por un factor de 1,06 en caso de tener familiares a cargo) y el sueldo máximo de esa categoría en la escala de sueldos unificada. La Comisión recordó que, a diferencia del Cuadro de Servicios Generales, la remuneración neta del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores consistía en el sueldo básico y el ajuste por lugar de destino, que variaba en función del lugar de destino. Un aumento en el sueldo básico no solía dar lugar a un aumento en la remuneración neta que, por lo general, solo aumentaba como resultado de una subida del ajuste por lugar de destino. Eso significaba que cualquier prestación de transición en forma de suma fija tendría que estar sujeta al ajuste por lugar de destino y a la

prestación por cónyuge a cargo, si procedía, para poder determinar el escalón apropiado tras una promoción a una categoría superior. Además, los montos se deberían ajustar con arreglo a las consolidaciones periódicas del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico. Teniendo en cuenta la considerable complejidad administrativa que suponía esa opción, la Comisión convino en que era improbable que funcionara.

Decisiones de la Comisión

249. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General:

a) La equiparación de categorías y escalones que figura en el anexo II, sección B, del presente informe para la conversión de la escala de sueldos actual a la escala de sueldos unificada;

b) Que los funcionarios con cónyuge a cargo reciban una prestación por cónyuge a cargo tras la conversión a la escala de sueldos unificada;

c) Que los funcionarios cuyo sueldo se calcule con arreglo a la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un hijo a cargo en el momento de la conversión reciban una prestación de transición del 6% de la remuneración neta en relación con ese hijo y no cobren simultáneamente la prestación por hijo a cargo en ese caso. Esa prestación se irá reduciendo un punto porcentual cada 12 meses hasta que su monto sea igual o inferior al de la prestación por hijo a cargo, momento a partir del cual pasará a ser pagadera solo la prestación por hijo a cargo. En todo caso, el pago de la prestación terminará cuando el hijo que haya generado el derecho deje de cumplir los requisitos de familiar a cargo;

d) Que el sueldo de los funcionarios que supere el sueldo del último escalón de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada sea mantenido a ese nivel por la Comisión como medida de protección de los ingresos. Esos sueldos se ajustarán cuando la Asamblea General apruebe una consolidación de parte del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico. La Comisión también mantendrá y ajustará la remuneración pensionable correspondiente a esos sueldos cuando se aplique un ajuste a la escala de remuneración pensionable;

e) Que se establezca una remuneración pensionable personal para los funcionarios cuya remuneración pensionable inmediatamente antes de la conversión a la escala de sueldos unificada sea superior a la que les corresponda con arreglo a la escala de sueldos unificada.

C. Incrementos de escalón, incentivos al desempeño y funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico

250. En su 78º período de sesiones celebrado en 2014, la Comisión tomó nota del informe sobre la labor del grupo de trabajo sobre incentivos al desempeño y otras cuestiones relacionadas con los recursos humanos, y le pidió que examinara y actualizara el marco contractual aprobado por la Comisión en 2010 sobre la evaluación y el reconocimiento de la actuación profesional y abordara las cuestiones pendientes, incluida la cuestión de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico. En su 80º período de sesiones celebrado en 2015, la Comisión tomó nota de las recomendaciones del grupo de trabajo sobre los incentivos al desempeño, el empleo

y la utilización de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, y la continuidad de la validez del marco contractual de la Comisión.

251. La Comisión observó además que el grupo de trabajo había comenzado su labor preliminar sobre una estrategia de comunicación.

Opiniones de las organizaciones

252. La Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con la mayoría de las recomendaciones presentadas por el grupo de trabajo. En concreto, apoyó la propuesta de suprimir los incrementos de escalón acelerados como incentivo para que los funcionarios adquirieran competencia en otros idiomas. Aunque las organizaciones habían hecho notables esfuerzos por promover el multilingüismo conforme a lo solicitado por la Asamblea General, la Red consideraba que se podían utilizar los recursos financieros para fines más específicos.

253. El representante de la Red señaló que la cuestión de la periodicidad de los incrementos de sueldo dentro de la categoría había sido objeto de deliberaciones en dos grupos de trabajo, a saber, el grupo de trabajo 1 sobre la estructura de la remuneración y el grupo de trabajo 3 sobre incentivos al desempeño y otras cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Las organizaciones habían esperado contar con flexibilidad para conceder los incrementos de escalón que estimaran oportunos dentro de sus respectivos contextos programáticos y operacionales, y lamentaban que la Comisión no pareciera ser partidaria de otorgarles esa flexibilidad. El representante recordó que los jefes ejecutivos de las organizaciones habían indicado que la flexibilidad era una característica del nuevo examen de la remuneración sumamente importante para ellos. Al carecer de ella, las organizaciones respaldaban la posición del grupo de trabajo 3, que había afirmado que, desde el punto de vista de la actuación profesional, reducir la frecuencia de los incrementos de sueldo dentro de la categoría probablemente repercutiría negativamente en la moral de la mayor parte de los funcionarios cuyo desempeño era bueno. En su opinión, todo debate sobre la periodicidad bianual de los incrementos de escalón obedecía al deseo de reducir costos.

254. La Red afirmó que, hasta el momento, no había encontrado indicio alguno de que el conjunto integral de la remuneración de las Naciones Unidas fuera mejor que el de la administración pública utilizada como referente. Las recientes decisiones adoptadas por la Comisión conllevarían ahorros considerables y reducirían la remuneración respecto de los niveles actuales; por consiguiente, el cambio en la periodicidad de los incrementos de escalón debía examinarse junto con otras recomendaciones sobre la manera de reinvertir los importantes ahorros conseguidos con el tiempo. Para que las organizaciones apoyaran el cambio propuesto en la periodicidad de los incrementos, deberían reinvertirse los fondos bien en los planes flexibles de recompensa basada en el desempeño que cada organización estimara oportunos, bien en ayudas para los gastos de educación preescolar y para los progenitores sin cónyuge, o bien en una prestación apropiada por condiciones de vida difíciles o un componente de alojamiento para el plan de descanso y recuperación.

255. Con respecto a las bonificaciones por contratación, retención y traslado, el representante de la Red afirmó que las organizaciones habían solicitado reiteradamente instrumentos flexibles para hacer frente a las situaciones excepcionales en que les resultaba difícil contratar, retener y trasladar al personal y

que no podían abordarse de la manera habitual. La Red apoyó la propuesta del grupo de trabajo para las bonificaciones por contratación, pero recomendaría un límite máximo del 25% de la remuneración neta en lugar del 25% del sueldo básico neto propuesto. Sin embargo, manifestó su decepción por el hecho de que no se reconociera la necesidad de instrumentos similares para gestionar la retención y el traslado en casos concretos. Los jefes ejecutivos de varias organizaciones habían pedido explícitamente a la Red que volviera a solicitar las bonificaciones de retención y traslado.

256. Respecto de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, la Red estuvo de acuerdo con la recomendación de crear un grupo de trabajo aparte para examinar la utilización y las condiciones de servicio de todos los cuadros de personal en general. A su juicio, esto permitiría llevar a cabo un examen de la remuneración verdaderamente integral. Por desgracia se había adoptado un enfoque centrado ante todo en el personal internacional del Cuadro Orgánico, reduciendo la remuneración sin realizar un examen paralelo de las demás categorías.

Opiniones del personal

257. El representante de la FICSA apoyó el marco de evaluación de la actuación profesional, pero cuestionó la eficacia de los procesos de evaluación existentes en la mayoría de las organizaciones. Señaló que los cambios propuestos en la periodicidad de los incrementos dentro de la categoría y la creación de bonificaciones para el desempeño individual sobresaliente tendrían efectos negativos que superarían en gran medida cualquier posible repercusión positiva. En su opinión, la cuestión de las bonificaciones y la de los incrementos de escalón debían examinarse por separado. Además recordó que el grupo de trabajo sobre incentivos al desempeño y otras cuestiones relacionadas con los recursos humanos era partidario de mantener los incrementos anuales para el desempeño satisfactorio y que las recompensas en forma de bonificación debían financiarse con cargo a otras fuentes, no con los fondos ahorrados a expensas de otros funcionarios.

258. El representante del CCISUA dijo que su asociación estaba de acuerdo en que el régimen común debía contar con un sólido marco de gestión de la actuación profesional. Los funcionarios cuyo desempeño era bueno se desmotivaban cuando percibían la misma remuneración que otros funcionarios cuyo desempeño era insatisfactorio. Sin embargo, no estaba justificado pagar sumas adicionales por desempeño excepcional, teniendo en cuenta los tipos de trabajo realizados en el régimen común. A este respecto, mencionó estudios según los cuales en los gobiernos nacionales la remuneración basada en el desempeño funcionaba mejor para trabajos fáciles de medir (a menudo denominados oficios), a diferencia de las funciones normativas básicas que eran más frecuentes en el régimen común. La aplicación de los estudios sobre la remuneración basada en el desempeño a los puestos de trabajo normativos no arrojaba resultados concluyentes, ya que era más difícil establecer un vínculo con los logros individuales.

259. El representante del CCISUA indicó además que en las empresas del sector privado y también en las organizaciones del régimen común que habían introducido sistemas de remuneración basada en el desempeño se habían proporcionado recursos adicionales. El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola disponía de una reserva de fondos destinados específicamente a pagar bonificaciones y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos llevaba a cabo actividades que

generaban beneficios. Así pues, los ahorros obtenidos al espaciar más los incrementos de sueldo no serían una fuente sostenible para establecer la remuneración basada en el desempeño en todo el régimen común. Por otra parte, el periodo de tiempo que actualmente necesitaban los funcionarios para avanzar desde el mínimo hasta el máximo de una determinada escala de sueldos ya coincidía con la práctica de la administración pública utilizada como referente, por lo que no parecía ser preciso ralentizar el avance hacia la cima de la escala de sueldos. Finalmente, también se necesitaría un sistema objetivo para determinar qué funcionarios tenían el mejor desempeño. En su opinión, recompensar al 10% o al 20% de los mejores sin duda desmotivaría a otros funcionarios cuyo desempeño era satisfactorio, por lo que sería más útil centrarse en los casos de actuación profesional insatisfactoria.

260. En cuanto a la recomendación de crear otros incentivos específicos, el CCISUA no apoyaba la recomendación del grupo de trabajo de implantar a título experimental una bonificación por contratación. El representante cuestionó la necesidad de hacerlo, habida cuenta de los incentivos que ya existían.

261. El representante de la UNISERV señaló que en la actualidad no había ningún sistema de promoción en las Naciones Unidas, por lo que no sería razonable abolir los incrementos anuales de escalón. En cuanto a la remuneración basada en el desempeño, señaló que, según algunos estudios, los sistemas de remuneración con arreglo al desempeño en la administración pública utilizada como referente no habían surtido el efecto deseado. A su juicio, esto hacía pensar que, en el caso de las Naciones Unidas, que era una institución pública que no operaba en condiciones de mercado y tenía un presupuesto estricto con normas y expectativas peculiares, no sería lógico introducir la remuneración basada en el desempeño. Asimismo afirmó que la motivación intrínseca de las personas que trabajaban para gobiernos u organizaciones sin fines de lucro era el deseo de servir a los demás. Un incentivo monetario basado en el desempeño para realizar un trabajo que ya satisfacía al funcionario podría reducir la motivación, por lo que iría en contra de su propio objetivo.

262. Uno de los componentes esenciales de cualquier sistema de remuneración basada en el desempeño era un buen sistema de evaluación de la actuación profesional, del que, a su juicio, carecía el modelo de las Naciones Unidas. Además, el sistema de evaluación de las Naciones Unidas no permitía valorar con precisión la actuación profesional. Un primer paso podría ser adoptar un sistema de evaluación con tres calificaciones: supera las expectativas, cumple las expectativas y desempeño insatisfactorio. Sin embargo, esto no garantizaría que pudieran subsanarse muchas de las deficiencias de que adolecía el sistema actual, por ejemplo, la falta de rendición de cuentas. La UNISERV consideraba que un sistema de remuneración basada en el desempeño no sería adecuado ni beneficioso para una institución pública como la Organización. Por otra parte, habida cuenta de las prácticas de nepotismo, amiguismo y favoritismo que a veces estaban presentes en algunas organizaciones, era lógico suponer que el personal de los niveles superiores que gozaba de mayor influencia probablemente se beneficiaría de esos sistemas. Además, la remuneración basada en el desempeño podría estar a merced de fuerzas políticas que menoscabarían la propia independencia de la administración pública internacional. Por ello sugirió instituir un sistema en el que los administradores revelaran públicamente el nombre de los funcionarios cuyo desempeño se consideraba excepcional.

263. El representante de la UNISERV expresó preocupación por la posibilidad de que las organizaciones ejercieran de desigual manera la flexibilidad que pudiera derivarse del presente ejercicio. Manifestó además su desacuerdo con la recomendación de suspender el uso de los escalones como incentivo lingüístico, ya que, en su opinión, no se estaba haciendo suficiente para promover los idiomas y debía fomentarse más el bilingüismo.

Deliberaciones de la Comisión

264. La Comisión recordó que, pese a ciertas dificultades, las organizaciones habían seguido perfeccionando y aplicando sistemas para evaluar la actuación profesional del personal y para abordar directamente el desempeño insatisfactorio. Algunos de los organismos más pequeños también habían puesto en marcha sistemas de reconocimiento y recompensa, utilizando tanto elementos monetarios como no monetarios. La Comisión ya había intentado en otras ocasiones aplicar un sistema de remuneración basada en bandas anchas, además de las propuestas presentadas en el examen en curso, como las de aplicar un sistema flexible en las categorías superiores, a semejanza de varias administraciones públicas nacionales, o implantar bandas anchas en los sueldos de D-1 y D-2, propuestas que no habían sido bien acogidas por las organizaciones. Asimismo, la Comisión recordó que, aunque los jefes ejecutivos habían destacado las dificultades experimentadas para contratar a personas con conocimientos muy especializados y la necesidad de destinar recursos para ello, no había habido un apoyo amplio por parte de la Red de Recursos Humanos o de los representantes del personal a la introducción de la remuneración ocupacional específica.

265. Con respecto a los incentivos al desempeño, la Comisión recordó que, en su 78º período de sesiones celebrado en 2014, había decidido que se podía vincular más estrechamente la remuneración con la actuación profesional mediante los incrementos periódicos dentro de la categoría, tanto para hacer frente a los casos de actuación profesional insatisfactoria suspendiendo el pago del incremento como recompensando el desempeño excepcional mediante la concesión de incrementos adicionales o bonificaciones por desempeño. La Comisión examinó tres modelos para lograr este objetivo presentados por su grupo de trabajo sobre incentivos y otras cuestiones relacionadas con los recursos humanos. Los modelos se basaban en incrementos bienales para que el sistema no tuviera ningún costo adicional.

266. La Comisión observó que, para que la remuneración basada en el desempeño surtiera efecto, la cuantía debía ser importante, de modo que los funcionarios notaran la diferencia. Algunos miembros de la Comisión dudaron de la conveniencia de volver a examinar la cuestión de la remuneración basada en el desempeño, habida cuenta de la experiencia anterior en el régimen común, y señalaron que reducir la periodicidad de los incrementos de escalón no ahorraría sumas importantes. Se reiteró que el propósito principal del examen en curso de la remuneración no era reducir costos ni encontrar maneras de ahorrar. El sistema actual de incrementos anuales dentro de la categoría favorecía la antigüedad y la experiencia, pero no reconocía el desempeño excepcional. Los incrementos bienales ayudarían a reformular las prioridades del sistema para centrarlo en el desempeño. Tras admitir que había que asignar fondos suficientes para los incentivos, la Comisión opinó que los incrementos bienales también servirían para estrechar la relación entre el desempeño individual y el ciclo presupuestario y podrían vincularse más fácilmente con los ciclos de planificación y los objetivos de las

organizaciones. Este claro cambio indicaría que se estaba abandonando la cultura de derechos adquiridos existente.

267. Tras examinar varias maneras de avanzar en las escalas de sueldos utilizando los incrementos de escalón, la Comisión decidió modificar la concesión de incrementos periódicos dentro de la categoría del modo siguiente:

- a) Conceder incrementos anuales desde el escalón I al escalón VII, y posteriormente cada dos años;
- b) Mantener los incrementos de escalón cada dos años para las categorías de D-1 y D-2 con arreglo a la práctica actual.

268. Se acordó que, si bien era parte de su función fijar los parámetros que se aplicarían para establecer incentivos en las organizaciones, la Comisión no aprobaría un modelo concreto de incentivos al desempeño. Cada organización debía tener la flexibilidad necesaria para introducir un sistema propio que respondiera a sus necesidades particulares y, de hecho, muchas organizaciones ya tenían sistemas sólidos de evaluación del desempeño. Por otra parte, para que los sistemas de remuneración basada en el desempeño surtieran efecto, eran necesarias frecuentes intervenciones. Estos sistemas no deberían institucionalizarse, sino evolucionar constantemente para incentivar a funcionarios de diferentes categorías y tipos con arreglo a las prioridades estratégicas de cada organización.

269. Con respecto a las bonificaciones por desempeño, la Comisión convino en que era preferible usar bonificaciones para reconocer el desempeño sobresaliente que conceder escalones por mérito, debido a que los escalones afectaban a las pensiones. La Comisión debatió sobre el porcentaje de funcionarios que debería recibir bonificaciones por desempeño y la cuantía de los pagos. Algunos miembros de la Comisión opinaron que el reconocimiento del buen desempeño debía limitarse al 10% del personal, ya que si se recompensaba a un mayor porcentaje no podía considerarse que se estuviera reconociendo el desempeño verdaderamente sobresaliente y podría crearse cierto descontento entre otros funcionarios. En cuanto a la suma que se pagaría como bonificación, la Comisión consideró apropiada una bonificación de entre el 5% y el 10% del sueldo básico, es decir, sin el ajuste por lugar de destino.

270. Con respecto a incentivos específicos, la Comisión examinó también una propuesta presentada por el grupo de trabajo para introducir un incentivo destinado a atraer a personas con conocimientos muy especializados cuando no se hubieran conseguido candidatos idóneos utilizando los procesos normales de contratación. Se adujo que generalmente se necesitaban expertos muy calificados en situaciones temporales, por lo que la forma más eficiente de obtener la especialización necesaria sería contratar a consultores a corto plazo. La Comisión observó que la contratación de consultores en los organismos altamente especializados y de normalización, como la Organización de Aviación Civil Internacional, la Unión Internacional de Telecomunicaciones y el Organismo Internacional de Energía Atómica, entre otros, no satisfaría sus necesidades programáticas, ya que se suponía que su personal estaba a la vanguardia de sus respectivos sectores y campos de trabajo.

271. La Comisión decidió aprobar el pago de un incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas cuando la organización no pudiera atraer a personal debidamente calificado. Los incentivos de contratación no debían exceder

del 25% del sueldo básico neto anual por cada año del contrato suscrito. Las organizaciones estarían obligadas a informar periódicamente a la Comisión sobre el pago de esos incentivos adicionales y la Comisión evaluaría el plan una vez transcurridos tres años desde la fecha de su implantación.

272. La Comisión examinó una versión actualizada del marco de gestión y reconocimiento de la actuación profesional que había aprobado en 1997. Aunque los objetivos generales seguían siendo los mismos, la Comisión decidió aprobar el marco actualizado y el módulo de capacitación conexo que figuran en el anexo III del presente informe.

273. En el contexto de ese marco, la Comisión destacó que ya existían medidas para hacer frente al desempeño insatisfactorio por lo que no comprendía las dificultades que tenían las organizaciones para detectar el desempeño insatisfactorio y actuar al respecto. Las organizaciones debían asumir su responsabilidad y tomar las medidas necesarias.

274. La Comisión también decidió suspender la práctica de conceder incrementos de escalón acelerados a modo de incentivo para recompensar la competencia lingüística. Un miembro de la Comisión se opuso a la eliminación del incentivo por conocimiento de idiomas. Otros opinaron que las organizaciones debían seguir incentivando y alentando el multilingüismo mediante otros tipos de pagos en efectivo no pensionables y de recompensas no monetarias, y alentaron a las organizaciones a reconocer la competencia lingüística en el marco del sistema de evaluación de la actuación profesional.

275. Con respecto a la utilización de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, la Comisión recordó que, en su 77º período de sesiones celebrado en 2013, había decidido que el examen de la remuneración comenzaría por el Cuadro Orgánico y después se ampliaría a los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y al Cuadro de Servicios Generales y categorías conexas.

276. En cuanto al calendario, la Comisión decidió que consideraría el asunto después de que se presentara a la Asamblea General en 2015 el resultado de la fase en curso del examen de la remuneración.

277. La Comisión tomó nota de la recomendación del grupo de trabajo de mantener el marco de arreglos contractuales aprobado que figuraba en el informe anual de la Comisión correspondiente a 2010 (A/65/30).

278. Asimismo, la Comisión decidió encomendar a su secretaría que siguiera trabajando en la elaboración de una estrategia integral de comunicación.

Decisiones de la Comisión

279. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General lo siguiente:

a) Conceder incrementos de escalón dentro de la categoría con una periodicidad anual del escalón I al escalón VII y cada dos años para los escalones subsiguientes, y mantener la periodicidad bienal de los escalones en las categorías de D-1 y D-2 con arreglo a la práctica actual;

b) Reemplazar la práctica actual de conceder incrementos de escalón acelerados a modo de incentivo por otros tipos de recompensas monetarias y no monetarias;

c) Introducir un incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en los casos en que las organizaciones no puedan atraer a personal debidamente calificado. Esos incentivos no deberán exceder del 25% del sueldo básico anual por cada año del contrato suscrito. Las organizaciones estarán obligadas a informar periódicamente a la Comisión sobre el pago de esos incentivos adicionales y la Comisión evaluará el plan una vez transcurridos tres años desde la fecha de su implantación;

d) Mantener el marco actualizado de evaluación y reconocimiento del desempeño y el módulo de capacitación conexo que figuran en el anexo III del presente informe;

e) Examinar la utilización de las distintas categorías de personal en consonancia con el programa de trabajo de la Comisión;

f) Mantener el marco de arreglos contractuales que figura en el anexo V del informe anual de la Comisión correspondiente a 2010 (A/65/30).

D. Ajustes de la metodología para el cálculo del margen y la gestión del margen

280. La Comisión recordó que, en su resolución 69/251, la Asamblea General había solicitado a la Comisión que siguiera examinando las cuestiones relacionadas con la gestión del margen en el contexto del examen amplio del conjunto integral de la remuneración.

281. La Comisión examinó algunas cuestiones pertinentes para el margen dimanantes de sus recomendaciones sobre la escala de sueldos unificada y sobre el reconocimiento de la actuación profesional del personal que tuviera un desempeño excepcional.

1. Ajustes de la metodología para el cálculo del margen

Opiniones de las organizaciones

282. El representante de la Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo en que, tras la adopción de la escala de sueldos unificada, la comparación del margen debería hacerse sobre la base de los funcionarios sin familiares a cargo tanto de las Naciones Unidas como de la administración pública utilizada como referente. El representante apoyó la propuesta de mantener la continuidad y comparabilidad de la práctica establecida a lo largo de muchos años para el cálculo del margen consistente en el uso de índices de ponderación para cada grupo de personal. También estuvo de acuerdo en que los pagos relacionados con el desempeño no se debían incluir en las comparaciones.

Opiniones del personal

283. Los representantes de las federaciones del personal señalaron que las propuestas no tendrían efectos significativos en las comparaciones del margen. Habría que aplicar ajustes en la metodología de cálculo del margen como consecuencia de las propuestas de la Comisión relativas a la escala de sueldos unificada y a la consideración de la prestación por cónyuge a cargo, que en la actualidad estaba incluida en el sueldo básico, como una prestación aparte. Los

representantes no manifestaron preferencia por ninguna de las opciones propuestas. Convinieron en que, en esta etapa del proceso, no era apropiado incluir las recompensas por un buen desempeño en el cálculo del margen, ya que había pocas organizaciones del régimen común que hubieran establecido pagos de ese tipo, aunque fueran más comunes en la administración pública utilizada como referente. Si el uso de esos pagos en las organizaciones del régimen común aumentara en el futuro, la Comisión podría volver a examinar la cuestión.

Deliberaciones de la Comisión

284. La Comisión examinó las siguientes opciones sobre posibles revisiones de la metodología para el cálculo del margen:

a) Incluir la prestación por cónyuge a cargo en el cálculo, con lo que se mantendría la hipótesis subyacente actual, es decir, la comparación sobre la base de los funcionarios casados de las Naciones Unidas y de la administración pública utilizada como referente;

b) Realizar la comparación sobre la base de los funcionarios sin familiares a cargo utilizando para el cálculo de los sueldos netos los tipos impositivos aplicables a las personas sin familiares a cargo en el régimen tributario de los Estados Unidos;

c) Realizar la comparación sobre la base de los funcionarios sin familiares a cargo en las dos administraciones y seguir utilizando para el cálculo de los sueldos netos los tipos impositivos aplicables a las personas casadas que presentan una declaración de impuestos conjunta con su cónyuge en el régimen tributario de los Estados Unidos, con la condición de que los promedios resultantes se tendrían que reducir por un factor correspondiente a la prestación que conceden las Naciones Unidas por cónyuge a cargo a fin de obtener los mismos efectos que con los tipos impositivos aplicables a las personas sin familiares a cargo.

La Comisión observó que con arreglo a las opciones b) y c) la prestación por cónyuge a cargo quedaría excluida del cálculo.

285. La Comisión estuvo de acuerdo en que la opción a) no era deseable, ya que mantendría la hipótesis subyacente de realizar la comparación sobre la base de los funcionarios con familiares a cargo y ello socavaría el propósito de su recomendación de introducir una escala de sueldos unificada.

286. Algunos miembros de la Comisión consideraron que la opción b) era la más fácil de comprender. Al utilizar los tipos impositivos aplicables a las personas sin familiares a cargo en el régimen tributario de los Estados Unidos y excluir la prestación de las Naciones Unidas por cónyuge a cargo, la comparación resultante se haría sobre la base de los funcionarios sin familiares a cargo en las dos administraciones.

287. La Comisión estuvo de acuerdo en que las opciones b) y c) garantizarían la comparación sobre la base de los funcionarios sin familiares primarios a cargo en las dos administraciones. También se señaló que ambas opciones deberían producir resultados similares, ya que la prestación por cónyuge a cargo que recomendaba la Comisión, equivalente al 6% de la remuneración neta, correspondía aproximadamente a la diferencia entre las escalas impositivas aplicables a las personas casadas que presentaban una declaración conjunta con su cónyuge y a las

personas solteras que presentaban una declaración individual. Algunos miembros de la Comisión expresaron su apoyo tanto a la opción b) como a la c).

288. No obstante, la mayoría de los miembros expresaron su preferencia por la opción c). En su opinión, esa opción garantizaría la continuidad y estabilidad en las comparaciones del margen, teniendo en cuenta además que desde un principio se había utilizado para la comparación de la remuneración neta la escala impositiva aplicable a las personas que presentaban una declaración conjunta con su cónyuge. Asimismo, la opción c) garantizaba que la comparación se hiciera sobre la base de los funcionarios sin familiares a cargo. Se recordó que el nivel del 6% de la prestación por cónyuge a cargo correspondía aproximadamente a la diferencia entre las escalas impositivas aplicables a las personas casadas que presentaban una declaración conjunta con su cónyuge y a las personas solteras que presentaban una declaración individual en el régimen tributario de los Estados Unidos. No obstante, también había que tener en cuenta un elemento discrecional a ese respecto, ya que la diferenciación general en el régimen tributario de los Estados Unidos podía evolucionar como consecuencia de cambios en las escalas impositivas, por pequeños que fueran, y la opción c) era lo suficientemente sólida como para hacer frente a esa situación sin introducir cambios en la metodología general de la comparación. En opinión de estos miembros, la recomendación de la Comisión sobre una escala de sueldos unificada y su preferencia por la opción c) eran plenamente compatibles.

289. La Comisión tomó nota de la recomendación del grupo de trabajo sobre competitividad y sostenibilidad de excluir de las comparaciones de la remuneración los pagos relacionados con el desempeño, e hizo suya esa recomendación. Había una serie de cuestiones conexas que también se debían tener en cuenta. En primer lugar, esos pagos estaban vinculados a un desempeño excepcional y eran elementos de riesgo dentro de la remuneración, que muy probablemente causarían problemas relacionados con el nivel de detalle y la disponibilidad oportuna de los datos pertinentes; además, su uso era bastante limitado en las organizaciones del régimen común. Por ello, aunque era útil seguir examinando periódicamente cómo se empleaban esos pagos en la administración pública utilizada como referente, hubo acuerdo general en que no se debían incluir en la metodología para el cálculo del margen.

2. Gestión del margen

Opiniones de las organizaciones

290. El representante de la Red de Recursos Humanos dijo que, en opinión de las organizaciones, el procedimiento actual de gestión del margen, con un punto medio de 115 y un intervalo entre 110 y 120, había funcionado bien. Con todo, el modo de actuar preferido por las organizaciones consistía en una combinación de esa práctica establecida con la propuesta de gestionar el margen entre 113 y 117, en la medida de lo posible, y aplicar ajustes anticipados fuera de ese intervalo. Esa opción sería mejor para las organizaciones desde el punto de vista de la previsión de los costos y permitiría a la Comisión realizar los ajustes necesarios en el margen de manera más proactiva y anticipada. La propuesta de establecer un vínculo directo con los ajustes salariales aplicados por la administración pública utilizada como referente en Washington D.C., supeditaría los cambios en el régimen común a las decisiones adoptadas por esa administración pública y, por lo tanto, no era aconsejable.

Opiniones del personal

291. Los representantes de las federaciones del personal pidieron que hubiera simetría en las medidas que la Comisión estaba autorizada a tomar cuando se corriese el peligro de traspasar los límites del margen. Los representantes del CCISUA y la UNISERV opinaron que las medidas que tomara la Comisión sobre la base de un margen de 113 a 117 se debían encuadrar en el marco de 110 a 120 establecido por la Asamblea General.

Deliberaciones de la Comisión

292. La Comisión examinó una serie de opciones relacionadas con la gestión del margen, en particular: a) si los aumentos del ajuste por lugar de destino en Nueva York se debían basar en los aumentos del Cuadro General, incluida la remuneración basada en la localidad, en la zona de Washington D.C.; o b) si el margen se debía gestionar en un intervalo de 113 a 117 con un punto medio conveniente de 115.

293. La Comisión recordó que había examinado la cuestión del cálculo del promedio del margen en su 79º período de sesiones celebrado en 2014. En esa ocasión había reconocido las dificultades para la gestión del margen sobre la base del promedio quinquenal. El propósito del promedio quinquenal era añadir estabilidad en el cálculo del margen de un año para otro mediante la utilización de un promedio móvil; no obstante, se planteaban dificultades considerables para gestionar el margen alrededor del punto medio conveniente sobre esa base.

294. Con respecto a la opción a), la Comisión observó que obligaba a vincular directamente los aumentos del ajuste por lugar de destino de las Naciones Unidas en Nueva York con los aumentos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente en la zona de Washington D.C. Esa opción se aplicaría una vez que el nivel del margen se situara en 115. En teoría, al conceder el mismo aumento que la administración pública utilizada como referente, el margen se debería mantener en ese mismo nivel en el futuro.

295. La Comisión observó que la opción a) parecía relativamente sencilla a primera vista. No obstante, al vincular directamente los aumentos concedidos por la administración pública utilizada como referente en Washington D.C., habría que realizar intervenciones constantes en la evolución normal del sistema de ajustes por lugar de destino mediante el aumento o la reducción, según procediera, del ajuste en todos los lugares de destino a fin de reflejar los cambios registrados en el sistema, lo que se apartaría de su funcionamiento normal. Por ejemplo, si la administración pública utilizada como referente concediera un aumento del 2% en Washington D.C., y con arreglo al funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino solo hubiera correspondido un aumento del 1,5% en Nueva York, el aumento real del poder adquisitivo en Nueva York del 0,5% se tendría que reflejar en los ajustes por lugar de destino de todos los demás lugares de destino mediante un incremento de los multiplicadores.

296. Por otro lado, había muchas más variables que afectaban al margen, entre otras, la diferencia del costo de la vida entre Washington D.C., y Nueva York, los cambios en la distribución del personal y los índices de ponderación en las dos administraciones, y los cambios relacionados con el régimen tributario. No se podía prever de qué modo esos elementos repercutirían en el nivel efectivo del margen. Además, si los aumentos en el régimen común en Nueva York se vincularan de una

manera tan rígida con las decisiones adoptadas por la administración pública utilizada como referente en Washington D.C., ya no se necesitaría mantener el concepto del margen con un intervalo entre 110 y 120. Por último, hubo un acuerdo general en que la opción a) supeditaría la autoridad de la Asamblea General y de la Comisión a las consideraciones nacionales de la administración pública utilizada como referente. Teniendo en cuenta todo ello, la Comisión no apoyó la opción a), es decir la vinculación directa de los aumentos en Nueva York a las decisiones adoptadas por la administración pública utilizada como referente en Washington D.C.

297. La opción b) permitiría que el margen fluctuara entre 113 y 117 con un punto medio conveniente de 115. La Comisión tendría la facultad discrecional de tomar medidas si hubiera peligro de que el margen superara cualesquiera de esos límites, por ejemplo, devolviendo el margen al punto medio conveniente o adoptando cualquier otra medida que estimara necesaria. Algunos miembros de la Comisión observaron que la opción b) permitiría que el sistema de ajustes por lugar de destino funcionara normalmente siempre que el margen se mantuviera entre 113 y 117, por lo que se necesitarían menos intervenciones que con la opción a). Un miembro de la Comisión dijo que toda acción de la Comisión debería estar basada en una desviación porcentual del punto medio conveniente, que la Comisión debería examinar y acordar, en vez de en unos límites inferior y superior determinados.

298. Algunos miembros de la Comisión observaron que la opción b) parecía sugerir una reducción del intervalo del margen de 110 a 120 que había establecido la Asamblea General. Se señaló que, puesto que la Asamblea había solicitado a la Comisión que examinara la cuestión de la gestión del margen, la Comisión podía recomendar la utilización de un intervalo más reducido de 113 a 117 con un punto medio conveniente de 115. En su opinión, la Asamblea acogería favorablemente la opción b) porque impediría que el margen llegara a su límite superior actual de 120.

299. La mayoría de miembros de la Comisión no consideraban que fuera necesario recomendar cambios en el intervalo actual del margen. En su opinión, no se debía entender que la opción b) supusiera recomendar que el intervalo del margen de 110 a 120 se cambiara de 113 a 117. Los límites de 113 y 117 solo representaban los puntos en que se deberían tomar medidas dentro del intervalo de 110 a 120 con un punto medio conveniente de 115 que había aprobado la Asamblea.

300. La Comisión observó que ambas opciones requerirían que la Comisión realizase una gestión más activa del margen que en la actualidad. Entre otras cosas, se examinó la falta de simetría en el sistema actual. Se señaló que, si bien la Comisión estaba obligada a tomar medidas para evitar que el margen superara el límite máximo de 120, solo podía formular recomendaciones cuando el margen corría peligro de caer por debajo del límite inferior de 110 y que, en ese caso, era competencia de la Asamblea adoptar las medidas que considerara necesarias.

301. Se acordó que si la Comisión iba a gestionar el margen de manera más activa, entonces tendría que poder tomar medidas oportunas mediante el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino. Ello significaba que la Comisión necesitaría tomar medidas cuando el margen corriera peligro de superar los límites de 113 y 117 con arreglo a la opción b). Por consiguiente, la Comisión tendría que modificar el ajuste por lugar de destino de todos los lugares de destino al alza o a la baja dependiendo de si el margen corría peligro de caer por debajo de 113 o de superar el límite de 117.

Decisiones de la Comisión

302. En relación con la metodología para el cálculo del margen, la Comisión decidió recomendar a la Asamblea:

a) Que las comparaciones para el cálculo del margen estén basadas en los funcionarios sin familiares a cargo. Los sueldos brutos de la administración pública federal de los Estados Unidos se seguirán convirtiendo en cifras netas mediante la utilización de las escalas impositivas aplicables a las personas casadas que presentan una declaración conjunta con su cónyuge y los promedios resultantes para cada categoría se reducirán en un factor equivalente a la prestación de las Naciones Unidas por cónyuge a cargo;

b) Que los pagos relacionados con el desempeño no se incluyan en la comparación para el cálculo del margen.

303. A fin de que la Comisión pudiera gestionar el margen de manera más activa dentro del intervalo de 110 a 120 con un punto medio conveniente de 115, la Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que, cuando se superaran los límites de 113 y 117, se tomaran medidas apropiadas mediante el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino.

E. Subsidio de educación

304. La Comisión elaboró un plan revisado de subsidio de educación cuyo objetivo es prestar asistencia al personal expatriado para sufragar los gastos de educación de una manera eficaz en función de los costos. La Comisión estableció las directrices siguientes:

a) El plan debería seguir basándose en el principio de la participación de la organización y el funcionario en la financiación de los gastos;

b) La cuantía del subsidio dejaría de basarse en los datos de las solicitudes y se determinaría por medios alternativos a fin de evitar que el monto máximo de gastos admisibles viniera determinado por unas pocas solicitudes con unos gastos excesivamente elevados;

c) Se deberían revisar los gastos admisibles para incluir solamente los derechos de matrícula o los gastos relacionados con la matrícula y la inscripción, y se debería seguir examinando la opción de realizar reembolsos en forma de una suma fija basada en los datos reales sobre los derechos de matrícula;

d) Para la enseñanza superior, se deberían elaborar opciones sobre la base de un análisis detallado del costo general del plan y su evaluación con referencia al sistema de la administración pública utilizada como referente;

e) El reembolso de los pagos no sujetos a devolución en concepto de contribuciones para gastos de capital estaría fuera de la administración del plan del subsidio de educación.

305. Además, la Comisión examinó propuestas relativa a nuevas zonas, la utilización de una escala de reembolso móvil en vez de la concesión de una suma fija para la enseñanza primaria y secundaria y para la educación superior, el posible uso de escuelas representativas adecuadas para el establecimiento de los límites

máximos, y las condiciones en que los gastos de internado y los gastos de viajes relacionados con la educación se considerarían aceptables en el plan del subsidio.

306. La Comisión examinó dos estructuras de escala móvil y una propuesta sobre el pago de una suma fija como asistencia para sufragar los gastos de internado. La primera propuesta consistía en una escala móvil de seis tramos (véase el cuadro 12), que suponía un nivel de reembolso del 75% de los derechos de matrícula en el tramo de 30.000 dólares. La segunda propuesta era una escala móvil dividida en siete tramos (véase el cuadro 13) con un nivel de reembolso del 75% de los derechos de matrícula en el tramo de 35.000 dólares.

Cuadro 12

Estructura de la escala móvil de seis tramos: año académico 2010/11

<i>Tramo del monto de la solicitud (dólares EE.UU.)</i>	<i>Tasa de reembolso (porcentaje)</i>
1-10 000	83
10 001-15 000	78
15 001-20 000	73
20 001-25 000	68
25 001-30 000	63
30 001 y gastos superiores	—

Cuadro 13

Estructura de la escala móvil de siete tramos: año académico 2010/11

<i>Tramo del monto de la solicitud (dólares EE.UU.)</i>	<i>Tasa de reembolso (porcentaje)</i>
1-10 000	86
10 001-15 000	81
15 001-20 000	76
20 001-25 000	71
25 001-30 000	66
30 001-35 000	61
35 001 y gastos superiores	—

Opiniones de las organizaciones

307. El representante de la Red de Recursos Humanos, destacando la importancia del plan del subsidio de educación para atraer a funcionarios de categoría superior, señaló que los cambios propuestos deberían apuntar a la simplificación y al mantenimiento de la competitividad del sistema de las Naciones Unidas como empleador, no a la reducción de los costos. Por lo tanto, la Red acogía con beneplácito el plan propuesto, centrado en un enfoque global, que sería más fácil de administrar. La Red apoyaba la propuesta de utilizar una escala móvil que ofrecería incentivos para la contención de los costos mediante tasas de reembolso diferenciadas cuyo valor disminuía a medida que el nivel de gastos aumentaba, en el

entendimiento de que los tramos de gastos se actualizarían para reflejar los cambios que se registraran en los derechos de matrícula antes de la aplicación del plan. La introducción de una escala móvil contribuiría sobremanera a la simplificación del plan y a la reducción de la carga administrativa, y al mismo tiempo minimizaría la necesidad de adoptar medidas especiales. La Red apoyaba también el enfoque global subyacente de la propuesta, que consideraba equitativo para los funcionarios, teniendo en cuenta que el nivel de los derechos de matrícula era cada vez más parejo en las escuelas internacionales más conocidas de todo el mundo.

308. No obstante, para que esos beneficios fueran de máxima efectividad, la Red consideraba que había que tener en cuenta la situación de los lugares de destino que se enfrentaban a dificultades especiales. A este respecto, el modelo de siete tramos reflejaría mejor la situación en esos lugares de destino, mientras que el modelo de seis tramos podría no eliminar la necesidad de medidas especiales. Los representantes de varias organizaciones expresaron su preferencia por el modelo de siete tramos, que se consideraba una gran mejora respecto del plan vigente, basado en 15 zonas monetarias o nacionales. Este modelo no solo serviría para los lugares de destino en los que se aplicaban medidas especiales, sino que también permitiría lograr una importante simplificación, tanto en lo que se refiere a la administración del plan como a la facilidad de comprensión por las partes interesadas.

309. Con respecto a la forma de establecer la escala móvil, la Red consideraba que debería adoptarse basándose en la información más reciente sobre los derechos de matrícula de escuelas representativas, habida cuenta de que los gastos de educación habían seguido aumentando a un ritmo más rápido que la tasa de inflación media en todo el mundo y de que el anterior examen del subsidio de educación se había realizado en 2010/11.

310. Se expresaron ciertas preocupaciones con respecto al carácter más restrictivo de las disposiciones sobre la admisibilidad de los gastos de internado. Si bien la prestación para gastos de internado no parecía estar justificada en lugares de destino grandes en los que hay sedes, la Red consideraba que debía prestarse algún tipo de asistencia en otros lugares de destino de la categoría H. Se resaltaron los casos particulares de los funcionarios con un alto grado de movilidad, de los funcionarios sujetos a un despliegue rápido o de los que se esperaba que se trasladaran con poco tiempo de aviso. Las organizaciones agradecerían disponer de cierta flexibilidad para ofrecer asistencia para gastos de internado a esos funcionarios.

311. La representante del Programa Mundial de Alimentos (PMA) reiteró la necesidad de ampliar la asistencia para gastos de internado a los funcionarios que prestaban servicio en lugares de destino de la categoría H en ciertas circunstancias concretas. Según su experiencia, lo más frecuente era que los funcionarios que trabajaban para su organización residieran cuatro años o menos en esos lugares de destino. En el caso de los funcionarios a los que se exigía movilidad, la opción de enviar a sus hijos a un internado no debería considerarse una opción personal, sino más bien una necesidad, y, por lo tanto, la prestación de asistencia para gastos de internado requería una consideración especial o un tratamiento flexible.

312. El representante de la Red apoyó el reconocimiento de cierta flexibilidad a las organizaciones que exigían un alto nivel de movilidad o un rápido despliegue a sus funcionarios para que pudieran ofrecer asistencia para gastos de internado en determinadas circunstancias. Esa asistencia, incluso en los lugares de destino de la categoría H, era crucial para que las organizaciones que rotaban a su personal

pudieran llevar a cabo sus operaciones. En ese sentido y en aras de la simplicidad, se propuso conceder la asistencia para gastos de internado tanto al personal destinado sobre el terreno como en los lugares de destino de categoría H, en vez de tratar de definir las circunstancias excepcionales que requerían flexibilidad, lo cual aumentaba la complejidad.

313. El representante de la Red subrayó que su apoyo a las disposiciones revisadas se basaba en el entendimiento de que los límites de edad y la cobertura durante cuatro años después de la enseñanza secundaria no se cambiarían. El cambio propuesto crearía desigualdades entre el personal dadas las diferencias y complejidades de los sistemas educativos. También daría lugar a una reducción adicional de las tasas de reembolso efectivas, lo que dejaría el plan revisado de subsidio de educación en una situación desfavorable respecto de las prestaciones ofrecidas por la administración pública utilizada como referente. El representante afirmó que las organizaciones no apoyarían ese cambio en la cobertura de la enseñanza terciaria.

314. El representante de la Red dijo que lo ideal sería evitar el mantenimiento simultáneo de dos sistemas. En caso de que fuera inevitable tener dos planes paralelos, el período de transición no debería ser de más de dos o tres años a fin de reducir la complejidad administrativa. Las organizaciones destacaron la necesidad de contar con suficiente tiempo de preparación, entre otras cosas, para revisar sus estatutos y reglamentos y modificar los sistemas informáticos para tramitar las solicitudes de reembolso.

Opiniones del personal

315. El representante de la FICSA señaló que el examen del subsidio de educación realizado hasta la fecha se había basado en la idea incorrecta de que el plan era excesivamente generoso, suposición que quedaba desmentida en la comparación realizada por el grupo de trabajo sobre competitividad y sostenibilidad con el plan de la administración pública utilizada como referente. Añadió que la educación impartida a los hijos de los funcionarios debía ser completa e incluir las actividades extracurriculares. Si bien el modelo de escala móvil presentaba aspectos atractivos desde el punto de vista de la simplicidad y la facilidad de administración, el plan propuesto abordaba solo algunos gastos de educación, ya que otros conceptos de gastos frecuentes, como transporte, libros, derechos de examen, clases de música, actividades deportivas y excursiones con propósitos educativos, habían sido eliminados de la lista de gastos admisibles. Si no se introducía un aumento en el tramo superior de la escala móvil propuesta, el plan revisado conllevaría importantes reducciones en el apoyo que se ofrece al personal. La FICSA no apoyaba la estructura de escala móvil propuesta porque no consideraba que fuese una forma equitativa de reembolsar los gastos relacionados con la educación, que variaban considerablemente de un lugar a otro.

316. El representante del CCISUA explicó que el Comité Coordinador había realizado una encuesta entre el personal en relación con el examen de la remuneración y presentó algunas conclusiones que mostraban diferentes niveles de apoyo a las propuestas de la Comisión sobre el plan revisado del subsidio de educación. Los resultados, agrupados por edad y por número de traslados geográficos de los funcionarios, parecían indicar que los más jóvenes, así como aquellos con mayor movilidad, estaban más preocupados por los cambios

propuestos en el plan. Con respecto a la estructura de escala móvil, se estimaba que las tasas de reembolso propuestas no serían suficientes para compensar las pérdidas resultantes de la eliminación de otros conceptos admisibles para reembolso. Además, el CCISUA expresó preocupación por el hecho de que la estructura de escala móvil propuesta sería difícil de explicar al personal y resultaría injusta para los funcionarios destinados en lugares de destino en los que los gastos educativos fueran elevados.

317. El representante de la UNISERV apoyó las observaciones formuladas por los representantes de la FICSA y el CCISUA y añadió que los cambios en el plan del subsidio de educación tendrían un efecto perjudicial para los funcionarios con familiares a cargo, que saldrían perdiendo como consecuencia de otros cambios propuestos en el examen del actual conjunto integral de la remuneración. En particular, el personal que presta servicios en lugares caros se encontraría claramente en peor situación con el plan propuesto. Por lo tanto, si se aplicaran los cambios propuestos se correría el riesgo de perjudicar la movilidad del personal. Habida cuenta de que el plan del subsidio vigente funcionaba bien, sería difícil justificar un cambio drástico. Además, otras organizaciones internacionales ofrecían una asistencia similar al personal incluido en el plan del subsidio de educación vigente, por lo que existía el riesgo de que las organizaciones ya no pudieran contratar a funcionarios para ocupar algunas plazas si se introducían demasiados recortes.

318. Con respecto a la asistencia para los gastos de internado, las federaciones del personal subrayaron la importancia de garantizar la estabilidad y continuidad de la educación de los hijos del personal del régimen común, teniendo en cuenta los patrones de asignación a los lugares de destino de cada organización. Todas las federaciones del personal mencionaron la falta de asistencia para gastos de internado en los lugares de destino de categoría H como un problema, ya que conduciría a un trato no equitativo del personal. Se destacaron los casos particulares de los funcionarios a los que se exigía cambiar de lugar de destino con frecuencia, incluidos los que se trasladan entre lugares de destino en que hay sedes, como ejemplos de funcionarios que deberían recibir asistencia para gastos de internado, especialmente si en el futuro se pretendía incentivar la movilidad del personal.

319. El representante de la FICSA dijo que los progenitores tenían razones de peso para solicitar asistencia para gastos de internado en defensa de los intereses de la familia y no solo por obtener un beneficio económico. El representante mencionó el reembolso parcial de los gastos de internado en el marco del plan actual como un ejemplo de mecanismo interno de control del costo que reducía la posibilidad de que los funcionarios abusaran de la prestación. También recordó que, según los últimos datos disponibles, el número de solicitudes de reembolso de gastos de internado presentadas por funcionarios destinados en lugares de destino de categoría H representaban menos de la cuarta parte del total. Por lo tanto, dado el limitado uso de esa prestación, la FICSA consideraba que debería seguir estando disponible para el personal destinado en lugares de destino de categoría H junto con los viajes relacionados con el subsidio de educación.

320. El representante del CCISUA afirmó que el internado no era un lujo sino un último recurso para los funcionarios, y que se necesitaría conceder flexibilidad para poder prestar asistencia para gastos de internado al personal destinado en lugares de destino de categoría H de todas las organizaciones, y no solo al personal de los

organismos especializados. En concreto, el representante del CCISUA recordó que solo el 3% de los funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino de categoría H habían presentado solicitudes de reembolso de gastos de internado según los datos disponibles. Por consiguiente, las consecuencias financieras de la prestación de asistencia para gastos de internado a los funcionarios de lugares de destino de categoría H serían bastante reducidas y posiblemente menores que el costo de evaluar, justificar y aprobar las circunstancias especiales en que dicha asistencia sería aplicable. En su opinión, se debería seguir reconociendo el derecho a recibir asistencia para gastos de internado a todo funcionario que tenga hijos en un internado en los niveles de enseñanza primaria y secundaria, con independencia del lugar de destino de ese funcionario.

321. Las federaciones del personal se opusieron a la introducción de limitaciones adicionales para la enseñanza postsecundaria, que solo contribuirían a aumentar la desigualdad en la disponibilidad del subsidio en función del lugar de estudio y además supondrían la revocación de la decisión adoptada por la Comisión en 2006 (véase A/61/30, párr. 63).

322. Las federaciones del personal solicitaron que el nuevo sistema no se aplicara hasta que hubieran transcurrido al menos dos años y medio desde su aprobación por los órganos rectores, a fin de que el personal pudiera ajustarse al nuevo plan y sopesar sus efectos en la educación de sus hijos, teniendo en cuenta la gran variedad en la estructura de los derechos de matrícula en los diferentes lugares de destino. Los representantes del personal también señalaron que la Comisión no había revisado los límites actuales desde 2011 y que, tras la presentación de este informe a la Asamblea General y el consiguiente levantamiento de la congelación de las prestaciones, la cuantía de esos límites se debería revisar.

Deliberaciones de la Comisión

323. Los miembros de la Comisión reiteraron la importancia del plan de subsidio de educación dentro del paquete de remuneración y reconocieron que era un elemento fundamental para atraer y retener al personal. Un miembro de la Comisión dijo que se corría el riesgo de que el personal abandonara la Organización si se introducían cambios demasiado drásticos en el subsidio de educación, sobre todo teniendo en cuenta que el sistema actual, basado en la práctica de una participación del 75% en la financiación de los gastos, había funcionado bien. Las deliberaciones subsiguientes se centraron en las consideraciones que se exponen a continuación.

Escala móvil

324. En general, los miembros de la Comisión acogieron favorablemente la propuesta de introducir una escala móvil global porque consideraban que su aplicación uniforme a todo el personal, con independencia de su lugar de destino, era más equitativa y más fácil de administrar. Al contrario que el plan vigente, que era difícil de entender y daba la impresión que las opciones del personal eran las que determinaban los costos para las organizaciones, el plan propuesto era más claro y facilitaría el control del gasto. Las tasas más elevadas de reembolso en los tramos inferiores de gastos compensarían con creces la eliminación de algunos elementos de la lista de gastos admisibles. No se esperaba que el sistema propuesto costara más que el actual e incluso podría generar algunas economías. La escala de tasas de

reembolso cada vez menores podría alentar al personal a elegir en el futuro escuelas menos caras en los casos en que tuvieran esa opción.

325. Al examinar las diferencias entre los dos modelos de escala móvil, la Comisión observó que la escala de seis tramos funcionaría bien en los lugares de destino donde hubiera una amplia oferta de escuelas con diferentes niveles de derechos de matrícula. Sin embargo, en el resto de los lugares de destino, en particular en los que actualmente se aplicaban medidas especiales en relación con el subsidio de educación y en los que había poca diversidad en los derechos de matrícula de las escuelas (donde todas costaban unos 35.000 dólares o más al año), la escala de siete tramos parecía más apropiada.

326. La Comisión observó que las tasas de reembolso propuestas para cada tramo acarrearían un aumento efectivo de la tasa de reembolso para las solicitudes de menor cuantía, lo que planteaba la cuestión de si el plan revisado resultaría más generoso que el plan vigente. Se aclaró que, si bien el porcentaje de reembolso aumentaba, el monto total al que se aplicaba se reducía como consecuencia de la racionalización de la lista de gastos cuyo reembolso sería admisible con el plan propuesto.

327. Algunos miembros de la Comisión, si bien consideraban que el efecto de los modelos propuestos era una parte importante del análisis, advirtieron de que no se debía centrar la atención en quiénes ganaban o perdían en comparación con el plan vigente, sino más bien en diseñar el mejor plan para el futuro. Algunos funcionarios sufrirían una merma financiera como consecuencia de la reducción de los gastos admisibles mientras que otros registrarían un aumento de los reembolsos. Eso era inevitable en cualquier reforma.

328. La Comisión observó que las escalas móviles que figuran en los cuadros 12 y 13 se habían elaborado sobre los datos relativos a los derechos de matrícula en el año académico 2010/11, que eran los últimos disponibles cuando la secretaría de la Comisión había comenzado su análisis en 2013 en el margen del examen amplio de la remuneración. Por ello, se expresó la opinión de que la escala inicial se debía actualizar para reflejar en ella los datos disponibles a partir de entonces.

329. La Comisión recordó que la escala móvil global se ajustaría conforme al procedimiento propuesto (véase la sección iv) más adelante). Los miembros de la Comisión examinaron una escala móvil actualizada (véase párr. 115, cuadro 5) que se había elaborado utilizando una serie de escuelas representativas sobre las que se disponía de información respecto de la evolución de los derechos de matrícula en los últimos cuatro cursos, es decir, de 2010/11 a 2014/15.

330. Los miembros de la Comisión expresaron opiniones dispares sobre el ajuste de la escala inicial de siete tramos. Algunos consideraban que, teniendo en cuenta la congelación de la cuantía de las prestaciones, se debía presentar a la Asamblea General la escala inicial sin revisiones adicionales. Otros opinaron que era más apropiado incluir la información más actualizada sobre derechos de matrícula de que se dispusiera. En consecuencia, la Comisión decidió someter ambas escalas a la consideración de la Asamblea General.

Gastos de internado

331. La Comisión recordó la propuesta de limitar la asistencia para gastos de internado. En particular, para los funcionarios que prestaban servicios en lugares de

destino en que había sedes, donde se podía suponer que había buenas escuelas a una distancia razonable, la prestación de asistencia para gastos de internado era difícil de justificar. En este contexto, se recordó que la opción de eliminar totalmente del plan la asistencia para gastos de internado ya se había considerado y que esta opción se había rechazado. Dado que el personal sobre el terreno carecía a menudo de acceso a escuelas adecuadas a nivel local, había argumentos sólidos para conceder asistencia en esas situaciones.

332. En opinión de algunos miembros de la Comisión, los funcionarios que se incorporaban a las organizaciones sabían que tendrían que trasladarse periódicamente y su movilidad no tenía por qué estar influenciada por la prestación de asistencia para gastos de internado. La mayoría de los miembros creían que la prestación de asistencia para gastos de internado a los funcionarios destinados en lugares de destino de categoría H, donde era muy probable que existieran escuelas adecuadas, era algo que no entraba dentro del ámbito de responsabilidad de las organizaciones.

333. Algunos miembros de la Comisión opinaron que, en un principio, la asistencia para gastos de internado debía haber estado basada en una necesidad auténtica y no en un intento de aprovecharse del sistema. Otros consideraban que había justificaciones para conceder flexibilidad a las organizaciones a la hora de ofrecer asistencia para gastos de internado a funcionarios destinados en lugares de destino de categoría H.

334. Aunque en principio estaba de acuerdo en que solo se debía prestar asistencia para gastos de internado al personal sobre el terreno, la Comisión examinó una lista elaborada por su secretaría, en consultas con las organizaciones, de una serie de condiciones en las que los jefes ejecutivos podrían ofrecer ese tipo de asistencia al personal destinados en lugares de destino de categoría H. En opinión de la Comisión, algunos ejemplos eran razonables pero era imposible crear una lista exhaustiva de excepciones de ese tipo.

335. Según la Comisión, los jefes ejecutivos estaban en mejores condiciones para evaluar los casos especiales en su plantilla y tomar decisiones apropiadas en función de las circunstancias, aunque algunos miembros de la Comisión expresaron preocupación por que, sin unas directrices claras de la Comisión, se pudieran crear incoherencias.

336. Se preguntó qué efecto tendría el pago de una suma fija en concepto de asistencia para gastos de internado, en lugar de incluir esos gastos entre los que se reembolsarían con arreglo a la escala móvil. A este respecto, se señaló que los gastos de internado ya se reembolsaban en el sistema vigente sobre la base de una suma fija, en lugar de hacerlo sobre la base de los derechos de matrícula cobrados efectivamente por las instituciones educativas. Desde el punto de la simplificación y la facilidad de administración, se mostró preferencia en general por el formato de suma fija para la asistencia para gastos de internado.

Gastos admisibles

337. En general, la Comisión no apoyaba la propuesta de incluir gastos adicionales relativos a actividades extracurriculares, como música o actividades deportivas, en las disposiciones del plan del subsidio de educación. Los elementos incluidos en el

plan del subsidio debían ser razonables y estar relacionados con la responsabilidad de las organizaciones.

Ajuste de la escala móvil y el monto de la asistencia para gastos de internado

338. La Comisión acordó ajustar periódicamente la escala móvil y el monto de la suma fija destinada a la asistencia para gastos de internado. Ambos se ajustarían de forma pragmática, sobre la base de las oscilaciones de los derechos de matrícula pertinentes en una muestra de escuelas utilizadas como referente.

339. En el caso de la escala móvil, se propuso que la selección de las escuelas se efectuase sobre la base del nivel de matriculación de hijos de funcionarios (un mínimo de 50 solicitudes de subsidio de educación para una misma escuela). Basándose en esos criterios, se seleccionaron 29 escuelas. La escala móvil se revisaría cuando la variación media de los derechos de matrícula superara el umbral del 5% y al menos en la mitad de las escuelas los derechos de matrícula aumentasen en más del 5%. La variación se calcularía de modo acumulativo examinando las escuelas representativas.

340. Se propuso aumentar el número de escuelas representativas para reducir cualquier posible sesgo en los resultados. No obstante, en un examen posterior de los efectos de ampliar la lista de escuelas representativas mediante la reducción de los umbrales del número de solicitudes de una escuela concreta se obtuvieron resultados coherentes con los que se habían registrado con la lista original de las escuelas representativas. Por consiguiente, la Comisión decidió recomendar la lista de 29 escuelas.

341. En cuanto al ajuste de la suma fija de asistencia para gastos de internado, se presentó una selección de internados que ofrecían la posibilidad de obtener el Diploma de Bachillerato Internacional como una fuente de datos adecuada para el seguimiento de la oscilación de los gastos de internado.

342. Además, se propuso que ambas listas se examinaran cada seis años para asegurar la representatividad de las escuelas.

Flexibilidad en el marco temporal del subsidio de educación

343. La Comisión examinó la posibilidad de incluir flexibilidad con respecto a los niveles educativos, de modo que los funcionarios pudieran elegir para qué nivel educativo presentaban su solicitud del subsidio de educación, incluido el nivel preescolar, dentro del marco temporal de cobertura total de 17 años. Algunos miembros advirtieron que debía tenerse en cuenta el riesgo de duplicación con otros elementos de la remuneración, como la prestación por hijos a cargo o cualquier posible beneficio monoparental que se estuviera considerando en el marco del examen amplio. Se consideró también que la introducción de flexibilidad aumentaría tanto la complejidad del plan como la carga administrativa para las organizaciones. Algunos miembros de la Comisión creían que el hecho de permitir que los funcionarios eligieran el momento de presentar las solicitudes de subsidio de educación podría dar lugar a un aumento de los costos, ya que los funcionarios optarían por hacer uso del subsidio para sufragar los años más costosos.

344. Con respecto a la prestación de asistencia para sufragar los gastos de los hijos en nivel preescolar, la Comisión dijo que, si el establecimiento de un marco temporal flexible para solicitar el subsidio de educación resultaba una carga

administrativa excesiva, otra posibilidad sería introducir a nivel mundial una edad mínima de cuatro años en el plan del subsidio. Con ello se eliminaría la desigualdad en el trato del personal originada por la situación jurídica en Ginebra, donde los niños comienzan a asistir a la escuela a los cuatro años³. También podría considerarse la alternativa de aumentar la prestación para niños de 4 años y menores de esa edad, teniendo en cuenta que, en los lugares donde existía una obligación legal de que los niños empezaran la escuela antes de los 5 años de edad, el plan vigente ya preveía el ajuste del requisito de la edad mínima.

345. La Comisión observó que la asistencia para el nivel preescolar no estaba incluida en las propuestas que tenía ante sí debido a la falta de consenso sobre el tema. La Comisión, si bien reconoció que la cuestión era importante, convino en que debería abordarse por separado, fuera de los debates sobre el plan revisado del subsidio de educación, ya que, más que educación, lo que los niños menores de 5 años requerían era cuidado.

Límite de edad para el subsidio de educación

346. Al examinar el límite de edad para el subsidio de educación especial, la Comisión volvió a analizar la cuestión del límite para tener derecho al subsidio de educación. La Comisión recordó que, con arreglo a las disposiciones vigentes, el subsidio era pagadero hasta el final del año escolar en que el alumno completase cuatro años de estudios postsecundarios, y examinó las justificaciones para seguir prestando asistencia financiera aun cuando se obtuviera un diploma después de tres años de enseñanza postsecundaria.

347. La Comisión recordó que, conforme a la Declaración de Bolonia, cuyo objetivo era armonizar las normas relativas a los títulos académicos y garantizar la calidad en toda Europa y que comprendía dos ciclos de enseñanza superior, los títulos de licenciatura y maestría correspondían a grandes rasgos al antiguo sistema de un título. La Comisión había previsto en 2006 que, al otorgarse un primer diploma de nivel inferior conforme a la definición entonces vigente de los requisitos para la concesión de subsidios, se reduciría de cuatro a tres años el período de reembolso de los gastos para todos los estudiantes europeos, lo que parecía contrario a las tendencias relativas al reembolso de la educación postsecundaria. Se examinó la opción de ampliar el reembolso de los estudios postsecundarios de cuatro a cinco años, pero se rechazó debido a la magnitud de los efectos financieros previstos. En consecuencia, la Comisión recomendó a la Asamblea General que el plazo durante el que los funcionarios tenían derecho a obtener el subsidio de educación continuara extendiéndose hasta el final del año escolar en que el alumno completase cuatro años de estudios postsecundarios, aunque obtuviera un diploma a los tres años, y que siguiese vigente el límite de edad de 25 años (A/61/30, párr. 63). La Asamblea aprobó, con efecto a partir del año escolar en curso al 1 de enero de 2007, la recomendación relativa a la modificación del período durante el cual los funcionarios tenían derecho al subsidio de educación.

³ Se mencionó el caso concreto de Ginebra, donde existía la obligación legal de que los niños empezaran su educación a la edad de 4 años, y se señaló que ya existía una disposición que proporcionaba asistencia para niños menores de 5 años. Esa disposición era aplicable también en los otros lugares de destino donde hubiera obligaciones legales similares.

348. Los miembros de la Comisión intercambiaron opiniones sobre el período del derecho al subsidio mencionado. Algunos de ellos consideraban que se debía utilizar como criterio un ciclo de educación escolar y no el número de años de escolarización. Otros subrayaron que los que estaban matriculados en programas de posgrado no debían considerarse como familiares a cargo y por lo tanto sus padres debían ser excluidos del derecho al subsidio de educación.

349. Dado el carácter amplio del examen en curso, la Comisión decidió que los requisitos para tener derecho al subsidio de educación se debían revisar. Se llegó a la conclusión unánime de que el subsidio debía pagarse hasta el final del año lectivo en que el hijo completase cuatro años de estudios postsecundarios o recibiese el primer diploma postsecundario, si esto ocurría antes, y de que se mantendría la edad límite de 25 años.

Medidas de transición

350. Se propuso aplicar el plan cuanto antes y reembolsar con arreglo al sistema actual las reclamaciones en nombre de los hijos para el año académico en curso en el momento de la aplicación del nuevo sistema. Sin embargo, los miembros de la Comisión no se mostraron a favor de esa opción a causa de la complejidad administrativa que entrañaría.

351. La Comisión decidió proponer que el nuevo plan de subsidio de educación, tanto para la educación ordinaria como para la especial, no debía aplicarse hasta que hubiera transcurrido al menos un ciclo completo de un año escolar después del año en curso cuando la Asamblea General y otros órganos rectores aprobaran los nuevos planes. Se convino que ese plazo daría a las organizaciones tiempo suficiente para preparar la puesta en práctica de los planes de manera armonizada.

Subsidio de educación especial para niños con discapacidad

352. La Comisión tomó nota de las propuestas de mantener la lista de gastos admisibles, el reembolso de los gastos totales hasta un límite máximo, el derecho a recibir asistencia para los gastos de internado y los viajes relacionados con el subsidio de educación para casos de educación especial. Con arreglo a la versión revisada del plan de subsidio de educación, salvo la asistencia para gastos de internado a determinados funcionarios sobre el terreno, solo serían reembolsables los derechos relacionados con la matrícula y la inscripción. No obstante, se reconoció que otros apartados revestían una importancia fundamental para la educación especial y que por tanto existían razones de peso para considerarlos admisibles. La Comisión consideró además que, debido a los problemas que afrontaban los niños con discapacidad a la hora de recibir educación, debían mantenerse el principio del reembolso íntegro y el derecho a la asistencia para gastos de internado y viajes relacionados con el subsidio de educación especial.

353. Asimismo, puesto que ya no habría 15 zonas nacionales o monetarias para el subsidio de educación conforme al plan propuesto, habría que introducir un nuevo límite máximo para el subsidio de educación especial. Los miembros de la Comisión estuvieron de acuerdo con la propuesta de que el límite máximo del tramo superior de la escala móvil global aplicable al subsidio de educación se utilizara como límite máximo del subsidio de educación especial.

354. En cuanto a la asistencia para los gastos de internado, se presentaron a la Comisión dos opciones: bien utilizar los gastos efectivos relacionados con los gastos de internado, o bien proporcionar una suma fija de 8.000 dólares. La cifra propuesta se calculó en función de los gastos efectivos de internado consignados en la base de datos en que se recogen las solicitudes de subsidio de educación. Tras examinar la distribución de las tarifas de internado en las instituciones educativas que ofrecían programas de educación especial, que variaban considerablemente, la Comisión llegó a la conclusión de que el cálculo del total de gastos admisibles debería basarse en los gastos efectivos. Con el fin de evitar la posibilidad de que el monto del subsidio de educación especial fuera menor que el del subsidio de educación ordinaria para unos gastos educativos similares, la Comisión acordó añadir una suma fija de 5.000 dólares al límite global en concepto de gastos de internado y fijar la cuantía resultante como límite máximo para el subsidio de educación especial.

355. La Comisión observó que el límite de edad establecido para el subsidio de educación especial en virtud del plan actual se podía prorrogar hasta el final del año escolar en que los hijos con discapacidad alcanzaban los 28 años de edad, tres años por encima del límite de edad superior para el subsidio de educación ordinaria. La justificación para ello era que los niños con discapacidad podían necesitar uno o dos años más para terminar sus estudios. Con todo, era necesario fijar un límite para impedir que el plan pasara a tener una duración indefinida.

Decisiones de la Comisión

Subsidio de educación

356. La Comisión recomendó a la Asamblea General:

- a) Que actualice los requisitos para recibir apoyo en la enseñanza postsecundaria, de modo que el subsidio sea pagadero hasta el final del año escolar en que el hijo complete cuatro años de estudios postsecundarios, o reciba el primer diploma postsecundario si esto ocurre antes, con sujeción en todo caso a la edad límite de 25 años;
- b) Que mantenga el principio de participación del funcionario y de la organización en la financiación de los gastos;
- c) Que los gastos admisibles sean los derechos de matrícula (incluidos los gastos de enseñanza del idioma materno) y los gastos relacionados con la inscripción, así como la asistencia para gastos de internado;
 - i) Que los derechos de matrícula y los gastos relacionados con la inscripción se reembolsen con arreglo a una escala móvil global de siete tramos y unos niveles decrecientes de reembolso, que van desde el 86% en el tramo inferior al 61% en el sexto tramo y culminan con un 0% en el séptimo tramo;
 - ii) Que los gastos de internado se reembolsen en una suma fija de 5.000 dólares solo al personal que preste servicios en lugares de destino sobre el terreno cuyos hijos estén matriculados en un internado en los niveles de enseñanza primaria o secundaria. En casos excepcionales, se podría conceder asistencia para gastos de internado a funcionarios destinados en lugares de

destino de categoría H en virtud de las facultades discrecionales de los jefes ejecutivos de las organizaciones;

d) Que se sufraguen cada año académico los viajes relacionados con el subsidio de educación de los hijos de funcionarios que reciban asistencia para gastos de internado;

e) Que las contribuciones para gastos de capital sean cubiertas por las organizaciones al margen del plan de subsidio de educación;

f) Que la escala móvil global se examine con miras a su posible ajuste, basándose en el seguimiento bienal de las oscilaciones de los derechos de matrícula en una lista de escuelas representativas y en la evaluación de la Comisión;

g) Que la cuantía de la asistencia para gastos de internado se examine con miras a su posible ajuste, basándose en el seguimiento bienal de las oscilaciones de la tarifas de internado en las escuelas que ofrecen bachillerato internacional y en la evaluación de la Comisión;

h) Que las listas de escuelas representativas y de escuelas que ofrecen bachillerato internacional mencionadas en los apartados f) y g) se examinen cada seis años a fin de realizar las actualizaciones oportunas.

357. Por otro lado, aun teniendo presente la congelación de las prestaciones durante el examen amplio, la Comisión decidió señalar a la atención de la Asamblea General el hecho de que la escala original de siete tramos se había elaborado sobre la base de los derechos de matrícula en el año académico 2010/11 y que, se decidía actualizar la escala para reflejar los derechos de matrícula en el año académico 2014/15, los tramos se tendrían que revisar tal como se muestra en el párrafo 115, cuadro 5.

Subsidio de educación especial para niños con discapacidad

358. La Comisión recomendó que se mantuvieran las disposiciones del plan relativas a los requisitos y condiciones que había que cumplir para tener derecho al subsidio, la lista de gastos admisibles y los requisitos para recibir asistencia para gastos de internado y el reembolso de gastos relacionados con el subsidio de educación.

359. La Comisión recomendó también los siguientes cambios en relación con las cuantías del reembolso:

a) Sincronizar el nivel máximo de gastos admisibles con el del subsidio de educación, de modo que sea igual al nivel máximo del tramo superior de la escala móvil global aplicable;

b) En el caso de la asistencia para gastos de internado, utilizar los gastos efectivos para el cálculo del total de gastos admisibles para el reembolso, hasta el límite máximo del subsidio equivalente al nivel máximo del tramo superior de la escala móvil global más una suma de 5.000 dólares equivalente a la suma fija para gastos de internado contemplada en el plan de subsidio de educación.

Medidas de transición

360. La Comisión recomendó que el nuevo plan, tanto para el subsidio de educación como para el subsidio de educación especial, se aplique una vez que haya transcurrido un ciclo completo de un año académico después del que esté en curso en el momento en que se apruebe ese nuevo plan.

F. Prima de repatriación

361. En relación con la estructura de la remuneración, la Comisión hizo hincapié en las posibles consecuencias para la prima de repatriación y otras prestaciones derivadas de la introducción de una escala de sueldos unificada para todo el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores sin tener en cuenta los familiares a cargo, en vista de los vínculos con la doble escala de sueldos en vigor.

362. En el actual régimen de prima de repatriación, la diferencia en los gastos de reinstalación entre miembros del personal con o sin familiares a cargo se reconoce a través de dos elementos: el número de semanas de sueldo básico pagadero al miembro del personal y la tasa de remuneración aplicable. Con arreglo a la escala de sueldos propuesta, se eliminaría esta doble diferenciación: la prima se calcularía sobre el mismo sueldo básico, independientemente de la situación familiar del funcionario, con lo que la diferenciación se aplicaría solo al número de semanas. Por consiguiente, se seguiría manteniendo la diferencia entre los funcionarios que tienen familiares a cargo y los que no los tienen.

363. Tras su examen de la cuestión, la Comisión aceptó la justificación de la prima de repatriación como derecho adquirido mediante el servicio por los funcionarios expatriados que abandonaran el país del último lugar de destino al separarse del servicio. No obstante, propuso que se estableciera un umbral consistente en cinco años de servicio como funcionario expatriado para tener derecho a percibir la prima. Asimismo, propuso que, en caso de adoptarse ese umbral, el personal actual mantuviera su derecho a percibir la prima de repatriación con arreglo al plan vigente por el número de años de servicio en condiciones de expatriación acumulados en el momento de aplicación del régimen revisado.

Opiniones de las organizaciones

364. El representante de la Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con la justificación de la prima de repatriación y reconoció que era totalmente lógico incorporar la diferenciación en el régimen, debido a que los funcionarios con familiares a su cargo incurrían en mayores gastos de reinstalación y a que los funcionarios que regresaban a sus hogares después de un largo período de expatriación se enfrentaban a dificultades adicionales para la readaptación. También señaló que con la introducción de una escala de sueldos netos unificada se cumpliría el objetivo de eliminar la posibilidad de una doble diferenciación en la prima de repatriación.

365. El representante de la Red señaló que, dado que la financiación voluntaria representaba una parte cada vez mayor de los presupuestos institucionales, las organizaciones afrontarían el desafío de gestionar un número cada vez mayor de contratos de duración limitada para funcionarios que trabajaban en las actividades financiadas con contribuciones voluntarias. Los funcionarios expatriados con

movilidad internacional, cuyo regreso y reinstalación tras la separación del servicio las organizaciones tenían la obligación de facilitar, sin duda alguna necesitarían apoyo para reinstalarse en sus países de origen o incorporarse a otros mercados de trabajo extranjeros. Con todo, indicó que las organizaciones podían aceptar que se estableciera un umbral de cinco años de servicio en condiciones de funcionario expatriado para tener derecho a percibir la prima de repatriación con arreglo al plan actual después de cinco años de servicio, lo cual sería razonable en vista de que las dificultades y retos derivados de la repatriación tras un prolongado período de servicio en condiciones de expatriación no afectaban necesariamente al personal que solo pasaba unos años en el extranjero. Asimismo, las organizaciones señalaron la existencia de jurisprudencia respecto de los derechos adquiridos en relación con esta prestación concreta.

366. Por lo que respecta a la propuesta de cambiar el nombre de la prima para reflejar mejor su verdadero objetivo, algunas organizaciones consideraron que ello podía dar lugar a consecuencias imprevistas tanto para las organizaciones como para los funcionarios sin que supusiera un beneficio práctico. El representante de la Red de Recursos Humanos explicó que, actualmente, las organizaciones y el personal entendían bien en qué consistía la prima y que el cambio de nombre podría acarrear complejidades como consecuencia de los cambios necesarios en las políticas y reglamentos, así como en los formularios y sistemas de tecnología de la información. También podría generar cierta confusión, pues, en esencia, la prima no variaba en cuanto al fondo.

Opiniones del personal

367. Las federaciones del personal consideraban que antes de introducir posibles cambios se debía analizar cuidadosamente la cuestión de los derechos adquiridos del personal, teniendo en cuenta que los funcionarios que actualmente percibían su sueldo con arreglo a la escala aplicable a los funcionarios con familiares a cargo verían su prima reducida significativamente. El representante de la FICSA insistió en que la prima se debía considerar como un componente de recuperación de gastos. Las federaciones del personal propusieron que ese apoyo se debía conceder también a los funcionarios que hubieran prestado servicios en su país de origen y se trasladaran a un lugar diferente tras la separación del servicio. Una medida de ese tipo permitiría tratar de modo similar el nivel de gastos en que incurrieran dichos funcionarios y los funcionarios expatriados que actualmente tenían derecho al pago de la prima si se establecían en otro país tras la separación del servicio. Las federaciones recalcaron que, tras la aplicación de los objetivos de desarrollo sostenible, sería cada vez más frecuente que los funcionarios que se separaran del servicio en edad de trabajo lo hicieran a mitad de su carrera y se enfrentaran a dificultades para reintegrarse al mercado laboral, por lo que se hacía más pertinente la necesidad de una prestación de repatriación. El CCISUA destacó que el propósito de la prima de repatriación era ofrecer una compensación por las consecuencias derivadas de haber extraído al funcionario de su mercado de trabajo nacional.

368. Los representantes de las tres federaciones del personal indicaron que, dado que en la mayoría de las separaciones del servicio en que se pagaba la prima de repatriación se trataba de funcionarios que no habían llegado a los cinco años de servicio expatriado, la introducción del umbral de cinco años para tener derecho a recibir la prima podía tener efectos negativos significativos. No obstante, se reconoció que, puesto que se seguiría concediendo a los funcionarios que hubieran

prestado servicios en el extranjero durante un período prolongado, la prima seguía cumpliendo la finalidad prevista.

369. Los representantes de las federaciones del personal dijeron que algunos de los nuevos nombres propuestos para la prima (traslado, reasentamiento y reinstalación) podían tener diferentes connotaciones en el régimen común y, por consiguiente, creaban confusiones innecesarias y podían tener implicaciones jurídicas y financieras.

Deliberaciones de la Comisión

370. En el debate que tuvo lugar a continuación, se plantearon cuestiones adicionales en relación con la justificación de la prima de repatriación y sobre las prácticas seguidas a ese respecto y su evolución.

371. Algunos miembros de la Comisión acogieron con beneplácito la idea de extender las disposiciones de la prima de repatriación a los funcionarios que hubieran prestado servicios en su país de origen y se trasladaran a otro lugar tras su separación del servicio, otros opinaron que la repatriación correspondía solamente a los funcionarios asignados a un lugar fuera de su país de origen que regresaran a este tras su separación. También se dijo que, puesto que las organizaciones se encargaban de los gastos de viaje, envío e instalación de los funcionarios en el momento de la contratación, también debería ser así en el momento de la separación del servicio. Otros miembros de la Comisión opinaron que la prima de repatriación se debería abolir porque ya existían otras prestaciones relacionadas con el traslado de los funcionarios. Consideraban que, una vez que expirara el contrato con la organización, no había necesidad de pagar prestaciones o primas adicionales. Por su parte, otros miembros de la Comisión expresaron su convicción de que el servicio en las Naciones Unidas confería a los funcionarios un cierto estatus que les ayudaba a encontrar empleo con mayor facilidad.

372. Algunos miembros de la Comisión consideraban que había cierta superposición entre la prima de repatriación y otros pagos relacionados con la separación del servicio por lo que preferían dedicar los recursos disponibles a otros elementos prioritarios como las prestaciones sobre el terreno. En su opinión, la asistencia que se prestaba con el pago de la prima era menos relevante para los funcionarios que se separaban del servicio. No obstante, la mayoría de los miembros de la Comisión reconocieron que, aunque las situaciones a que se enfrentaban los funcionarios en el momento de la repatriación habían evolucionado desde el establecimiento de la prima en 1951, los principios y la justificación de la prima seguían siendo válidos en líneas generales.

373. Según algunos miembros, estaba claro cuál era el significado de repatriación y se refería exclusivamente al regreso y reasentamiento en el país de origen tras haber prestado servicios como funcionario expatriado. Por consiguiente, como para recibir la prima se exigía un traslado geográfico desde el país del último lugar de destino, lo que incluía la posibilidad de trasladarse a un tercer país, se debería cambiar el nombre de la prima de repatriación para que reflejara mejor la realidad.

374. Respecto del posible cambio de nombre de la prima, algunos miembros de la Comisión recordaron también que, según la regla 3.19 del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, la repatriación se había entendido como el traslado a un país distinto del país del último lugar de destino al separarse del servicio. Todos

entendían fácilmente la expresión y su aplicación correcta no presentaba problemas. No obstante, la Comisión convino en que esta cuestión se debería volver a examinar cuando se volviera a tratar el tema de la prima de repatriación en el futuro.

Decisiones de la Comisión

375. La Comisión recomendó a la Asamblea General:

- a) Que se confirmara la justificación de la prima de repatriación como derecho adquirido mediante el servicio por los funcionarios expatriados que abandonaran el país del último lugar de destino al separarse del servicio;
- b) Que se estableciera un umbral consistente en cinco años de servicio en condiciones de funcionario expatriado para tener derecho a percibir la prima de repatriación;
- c) Que en la transición al nuevo régimen el personal actual mantuviera su derecho a percibir la prima con arreglo al plan vigente por el número de años de servicio en condiciones de expatriación acumulados en el momento de aplicación del régimen revisado.

G. Elementos relacionados con el traslado

376. La Comisión examinó los pagos relacionados con el traslado en el marco del régimen vigente y observó que incluían medidas de recuperación de gastos e incentivos vinculados a las prestaciones de la mudanza (mudanza completa y componente sustitutivo de los gastos de mudanza de enseres domésticos) y al tipo de lugar de destino (lugares de destino en que hay sedes y lugares de destino sobre el terreno). La Comisión llegó a la conclusión de que había demasiados tipos de pagos y decidió:

- a) Suprimir el pago de un mes de sueldo adicional que actualmente se pagaba al principio del tercer año en los lugares de destino sobre el terreno cuando, con arreglo a las disposiciones de la prima de asignación, el funcionario optaba por el no reembolso de los gastos de mudanza (mudanza parcial) de los enseres domésticos;
- b) Agrupar la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza con los pagos relacionados con el traslado en lugar de incluir esa prestación en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.

377. Sobre la base de todo lo anterior, la Comisión examinó un enfoque conforme al cual el nuevo paquete de prestaciones por traslado para el personal de contratación internacional incluiría los viajes por traslado, el envío por traslado, con una prima opcional para gastos de mudanza en forma de suma fija, y una prima de instalación. Con arreglo a ese enfoque, todos los pagos actuales relacionados con el traslado se racionalizarían a fin de eliminar superposiciones y ofrecer un sistema consolidado de pagos que reflejen los costos reales.

378. La Comisión observó que la secretaría no había recibido suficiente información de las organizaciones sobre los gastos reales de envío, y destacó la importancia de recibir datos sobre los gastos de envío de las organizaciones, puesto que ese componente tenía la finalidad de reflejar el gasto real en el que incurrían los funcionarios. La secretaría había solicitado a las organizaciones del régimen común

que presentaran datos e información sobre el costo real de los envíos y el almacenamiento relacionados con el traslado. Solo una organización lo había hecho y había informado de que el promedio de gastos de envío oscilaba alrededor de 8.000 dólares. Otra organización presentó una lista de las estimaciones preparadas por uno de sus proveedores de servicios de mudanza, con una mediana del costo de 18.650 dólares y una media de 19.848 dólares para 8.150 kg. Para envíos de menor tamaño, de 4.890 kg, la mediana del costo era de 13.600 dólares y la media de 15.213 dólares.

379. Con arreglo a la propuesta, no habría ningún cambio en relación con los viajes por traslado, que seguirían siendo administrados por cada organización. Se introduciría una prima opcional para gastos de mudanza en forma de suma fija de hasta 18.000 dólares para los funcionarios con familiares a cargo y de hasta 13.000 dólares para los funcionarios sin familiares a cargo. Esa prestación sería similar a la prima de traslado que ofrecían en la actualidad algunas organizaciones del régimen común⁴. Para tener derecho a ella se necesitaría una asignación a otro lugar de destino de dos años o más. Los montos propuestos se habían calculado sobre la base de los datos obtenidos de la Sección de Viajes y Transportes de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre los pagos efectivos realizados por las Naciones Unidas al proveedor de servicios de mudanza por envíos de mudanza completa de puerta a puerta a y desde África, Asia y el Pacífico, Europa, América Latina y el Caribe, y América del Norte en el período 2011-2013.

380. La prima opcional propuesta para gastos de mudanza fijaría unos límites máximos para las organizaciones, con cierta flexibilidad en cuanto a las sumas dependiendo de diferentes circunstancias, como los nombramientos de menos de dos años, las reasignaciones dentro del mismo país o la misma zona de misión o zona de operaciones, o los traslados entre lugares de destino no aptos para familias. Se propuso que los funcionarios que se trasladaran de un lugar de destino no apto para familias a otro dentro del mismo país o la misma zona de misión no tuvieran derecho a la prima opcional para gastos de mudanza si la organización se encargaba de transportar los efectos personales de esos funcionarios.

381. La Comisión también examinó la posibilidad de eliminar los criterios de ponderación que se utilizaban con arreglo al plan vigente para los envíos por traslado⁵ y, en su lugar, adoptar la práctica habitual de las empresas de mudanzas y definir la prestación en función de los tamaños estándar de los contenedores. El derecho a la mudanza completa de los enseres domésticos de los funcionarios con un contrato de dos años o más estaría basado en 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 a cargo. Aunque esa prestación se refería al transporte por superficie, se podría autorizar la conversión a transporte aéreo dentro de los límites de la prestación correspondiente de transporte por superficie y con arreglo a las condiciones fijadas por la organización.

⁴ Por ejemplo, el nivel actual de la prima de traslado en la Secretaría de las Naciones Unidas y algunas organizaciones era de 15.000 dólares para los funcionarios con familiares a cargo y de 10.000 dólares para los funcionarios sin familiares a cargo.

⁵ En las Naciones Unidas y sus fondos y programas, los funcionarios con un contrato de más de dos años tienen derecho a la mudanza completa de sus enseres domésticos (hasta 4.890 kg (30,58 m³) para los funcionarios sin familiares a cargo y hasta 8.150 kg (50,97 m³) para los funcionarios con familiares a cargo) por el medio más económico.

382. Con arreglo a la propuesta, se concedería una prima de instalación a los funcionarios para prestarles asistencia con los gastos de alojamiento temporal y otros gastos incidentales de instalación relacionados con el traslado de los funcionarios y los familiares a cargo que los acompañasen al comienzo de una asignación. La prima propuesta consistiría en partes: a) una parte de dietas para ayudar a sufragar los gastos de alojamiento temporal y otros gastos incidentales relacionados con el traslado, consistente en 30 días de dietas a la tasa local para el funcionario y 30 días de dietas a una tasa del 50% para cada miembro de la familia, y b) una parte en forma de suma fija para sufragar otros gastos directos e indirectos relacionados con el traslado, como los gastos de salida y llegada, consistente en un pago equivalente a 6.500 dólares para todos los funcionarios. La parte de la prestación correspondiente al alojamiento no se pagará en el caso de que la organización facilite alojamiento al funcionario. Además, cuando los familiares a cargo lleguen al lugar de destino después de que el funcionario se haya instalado en un alojamiento permanente, tampoco se pagará la parte correspondiente a las dietas de los familiares a cargo.

Opiniones de las organizaciones

383. El representante de la Red de Recursos Humanos expresó preocupación por las propuestas que recortaban significativamente las prestaciones por traslado. Observó que el contrato básico entre los funcionarios internacionales y las organizaciones se basaba en la expectativa de que, si se exigía a los funcionarios que se trasladaran de un lugar de destino a otro, las organizaciones cubrirían todos los gastos asociados con el traslado. El representante recordó que el régimen vigente se había elaborado de manera coherente y que su aparente complejidad era el resultado de decisiones conscientes que se habían tomado en el momento de elaborar el plan. La Red observó que las organizaciones tenían una gran variedad de patrones de movilidad y de entornos operacionales y que esa era la razón por la que abordaban los aspectos de la mudanza relacionados con el traslado de la manera más apropiada para sus circunstancias específicas. Por ello, resultaba extremadamente importante que se siguiera reconociendo la flexibilidad de las organizaciones. La prima opcional propuesta para gastos de mudanza y los límites máximos conexos socavarían esa flexibilidad y aumentarían la carga administrativa para una serie de organizaciones. En opinión de la Red, el abandono de la práctica establecida de estipular las prestaciones básicas y dejar la aplicación en manos de las organizaciones limitaría aún más la flexibilidad de las organizaciones. La Red observó que el monto de los límites propuestos se había reducido desde la primera vez que se había examinado la cuestión en noviembre de 2014, pese a que los datos subyacentes que se habían utilizado para el cálculo habían permanecido sin cambios. También lamentó que no se hubiera tenido en cuenta la lista de estimaciones de los costos de mudanza para una serie de rutas diferentes que la secretaría de la JJE había presentado a la secretaría de la Comisión, en la que se ponía de manifiesto las grandes variaciones que existían en los costos de mudanza.

384. Con respecto a la propuesta de establecer una suma fija equivalente al 70% de los gastos reales de envío, el representante de la Red de Recursos Humanos dijo que esa opción era imposible de aplicar porque no había forma de que las organizaciones obtuvieran estimaciones reales de los proveedores de servicios de mudanza que sirvieran de base para el cálculo de la suma fija. En consecuencia, las organizaciones tendrían que volver a establecer dependencias internas de mudanzas

en un gran número de sus lugares de destino para administrar los envíos, lo que aumentaría la carga administrativa, la complejidad, y los gastos de personal y generales. También reduciría la capacidad de los funcionarios de tomar decisiones fundadas y atender sus necesidades específicas para el traslado con arreglo a sus circunstancias particulares. Además, la opción de suma fija del 70% no cubriría el costo de la mudanza completa con lo que la convertiría en una compensación por mudanza parcial. A diferencia del sistema actual, en que el componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza compensaba al personal por realizar solo una mudanza parcial en vez de una mudanza completa, la eliminación de ese componente significaría que ya no se compensaría al personal por ese concepto. Ello resultaría perjudicial para los esfuerzos de las organizaciones en favor de la movilidad y supondría una desventaja en particular para los funcionarios que se trasladaran a lugares de destino con condiciones de vida difíciles o no aptos para familias.

385. Las organizaciones señalaron que ya habían presentado una propuesta alternativa según la cual la Comisión estipularía las condiciones de la prestación, al igual que en la actualidad, pero reconocería a las organizaciones la flexibilidad que habían solicitado para fijar detalles administrativos como el monto de las sumas fijas. Sugirieron que la Comisión fijara el límite máximo de esas sumas fijas en 23.000 dólares para los funcionarios con familiares a cargo. Esa propuesta aseguraría la contención del costo y la previsibilidad y permitiría a las organizaciones seguir gestionando los traslados de su personal con arreglo a sus circunstancias operacionales.

Opiniones del personal

386. Las tres federaciones del personal apoyaron la declaración formulada por el representante de la Red de Recursos Humanos. El representante de la FICSA reafirmó que el establecimiento de la cuantía apropiada de los elementos relacionados con el traslado se debía dejar en manos de las organizaciones. El representante del CCISUA cuestionó que los límites propuestos de las sumas fijas de la prima opcional para gastos de traslado fueran realistas y, en su opinión, la Comisión no era el foro idóneo para fijar esas sumas. Las federaciones del personal dijeron que la suma fija de la opción de la prima de instalación debía ser equiparable a la prestación por traslado al extranjero en la administración pública utilizada en la comparación, que variaba con arreglo al lugar de destino. El representante de la UNISERV dijo que apoyaría cualquier propuesta que garantizase que el personal pudiera enviar sus efectos personales en el tamaño de contenedor que le correspondiera según el plan propuesto sin incurrir en gastos. En particular, la UNISERV compartía la preocupación de las organizaciones por la posibilidad de que tuvieran que mantener secciones encargadas de las mudanzas en muchos lugares de destino de todo el mundo.

Deliberaciones de la Comisión

387. La Comisión reconoció que el propósito de todos los pagos relacionados con el traslado, como la prima de asignación, la prima de traslado, la prestación de pago de la mudanza y la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza, era cubrir los gastos de los funcionarios cuando se trasladaban a un nuevo lugar de destino. Observó que la prima de traslado actual (una suma fija por no reembolso de los gastos de mudanza de 10.000 dólares para los funcionarios sin familiares a cargo y

de 15.000 dólares para los funcionarios con familiares a cargo) no había sido establecida por la Comisión sino por algunas organizaciones. La Comisión deseaba diferenciar las medidas y prestaciones encaminadas a la recuperación del gasto y los incentivos monetarios que ya existían en la prestación por condiciones de vida difíciles, en forma de incentivos por la dificultad de las condiciones y para la movilidad. La Comisión señaló también que el sistema actual ya era excesivamente complicado, porque tenía demasiados tipos de pagos para el mismo propósito, y las condiciones y los criterios aplicables contribuían a complicarlo aún más.

388. La Comisión estuvo de acuerdo con la adopción de un enfoque basado exclusivamente en la recuperación de los gastos, que, en su opinión, era un concepto sólido, y con los límites máximos propuestos de la prima opcional para gastos de mudanza que estaban basados en los datos sobre el costo real de los envíos. En su opinión, la propuesta de elementos relacionados con el traslado cubría todos los aspectos del traslado y ofrecía una justificación apropiada para cada uno de ellos. Con arreglo a esa propuesta, se racionalizarían todos los pagos relacionados con el traslado a fin de eliminar superposiciones y ofrecer un sistema de pagos consolidado. Los nuevos elementos también ofrecerían la flexibilidad necesaria para afrontar una gran variedad de situaciones y circunstancias, como las diferencias entre los lugares de destino aptos para familias y los no aptos para familias, la facilitación de alojamiento y transporte por la organización, la llegada de los familiares a cargo con posterioridad a la del funcionario, y la gestión del envío por el funcionario o por la organización.

389. Tras un prolongado debate, la Comisión decidió que el nuevo paquete de prestaciones relacionadas con el traslado debía incluir tres elementos: los viajes por traslado, el envío por traslado y la prima de instalación. Los miembros de la Comisión estaban a favor de suprimir la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza porque su justificación no estaba clara y los pagos podían continuar durante un período de tiempo bastante largo (hasta cinco años). La Comisión señaló que también habría otros elementos del paquete actual que se suprimirían tras la introducción del nuevo paquete de prestaciones, a saber, las disposiciones vigentes sobre los envíos y la prima de asignación.

390. Aunque observó que algunas organizaciones no ofrecían la opción de la mudanza completa de los enseres domésticos, en opinión de la Comisión la mudanza completa debería considerarse una obligación jurídica de las organizaciones en el marco de la prestación establecida, a menos que el funcionario renunciase a ese derecho. Sin embargo, teniendo en cuenta que la mayoría de los funcionarios elegían el cobro de la suma fija en las organizaciones que ofrecían esa opción, la Comisión creía que era apropiado ofrecer opciones a los funcionarios en relación con la mudanza de los enseres domésticos. Esas opciones incluían el envío gestionado por las organizaciones dentro de los límites establecidos de la prestación y el pago de una suma fija al personal que decidiera encargarse de su propia mudanza.

391. La Comisión examinó la necesidad de regular la opción de suma fija para los envíos por traslado o de establecer una suma fija global. Algunos miembros de la Comisión consideraban que se debía dejar a las organizaciones que tomaran las decisiones apropiadas sobre los envíos por traslado dentro de los límites establecidos de la prestación, como en el caso de los viajes por traslado. Esos miembros estaban a favor de establecer unas directrices para que se pudiesen

ofrecer unas sumas fijas apropiadas con arreglo al costo real del envío, en vez de establecer una suma fija global. Muchos miembros de la Comisión observaron que ya había mecanismos de control adecuados y auditorías dentro de cada organización para asegurar la eficacia en función de los costos y la equidad del sistema. La Comisión observó que ya se aplicaba un enfoque similar respecto de la opción de suma fija para las vacaciones en el país de origen, que también era una medida de recuperación de gastos. El enfoque de suma fija ofrecería la flexibilidad que habían solicitado las organizaciones para poder gestionar sus necesidades de movilidad en función de sus programas y aseguraría la equidad en los pagos efectuados al personal.

392. La Comisión observó que el costo del envío de enseres domésticos estaba determinado por las empresas proveedoras de servicios de mudanza. Aunque los costos podían variar mucho en función de la distancia y la ruta, la Comisión deseaba establecer una suma fija para los envíos por traslado equivalente a un porcentaje del costo real del envío dentro de los límites establecidos de la prestación, por ejemplo, un 70%. Los miembros de la Comisión creían que el establecimiento de una sola suma fija de la prima opcional para gastos de mudanza sería ventajoso tanto para las organizaciones como para los funcionarios y ofrecería un trato igual a todos los funcionarios al cubrir los gastos reales del envío y evitar grandes pérdidas o ganancias. En cuanto a las preocupaciones expresadas por las organizaciones que no gestionaban los envíos por traslado, algunos miembros de la Comisión sugirieron como otra opción ofrecer a los funcionarios la posibilidad de gestionar su propio envío y recibir después el reembolso de los gastos dentro de los límites de la prestación. Ese enfoque sería apropiado para los funcionarios y también para las organizaciones que no deseaban volver a gestionar los envíos por traslado de su personal.

393. La Comisión observó que la prestación actual para gastos de mudanza de los funcionarios estaba basada en unos límites de peso y volumen establecidos en la década de 1980, antes de que se extendiera el uso de contenedores en ese sector. Con el tiempo, la industria del transporte había evolucionado y en la actualidad las tarifas de transporte se establecían sobre la base del producto o del tamaño del contenedor en vez de sobre la base del peso, el volumen y la distancia. Algunas organizaciones internacionales ya habían eliminado el criterio del peso de sus prestaciones de mudanza por traslado. En consecuencia, la Comisión decidió eliminar el criterio del peso y establecer la prestación para el envío de enseres domésticos sobre la base de los tamaños estándar de los contenedores: los funcionarios sin familiares a cargo con una asignación de dos años o más tendrían derecho a un contenedor estándar de 20 pies y los funcionarios con familiares a cargo a un contenedor estándar de 40 pies, sin tener en cuenta el peso de los enseres domésticos que se envíen. La Comisión especificó que los envíos se deben realizar por la ruta y el medio de transporte más económicos, que en la mayoría de los casos es el transporte de superficie.

394. La Comisión examinó el enfoque de la nueva prima de instalación, que consistiría en una parte de dietas y otra parte en forma de una suma fija de 6.500 dólares para cubrir los gastos iniciales del traslado. Observó que las dietas incluían el alojamiento, las comidas y otros gastos incidentales y por lo tanto reflejaban las características específicas de los gastos de instalación en el lugar de destino. También reconoció que los gastos directos e indirectos del traslado, tanto los gastos

previsibles como los imprevistos, se podían compensar mediante la parte de suma fija.

395. La Comisión observó que la práctica actual era pagar el equivalente a un mes de sueldo como la parte de suma fija de la prima de asignación al personal sobre el terreno que optaba por la mudanza completa y no pagar esa parte de la prima al personal que se trasladaba a lugares de destino de categoría H y optaba por la mudanza completa. En su opinión, no se debería hacer diferencia alguna entre los lugares de destino sobre el terreno y los de categoría H respecto de los pagos relacionados con el traslado, dado que el propósito de esos pagos era cubrir los gastos de la instalación. En consecuencia, se acordó que la parte de suma fija propuesta de la prima de instalación sería aplicable a todo el personal que se trasladara a un nuevo lugar de destino, independientemente de que sea un lugar de destino de categoría H o un lugar de destino sobre el terreno.

396. La Comisión examinó si la suma fija global debería reflejar características locales específicas de los lugares de destino de partida y de llegada. No obstante, algunos miembros consideraron que ese aspecto de la prima de instalación se podía abordar mejor mediante el sueldo. Otros señalaron que la mezcla de dos elementos, dietas y sueldos, como era el caso en el sistema actual, no haría más que perpetuar la complejidad. La Comisión también indicó que, como el sueldo variaba en función de la categoría del funcionario, la utilización del sueldo para la parte de suma fija era contraria al principio de recuperación de los gastos. Asimismo, el monto para gastos de 9.000 dólares propuesto por la Red de Recursos Humanos no reflejaba las variaciones en los gastos de instalación en función del lugar de destino ni tenía en cuenta la situación familiar de los funcionarios. Por consiguiente, la Comisión decidió utilizar el equivalente a un mes de sueldo de un funcionario de la categoría P-4, escalón VI, como el monto de la suma fija global ofrecida a todos los funcionarios, que de ese modo sería uniforme para todos ellos, y abordar las variaciones de los gastos en los distintos lugares de destino mediante el ajuste por lugar de destino.

397. La Comisión observó que el nuevo paquete de prestaciones por traslado sería aplicable a todos los funcionarios que se trasladaran a partir de la fecha de implementación. Los viajes por traslados y los envíos por traslado también serían aplicables al personal que se separara del servicio, con sujeción a los requisitos y criterios establecidos por las organizaciones a ese respecto. Se acordó que, como medida de transición, los funcionarios que se trasladaran antes de la fecha de aplicación y optaran por no hacer la mudanza de los enseres domésticos (es decir, por la mudanza parcial) siguieran recibiendo, con arreglo a las disposiciones vigentes, la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza durante un período de hasta cinco años en el mismo lugar de destino o hasta que se trasladaran a otro lugar de destino.

398. La Comisión reconoció que el costo total del paquete de prestaciones por traslado no se podía calcular porque no incluía una sola suma fija para los gastos de envío por traslado. Solicitó a las organizaciones que presentaran información sobre los gastos anuales reales de los traslados con arreglo al sistema vigente y al nuevo paquete de prestaciones, incluso sobre los gastos de mudanza (viajes y envíos por traslado) del personal que se separara del servicio, los gastos de almacenamiento de efectos personales y enseres domésticos, y los gastos de transporte de vehículos

personales, después de dos años de aplicación del nuevo sistema de remuneración, con miras a examinar y evaluar el sistema en lo relativo a su costo y eficacia.

Decisiones de la Comisión

399. La Comisión decidió:

a) 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;

b) Suprimir el componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza, la prima de asignación y la prima por traslado con arreglo al sistema actual tras la introducción del nuevo paquete de prestaciones por traslado;

c) Mantener el enfoque actual en relación con los viajes por traslado, que seguirán siendo responsabilidad de las organizaciones;

d) Ofrecer la posibilidad de la mudanza completa de los enseres domésticos en los envíos por traslado si esa opción está disponible y, en caso de que no lo esté, ofrecer la posibilidad de la mudanza completa hasta el límite establecido de la prestación, que se reembolsará al funcionario tras la presentación de la factura. En vez de la mudanza completa, se podrían ofrecer una de las siguientes opciones:

i) Una suma fija equivalente al 70% del costo real de los envíos por traslado;

ii) Una suma fija establecida por las organizaciones, sobre la base del 70% del costo de envíos anteriores, que no exceda los 18.000 dólares;

e) Utilizar un enfoque similar al del apartado d) para la mudanza parcial de los enseres domésticos dentro de unos límites apropiados para determinadas circunstancias, como los nombramientos de menos de dos años, las reasignaciones dentro del mismo país o la misma zona de misión o de operaciones, y los traslados entre lugares de destino no aptos para familias;

f) Ofrecer a los funcionarios que se trasladen con una asignación de dos años o más una prestación para el envío de enseres domésticos en 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 a cargo, sin tener en cuenta el peso de los enseres domésticos, por la ruta y el medio de transporte más eficaces en función de los costos;

g) Ofrecer una prima de instalación para gastos iniciales del traslado equivalente a 30 días de dietas a la tasa local para el funcionario, más 15 días de dietas a la tasa local para cada familiar a cargo que lo acompañe, más una suma fija equivalente a un mes del sueldo básico neto de un funcionario de la categoría P-4, escalón VI, más el ajuste por lugar de destino aplicable;

h) Seguir pagando, como medida de transición, el componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza a los funcionarios que se trasladen antes de la fecha de aplicación del nuevo paquete de prestaciones por traslado y opten por no hacer la mudanza de los enseres domésticos (es decir, por la mudanza parcial) durante un período de hasta cinco años de permanencia en el mismo lugar de destino o hasta que se trasladen a otro lugar de destino.

400. 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.

H. Prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno

1. Prestación por condiciones de vida difíciles

401. La Comisión recordó que la prestación por condiciones de vida difíciles es una prestación no pensionable que tiene por objeto compensar a los funcionarios por las dificultades que experimentan al ser asignados a lugares de destino donde las condiciones de vida son difíciles. Se paga al personal contratado internacionalmente y asignado a tales lugares de destino durante un año o más. De acuerdo con el plan vigente de prestaciones por condiciones de vida difíciles, la Comisión clasifica los lugares de destino en seis categorías, según el nivel de dificultad: H y A a E. La categoría H corresponde a los lugares de destino en que hay sedes o lugares similares en que las Naciones Unidas no llevan a cabo programas de desarrollo ni de asistencia humanitaria, o lugares de destino situados en países miembros de la Unión Europea. Los lugares de las categorías A a E se consideran lugares de destino sobre el terreno: los de categoría A tienen las condiciones de vida y de trabajo menos difíciles, mientras que los de categoría E tienen las condiciones más difíciles. La cuantía de la prestación por condiciones de vida difíciles varía según la categoría del lugar de destino y también según la categoría y la situación familiar del funcionario. En los lugares designados como lugares de destino de categoría H o A no se paga ninguna prestación por condiciones de vida difíciles.

402. En su 79º período de sesiones, celebrado en 2014, la Comisión dio directrices a su grupo de trabajo sobre el examen de la estructura de la remuneración respecto de la prestación por condiciones de vida difíciles y la prestación adicional por condiciones de vida difíciles. La Comisión deseaba examinar sus recomendaciones con el fin de simplificar y racionalizar más el sistema de clasificación con arreglo a las condiciones de vida en tres categorías amplias: una prestación diferenciada por grupos de categorías de personal y categorías de los lugares de destino; la integración de la prestación adicional correspondiente a los lugares de destino no aptos para familias en el sistema de clasificación por condiciones de vida difíciles; y el pago de otra prestación por condiciones de vida difíciles al personal con y sin familiares a cargo en los lugares de destino no aptos para familias.

403. En su 80º período de sesiones, celebrado en 2015, la Comisión tomó en cuenta las opiniones de los integrantes del grupo de trabajo. Algunos habían recomendado un sistema de clasificación por condiciones de vida difíciles simplificado, con tres categorías amplias, acompañado de un pago por servicio en lugares de destino no aptos para familias. Otros consideraban que simplificarlo demasiado podía dar lugar a que dos lugares de destino muy distintos se clasificaran en la misma categoría, lo cual penalizaría a una parte del personal de los lugares de destino difíciles reduciendo su prestación, mientras que se recompensaría indebidamente al personal de lugares de destino relativamente menos difíciles.

404. La Comisión examinó las propuestas siguientes:

a) Matriz de pago del sistema por condiciones de vida difíciles con tres niveles: los lugares de destino de categoría A en un nivel, los lugares de destino de las categorías B y C en otro nivel, y los lugares de destino de las categorías D y E en un tercer nivel, con una cuantía fija como prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias (que reemplazaría a la actual prestación adicional por condiciones de vida difíciles) tanto para los funcionarios con familiares a cargo como para los funcionarios sin familiares a cargo;

b) Matriz de pago del sistema por condiciones de vida difíciles con cuatro niveles: los lugares de destino de categoría A en un nivel, los lugares de destino de las categorías B y C en otro nivel, los lugares de destino de categoría D en un tercer nivel y los lugares de destino de categoría E en un cuarto nivel, con una cantidad fija como prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias (que reemplazaría a la actual prestación adicional por condiciones de vida difíciles) tanto para los funcionarios con familiares a cargo como para los funcionarios sin familiares a cargo;

c) Sistema actual por condiciones de vida difíciles ajustado con cinco categorías, sin pérdida para el personal en lo referente a la prestación por condiciones de vida difíciles y la matriz de pago de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en vigor;

d) Sistema actual por condiciones de vida difíciles ajustado con cinco categorías, sin pérdida para el personal en lo referente a la prestación por condiciones de vida difíciles y una cantidad para la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias.

Opiniones de las organizaciones

405. La Red de Recursos Humanos observó con satisfacción que se había presentado una propuesta alternativa en relación con el plan por condiciones de vida difíciles que se basaba en gran medida en el sistema de clasificación en vigor, racionalizando las sumas desembolsadas. Las organizaciones respaldaban la propuesta, ya que seguiría favoreciendo el trabajo en los lugares de destino sobre el terreno más difíciles. La Red destacó la necesidad de que se revisara la metodología con el fin de llegar a una determinación realista de los lugares de destino no aptos para familias y sostuvo que, si bien las consideraciones de seguridad tenían la máxima importancia, otros factores, como la educación y la atención sanitaria adecuadas, también eran criterios clave en las decisiones de las familias. Ese examen de la metodología podía llevarse a cabo una vez concluido el examen de la remuneración en curso.

406. Las organizaciones respaldaron el modelo descrito en el párrafo 404 c), ya que diferenciaba los montos de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles. También eran partidarias de que hubiera un solo monto para los funcionarios con y sin familiares a cargo, pero no consideraban ventajoso el sistema simplificado con tres niveles. Asimismo, eran contrarias a que se redujera alguna de las cuantías en vigor para determinados lugares de destino a fin de mantener la neutralidad de los costos. En su opinión, las economías derivadas de otros elementos podrían redistribuirse en favor de esa importante prestación.

407. La Red de Recursos Humanos señaló que el conjunto actual de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles cumplía adecuadamente su propósito de alentar y apoyar al personal para que trabajara en lugares de destino difíciles y con frecuencia peligrosos. Recordó que en los años recientes ya se habían reducido varias disposiciones conexas, en particular las aplicables al personal de los fondos y programas de las Naciones Unidas. La Red advirtió de que seguir reduciendo esas prestaciones podía incidir en el grado de atractivo que tuvieran las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, especialmente para el personal superior. Reiteró su solicitud de que se confirmara de forma empírica que eso no sucedería. Pese a que no era posible determinar con precisión el costo de los efectos totales de los cambios propuestos, resultaba evidente que las operaciones “sobre el terreno en lugares remotos” serían las que experimentarían los efectos más marcados.

Opiniones del personal

408. La FICSA estaba a favor de que se mantuviera el sistema de seis niveles en vigor y respaldó la propuesta indicada en el párrafo 404 c). La Federación objetó con firmeza a que se adoptara la propuesta descrita en el párrafo 404 d), que reduciría considerablemente la prestación por condiciones de vida difíciles para el personal con familiares a cargo y podía dar lugar a que el personal con familia dejara de estar interesado en solicitar puestos en tales lugares de destino. El CCISUA estaba dispuesto a considerar la propuesta de tres niveles indicada en el párrafo 404 a). La UNISERV era partidaria de que se mantuviera el sistema de clasificación de los lugares de destino en vigor, ya que funcionaba bien, y sostenía la firme opinión de que el mismo grado de dificultad debía pagarse de la misma forma, por lo que las cuantías debían ser iguales para todo el personal, especialmente dado que el de categoría inferior estaba expuesto a más situaciones difíciles.

Deliberaciones de la Comisión

409. La Comisión resaltó la importancia que revestía la prestación por condiciones de vida difíciles en cuanto incentivo fundamental para que el personal prestara servicio en lugares de destino donde se dieran esas condiciones y para que las organizaciones pudieran ejecutar sus programas. Sus deliberaciones se centrarían en las propuestas para simplificar y racionalizar el plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles.

410. Algunos miembros de la Comisión estaban a favor de la propuesta de que se establecieran tres niveles de dificultad de las condiciones de vida, teniendo en cuenta que ello racionalizaría y simplificaría el sistema. Estaban de acuerdo en que los actuales lugares de destino B y C se debían combinar en un solo nivel de dificultad, y los lugares D y E en otro, reconociendo que eran los lugares donde las condiciones tenían el mayor grado de dificultad. La prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, que sustituiría a la prestación adicional por condiciones de vida difíciles, ofrecería el mismo monto fijo al personal con y sin familiares a cargo, e igualaría el incentivo por servicio en lugares de destino no aptos para familias, que se contaban entre los más difíciles y peligrosos. Otros miembros de la Comisión no eran partidarios de la nueva agrupación de los lugares de destino propuesta, ya que podía tener efectos imprevistos. Consideraban que un sistema de clasificación que tuviera más niveles proporcionaría más información sobre los diversos grados de dificultad, y que una matriz que solo constara de tres

niveles no diferenciaría suficientemente tales grados. Por lo tanto, se decantaban por mantener las cinco categorías de lugares de destino en vigor, según el grado de dificultad de las condiciones de vida, es decir de A a E.

411. Tras celebrar deliberaciones en profundidad, la Comisión decidió mantener las cinco categorías de lugares de destino según el grado de dificultad de las condiciones de vida, es decir de A a E, establecer cuantías estándar por condiciones de vida difíciles, que se aplicarían de igual forma al personal con y sin familiares a cargo, y determinar los montos de la nueva prestación por condiciones de vida difíciles como se indica en el párrafo 122, cuadro 7.

412. La Comisión también recordó a las organizaciones que motivar al personal no era solo una cuestión de remuneración sino también de gestión de los recursos humanos. Las organizaciones debían estudiar maneras de mejorar las condiciones del personal que prestaba servicio en lugares de destino difíciles.

Decisiones de la Comisión

413. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General un sistema de prestaciones por condiciones de vida difíciles ajustado que constara de cinco categorías. No harían falta medidas de transición, puesto que no diferiría mucho del sistema en vigor y no se reduciría el monto que percibía ningún funcionario. Por lo tanto, los montos nuevos debían ser efectivos inmediatamente después de la implantación.

2. Prestación adicional por condiciones de vida difíciles y prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias

414. La prestación adicional por condiciones de vida difíciles se introdujo el 1 de julio de 2011 para el personal que prestara servicio en lugares de destino no aptos para familias. Es un incentivo para que el personal acepte asignaciones en ese tipo de lugares de destino, mediante el cual se reconocen las mayores dificultades financieras y psicológicas que acarrea la separación involuntaria de la familia. La prestación se paga además de la prestación normal por condiciones de vida difíciles y varía según la categoría y la situación familiar del funcionario. En el caso del personal que cobra un sueldo de funcionario con familiares a cargo, la prestación adicional por condiciones de vida difíciles equivale al 100% de la tasa aplicable a los funcionarios con familiares a cargo de la prestación por condiciones de vida difíciles correspondiente a los lugares de destino de categoría E, donde las condiciones son las más difíciles. En el caso del personal que cobra un sueldo de funcionario sin familiares a cargo, la prestación adicional por condiciones de vida difíciles equivale al 50% de la tasa aplicable a los funcionarios sin familiares a cargo de la prestación por condiciones de vida difíciles correspondiente a los lugares de destino de categoría E. Un funcionario que cobre el sueldo de los funcionarios sin familiares a cargo recibe el equivalente al 37,5% del sueldo de los funcionarios con familiares a cargo de su misma categoría.

415. Se formularon varias propuestas para establecer los montos de la prestación, teniendo en cuenta la conveniencia o no de que se diferenciara en función del tamaño de la familia.

416. En la administración pública utilizada como referente se pagaba a los empleados con dos familiares a cargo una suma de 17.400 dólares anuales en concepto de prestación de sustento de la familia fuera del lugar de destino a fin de compensarlos por el costo adicional de mantener un segundo hogar. Los empleados sin familiares a cargo no percibían esa prestación.

Opiniones de las organizaciones

417. El Copresidente de la Red de Recursos Humanos afirmó que las organizaciones eran firmemente partidarias de que se diferenciara entre el personal con y sin familiares a cargo. Sin embargo, la Red deseaba poner de relieve que debían evitarse las reducciones.

418. La Red estaba preocupada porque limitar el derecho a percibir la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias al personal que percibiera la prestación por cónyuge a cargo afectaría gravemente al personal de los lugares de destino no aptos para familias, ya que discriminaría a los funcionarios que no tuvieran cónyuge pero sí tuvieran hijos a cargo. Ello también crearía obstáculos considerables para la ejecución efectiva de los programas en los lugares de destino no aptos para familias. Asimismo, varias organizaciones señalaron que ese enfoque se apartaría de los criterios que hasta el momento regían la prestación adicional por condiciones de vida difíciles, que se pagaba al personal con familiares a cargo (cónyuge o hijos a cargo). Recordaron el propósito con que se había creado la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en 2011 y destacaron la necesidad de que se mantuvieran los requisitos en vigor para percibir dicha prestación, que sería sustituida por la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias.

Opiniones del personal

419. Las tres federaciones del personal apoyaron la declaración de la Red de Recursos Humanos.

Deliberaciones de la Comisión

420. Los miembros de la Comisión consideraban que existían diferencias claras entre los funcionarios que tenían que mantener una segunda vivienda para sus familias cuando su lugar de destino se designaba “no apto para familias” y los que no tenían familiares a cargo y, por lo tanto, no se veían afectados. Así pues, estimaban que el personal sin familiares a cargo no debía percibir la misma prestación que el que sí los tenía. Opinaban que el personal sin cónyuge pero con uno o varios hijos a cargo debía ser tratado de la misma forma que el personal con cónyuge a cargo. Al parecer de algunos miembros, dado que se proponía que en el futuro existiera una escala de sueldos unificada, no se debían mantener sistemas duales de prestaciones para el personal sobre el terreno, y en el sistema de prestaciones por condiciones de vida difíciles debía existir un monto único para todo el personal. No obstante, consideraban que se debía proporcionar una suma adicional al personal que tuviera familiares a cargo, en el marco de la prestación por cónyuge a cargo, para compensar por el costo adicional de mantener una segunda vivienda. Otros miembros opinaban que la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias solo debía pagarse al personal que tuviera familiares a cargo, dado que el nombre de la prestación había cambiado de “prestación

adicional por condiciones de vida difíciles”, enmarcada en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, a “prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias”, a fin de reflejar que prestar servicio en ese tipo de lugares de destino acarrea gastos adicionales derivados de la separación de la familia. Otros creían que debía existir una cuantía fija para todo el personal a fin de incentivar el servicio en lugares de destino no aptos para familias, con la posibilidad de reembolsar el costo de mantener una segunda vivienda al personal con familiares a cargo.

Decisiones de la Comisión

421. Tras debatir los diversos enfoques relativos a la justificación de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, la Comisión decidió:

- a) Diferenciar la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias percibida por el personal con familiares a cargo y por el personal sin familiares a cargo, como se indica a continuación:
 - i) Personal con familiares a cargo: 19.800 dólares anuales (1.650 dólares mensuales);
 - ii) Personal sin familiares a cargo: 7.500 dólares anuales (625 dólares mensuales).
- b) Que no hacían falta medidas de transición.

3. Incentivo para la movilidad

422. En su 79º período de sesiones, celebrado en 2014, la Comisión había observado una movilidad general baja en las organizaciones del régimen común cuyos mandatos no requerían operaciones con gran movilidad. Algunos miembros pusieron en tela de juicio la utilidad de la prestación por movilidad, dado que esta era una característica inherente a la administración pública internacional. Además, la Comisión no veía motivo para tener en cuenta el número de traslados efectuados por el personal para establecer la prestación. También consideraba que no había necesidad de incentivar el traslado del personal a los lugares de destino H mediante una prestación. La Comisión opinaba que debía simplificarse el plan de prestaciones por movilidad fusionando la prima de asignación con la prestación por movilidad en un paquete que se pagara por adelantado. Otras posibilidades consistían en excluir los lugares de destino H y establecer sumas fijas anuales basadas en el grado de dificultad del lugar de destino y en la categoría del funcionario, que se pagaran durante un período máximo de cinco años.

423. La Comisión convino en que las cuantías no debían diferenciarse por categoría de lugar de destino, pues de ese modo se solapaban con el propósito de la prestación por condiciones de vida difíciles, sino por bandas de categorías del personal. El propósito del incentivo por movilidad propuesto debía ser alentar la movilidad del personal en general a los lugares de destino sobre el terreno. La Comisión fijó como límite inferior el monto anual para la banda de las categorías P-1 a P-3 (100% del promedio ponderado del sueldo básico mensual) y determinó que el monto correspondiente a la banda de las categorías P-4 y P-5 representaría el 125% del límite, y el de la banda de las categorías D-1 y categorías superiores el 150% del límite.

424. En lo que atañe a la solicitud de la Comisión de que se estudiaran las posibilidades de racionalizar e integrar el incentivo para la movilidad y la prima de asignación en un solo sistema, la Comisión observó la propuesta del grupo de trabajo de que la prima de instalación y el incentivo por movilidad se mantuvieran separados, ya que fusionándolos no se simplificaría el sistema y se perdería el propósito de cada uno de los elementos.

Opiniones de las organizaciones

425. Las organizaciones volvieron a poner de relieve que les preocupaba que se excluyeran los lugares de destino H del incentivo para la movilidad. El Copresidente de la Red de Recursos Humanos reiteró que la movilidad geográfica y el servicio en lugares de destino sobre el terreno y con condiciones de vida difíciles constituían dos prioridades importantísimas pero separadas de las organizaciones. El éxito de estas no solo dependía de su capacidad para hacer rotar al personal de la sede a los lugares de destino sobre el terreno sino también de la movilidad del personal experimentado sobre el terreno a la sede, así como entre lugares de destino H en muchos casos de movilidad interinstitucional.

Opiniones del personal

426. Las tres federaciones del personal apoyaron la declaración de la Red de Recursos Humanos.

Deliberaciones de la Comisión

427. La Comisión reiteró que la movilidad era una característica de la administración pública internacional y, por lo tanto, constituía una obligación de los funcionarios de las organizaciones del régimen común. No hacía falta una prestación separada para incentivar la movilidad. La Comisión señaló también que ya existían numerosos elementos que alentaban la movilidad, que incluían la prestación por condiciones de vida difíciles, la prestación adicional por condiciones de vida difíciles, el marco de descanso y recuperación, y los pagos relacionados con el traslado, como la prima de traslado.

428. La Comisión debatió la posible fusión de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles actuales, ya que algunos miembros tenían la impresión de que se solapaban y ambas tenían el mismo propósito. Algunos eran partidarios de que se reforzara la prestación por condiciones de vida difíciles en general y también se concediera un pago al personal que trabajara en lugares de destino de categoría A. La Comisión señaló que, si bien la prestación por condiciones de vida difíciles era una prestación recurrente que se pagaba mientras el funcionario prestara servicio en un lugar de destino donde se dieran tales condiciones, la prestación por movilidad se pagaba durante un período máximo de cinco años pasados en el mismo lugar de destino y solamente al personal que anteriormente llevara cinco años consecutivos trabajando en el régimen común. Consideró la posibilidad de integrar el incentivo para la movilidad propuesto en los nuevos elementos relacionados con el traslado. Los miembros subrayaron que el propósito de ese incentivo debía ser que las organizaciones trasladaran al lugar adecuado al personal que tuviera las competencias adecuadas. El incentivo era un instrumento flexible y discrecional que las organizaciones podían usar para tener en cuenta distintas circunstancias y

mandatos, de modo similar a lo que ocurría en el caso de la bonificación por traslado de la administración pública utilizada como referente.

429. La Comisión era consciente de que la movilidad del personal variaba en función de las necesidades, los mandatos y las estructuras de puestos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, y de que no todas las organizaciones disponían de política de movilidad ni de una cultura de movilidad totalmente desarrollada. Algunas organizaciones, como la Secretaría de las Naciones Unidas, habían implantado recientemente una política de movilidad amplia, mientras que otras la estaban elaborando o implantando. Por lo tanto, el incentivo para la movilidad podía ser necesario hasta que existiera una cultura de movilidad en todas las organizaciones. Así pues, la Comisión convino en mantener la prestación por movilidad, pero con unas cuantías anuales revisadas. Las disposiciones en vigor establecían que exclusivamente se pagara una prestación por movilidad al personal con cinco años consecutivos de servicio previo en organizaciones del régimen común, durante un período máximo de cinco años en un lugar de destino determinado y a partir de su segunda asignación (es decir, su primer traslado geográfico). La Comisión decidió que el incentivo para la movilidad debía examinarse al cabo de cinco años para volver a evaluar su necesidad, con la expectativa de que para entonces todas las organizaciones del régimen común tendrían ya una cultura de movilidad.

430. Habida cuenta de lo que antecede, la Comisión propuso unas cuantías (por banda de categorías, en dólares de los Estados Unidos) que se pagarían anualmente por adelantado durante un período máximo de cinco años. Los lugares de destino de categoría H quedarían excluidos del incentivo para la movilidad. Las cuantías de los pagos y las bandas de categorías propuestas eran las siguientes:

P-1 a P-3	6 500
P-4 y P-5	8 125
D-1 y categorías superiores	9 750

Decisiones de la Comisión

431. La Comisión decidió recomendar un incentivo para la movilidad en lugar de la prestación actual por movilidad a fin de alentar la movilidad del personal a lugares de destino sobre el terreno, con pagos anuales durante un máximo de cinco años en el mismo lugar de destino, como se indica en el párrafo 430. El incentivo para la movilidad se estructuraría del modo siguiente:

- a) Se aplicaría al personal con cinco años consecutivos de servicio previo en una organización del régimen común y a partir de su segunda asignación (es decir, su primer traslado geográfico);
- b) Los lugares de destino H estarían excluidos del incentivo para la movilidad;
- c) Se dejaría de efectuar pagos por traslados anteriores.

432. La Comisión decidió además recomendar, como medida de transición, que se mantuvieran las cuantías actuales de la prestación por movilidad pagadera durante un máximo de cinco años trabajados en el mismo lugar de destino para el personal que se hubiera trasladado antes de la implantación del nuevo incentivo, o hasta que

este se trasladara a un lugar de destino diferente. También decidió examinar de nuevo el incentivo para la movilidad al cabo de cinco años al objeto de volver a evaluar si era necesario.

4. Marco de descanso y recuperación

433. La Comisión recordó su examen anterior del marco de descanso y recuperación, que consideraba una parte esencial de un conjunto más amplio de medidas fundamentales para la ejecución eficaz de los programas. El marco constituía una forma de aliviar el estrés acumulado al prestar servicio en las condiciones difíciles y peligrosas que caracterizaban a los lugares de destino no aptos para familias. Era un instrumento importante tanto para el bienestar del personal como para la eficacia de las operaciones, aunque su frecuencia debía gestionarse con cuidado. La Comisión señaló además que el marco en vigor, aprobado por la Asamblea General con efecto a partir del 1 de julio de 2012, era relativamente rígido y no proporcionaba flexibilidad ni a los funcionarios ni a los administradores, por lo que había que lograr un equilibrio adecuado entre la salud y el bienestar de los funcionarios, por un lado, y la ejecución de los programas, por el otro. Si bien los funcionarios debían poder tomarse una licencia cuando estuvieran estresados, también debía tenerse en cuenta el buen criterio de los administradores a la hora de conceder esas pausas, en lugar de que estuvieran sujetas a un sistema mecánico. Por lo tanto, la Comisión consideró que, a fin de posibilitar la utilización flexible del marco, podían fijarse intervalos mínimos y máximos entre las pausas, en función de las condiciones de los lugares de destino.

434. La Comisión observó que las organizaciones sufragaban otros viajes, como los de vacaciones en el país de origen, las visitas a la familia y los viajes relacionados con el subsidio de educación, y señaló que el marco de descanso y recuperación se solapaba con las vacaciones más frecuentes en el país de origen.

435. Recordando la información sobre los niveles de estrés y desgaste profesional recibida de los expertos y debatida en 2011, la Comisión había recomendado que se mantuviera y ajustara el marco de descanso y recuperación en vigor. En consonancia con la opinión que había expresado anteriormente sobre el solapamiento entre las vacaciones más frecuentes en el país de origen y el marco de descanso y recuperación, recomendó que se eliminaran las vacaciones más frecuentes en el país de origen y que los lugares de destino aptos para familias donde hubiera unas condiciones de vida con un grado alto de dificultad siguieran quedando englobados en el marco de descanso y recuperación.

Opiniones de las organizaciones

436. La Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con las recomendaciones del grupo de trabajo en el sentido de que se mantuviera el marco de descanso y recuperación y señaló que este no debía considerarse un elemento de compensación. Además, la Red reiteró su solicitud de que se estableciera una suma fija que cubriera los gastos de alojamiento de los viajes de descanso y recuperación, y sugirió que se utilizaran a tal efecto los fondos ahorrados con la supresión de las vacaciones más frecuentes en el país de origen. La Red recordó que poco tiempo atrás la Comisión había recomendado a la Asamblea General que estableciera una suma para cubrir los gastos de alojamiento y que la Asamblea había decidido no aprobarla. Con respecto a las vacaciones más frecuentes en el país de origen, la Red

convino en que estas se solapaban con los viajes de descanso y recuperación, pero señaló que algunos lugares de destino donde se hacía uso de las vacaciones más frecuentes en el país de origen no estaban incluidos en el marco de descanso y recuperación, lo cual supondría una pérdida de prestaciones para los funcionarios de lugares de destino que no hubieran sido designados como no aptos para familias pero donde existieran unas condiciones de vida muy difíciles.

Opiniones del personal

437. Las federaciones del personal subrayaron la importancia que tenía el mecanismo de descanso y recuperación para el bienestar y la productividad del personal, y, por lo tanto, para la ejecución eficaz de los mandatos. No obstante, las federaciones señalaron que el marco no era suficiente si no se destinaba una suma para cubrir los gastos de alojamiento. El personal no siempre podía viajar con fines de descanso y recuperación debido a las necesidades del servicio, las opciones limitadas de transporte y los elevados costos del alojamiento en los lugares de descanso y recuperación, que representaban una suma considerable que corría por cuenta de los funcionarios. En opinión de las federaciones, el marco podía mejorarse significativamente mediante el pago de dietas en el lugar de descanso y recuperación o facilitando la continuación de los viajes hasta el país de origen para que los funcionarios se reunieran con sus familias. El representante del CCISUA también señaló que, con la supresión de las vacaciones más frecuentes en el país de origen, algunos funcionarios perderían indebidamente su derecho a percibir una prestación en los lugares de destino de categoría D y E que no estuvieran incluidos en el marco de descanso y recuperación. El representante insistió en que era importante mantener las vacaciones más frecuentes en el país de origen. El representante de la UNISERV expresó su firme acuerdo con los elementos principales de la declaración formulada por la Red de Recursos Humanos y pidió que no se suprimieran las vacaciones más frecuentes en el país de origen sin que fueran sustituidas de forma adecuada.

Deliberaciones de la Comisión

438. La Comisión examinó el solapamiento entre el marco de descanso y recuperación y las vacaciones más frecuentes en el país de origen. La mayoría de los miembros de la Comisión expresaron su preferencia por que se suprimieran dichas vacaciones, mientras que un miembro sugirió que la eliminación se limitara a los lugares de destino donde el ciclo de descanso y recuperación fuera de seis u ocho semanas, lo cual permitiría salir con una frecuencia suficiente de los lugares de destino donde las condiciones fueran difíciles.

439. Algunos miembros de la Comisión opinaron que el marco de descanso y recuperación debía proporcionar flexibilidad para que los funcionarios pudieran acumular más de cinco días y tomarse pausas de descanso y recuperación más largas. Esa flexibilidad permitiría que los funcionarios cuyos familiares vivieran lejos viajaran a sus hogares para reunirse con ellos, en vez de ir a un lugar de descanso y recuperación más cercano.

440. Algunos miembros de la Comisión cuestionaron las condiciones que debían reunir los lugares de destino difíciles que, sin ser designados como no aptos para familias, estaban incluidos en el marco de descanso y recuperación, es decir, los lugares de destino donde el funcionario podía realizar viajes de descanso y

recuperación pero dejando a su familia en el lugar de destino. Se trataba de una anomalía que debía corregirse haciendo los viajes de descanso y recuperación extensibles a los familiares que reunieran las condiciones exigidas y vivieran en esos lugares de destino. Otros miembros expresaron el deseo de que se examinara la viabilidad de reclasificar esos lugares de destino aptos para familias como no aptos para familias, con el fin de cumplir el principio de que solo los funcionarios tenían derecho a realizar viajes de descanso y recuperación. La Comisión había pedido a las organizaciones que proporcionaran datos sobre la cantidad de funcionarios y familiares a cargo destinados en lugares aptos para familias que estuvieran incluidos en el marco de descanso y recuperación.

441. Con respecto a los gastos de alojamiento en los viajes de descanso y recuperación, algunos miembros de la Comisión opinaban que la propuesta de establecer una suma fija debía ser presentada nuevamente a la Asamblea General. Sin embargo, otros miembros eran contrarios a la propuesta y precisaron que la situación financiera de las organizaciones no había mejorado lo suficiente para que se aceptara la propuesta.

442. La Comisión reiteró que el marco de descanso y recuperación vigente era un buen instrumento que debía mantenerse. Otras cuestiones examinadas, como la posible inclusión de los familiares, el pago de los gastos de alojamiento y la acumulación de los ciclos de descanso y recuperación, requerían mayor estudio y una formulación más detallada.

Decisiones de la Comisión

443. La Comisión decidió:

- a) Mantener el marco de descanso y recuperación en vigor;
- b) Eliminar los viajes por vacaciones más frecuentes en el país de origen.

I. Competitividad y sostenibilidad

1. Comparabilidad de los sistemas de remuneración de las Naciones Unidas y los Estados Unidos de América

444. Recordando la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 68/253 de que la Comisión asegurara la comparabilidad del conjunto integral de la remuneración en el régimen común de las Naciones Unidas, incluidos todos los elementos monetarios y no monetarios, con arreglo al principio Noblemaire, la Comisión examinó las comparaciones de diversos elementos del paquete de remuneración en el régimen común con los de la administración pública utilizada como referente.

445. Esos estudios comprendían varios análisis comparados de fecha reciente realizados tanto por la secretaría de la Comisión como por entidades externas. Los estudios consistían en un examen de las pensiones y el seguro médico, un análisis de las licencias y vacaciones, y una comparación de otras prestaciones, que abarcaban las prestaciones monetarias ofrecidas por las respectivas organizaciones y otros elementos. A continuación se describen las constataciones de dichas comparaciones.

Análisis comparado con las pensiones y el seguro médico de la administración pública federal de los Estados Unidos

446. A raíz del estudio de la remuneración concluido en 2012, la Comisión informó a la Asamblea General, entre otras cosas, de que las tasas de sustitución de ingresos en el Régimen de Jubilación de los Empleados Federales y en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas eran comparables en líneas generales. No obstante, los funcionarios de los Estados Unidos podían recibir una prestación considerablemente mayor en el marco de su Régimen de Jubilación debido a que el empleador podía hacer una aportación de contraparte de hasta el 5% de las contribuciones voluntarias de los empleados (A/67/30, párr. 59 a)).

447. En un estudio de elementos destacados de la remuneración aparecido en junio de 2014 (GAO-14-546), la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos llegó a la conclusión, entre otras, de que los resultados obtenidos comparando los planes de pensiones variaban en función de las hipótesis relativas al número de años de servicio y otros factores. En el caso de los empleados que se jubilaban a los 62 años de edad tras 30 años de servicio, tanto el Régimen de Jubilación de los Empleados Federales como la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas sustituían un porcentaje similar del sueldo antes de la jubilación. En el caso de los empleados que se jubilaban a los 62 años de edad tras 20 años de servicio, la tasa de sustitución de ingresos en el Régimen de Jubilación de los Empleados Federales era un porcentaje mayor del sueldo antes de la jubilación.

448. Por lo que respecta al seguro médico, se recordó que en 2014 la Comisión había recomendado que se mantuviera en las proporciones vigentes la fórmula de prorrateo de las primas de seguro médico entre la Organización y el personal, incluidos los jubilados, tanto para planes de los Estados Unidos como de otros países. En el estudio de la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos, en que solo se habían examinado los planes de seguros de las Naciones Unidas en Nueva York, se había llegado a la conclusión de que el costo medio para el empleador por funcionario era un 5% más elevado para el Gobierno de los Estados Unidos que para las Naciones Unidas. Esa diferencia aumentaba hasta el 29% si se consideraban solamente los funcionarios participantes en los planes. Para realizar una comparación más a fondo del prorrateo de las primas de seguro médico se precisarían evaluaciones actuariales detalladas de los diversos planes ofrecidos por la administración pública utilizada como referente y las distintas organizaciones del régimen común.

Licencias y días feriados

449. El sistema de las Naciones Unidas proporciona 30 días de vacaciones anuales en el caso de los nombramientos de plazo fijo y continuos, mientras que en la administración pública utilizada como referente el número de días de vacaciones anuales varía en función de los años de servicio, como se indica a continuación con respecto a los empleados residentes en los Estados Unidos o destinados en el extranjero: 13 días al año hasta los 3 años de servicio; 20 días al año de 3 a 15 años de servicio; y 26 días al año tras más de 15 años de servicio.

450. Si bien las organizaciones del régimen común no proporcionan días de licencia adicionales para las vacaciones en el país de origen aparte de los días de viaje, la administración pública como referente otorga vacaciones en el país de origen a los

empleados destinados en el extranjero⁶ a razón de entre 5 y 15 días por año, según ciertas condiciones. Además de las vacaciones anuales, las organizaciones del régimen común conceden 10 días feriados por año, el mismo número ofrecido por la administración pública utilizada como referente a los empleados destinados tanto en los Estados Unidos como en el extranjero. Los empleados destinados en el extranjero tienen también derecho a entre 7 y 12 días adicionales por año debido a la observancia de feriados locales.

Otras prestaciones

451. La secretaría hizo una comparación de otras prestaciones previstas en los dos regímenes de remuneración. Además de los sueldos básicos, esas prestaciones incluían el ajuste por lugar de destino o el subsidio por costo de la vida, los subsidios de vivienda, las prestaciones por familiares a cargo, el subsidio de educación, la prestación por condiciones de vida difíciles, la prestación por peligrosidad, la prestación por movilidad y los pagos conexos, como la prestación propuesta por servicio en lugares de destino no aptos para familias (actual prestación adicional por condiciones de vida difíciles).

Opiniones de las organizaciones y del personal

452. El representante de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación tomó nota de las constataciones del estudio de comparabilidad y estuvo de acuerdo con las conclusiones respecto de la comparabilidad en líneas generales del paquete de remuneración de los Estados Unidos y del régimen común. Los representantes de las federaciones del personal señalaron diferencias particulares entre el paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas y el de la administración pública utilizada como referente. En el caso del seguro médico y las pensiones, se sugirió que los planes ofrecidos a los funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos parecían más favorables que los que se ofrecían al personal del régimen común. Al propio tiempo, se reconoció que las políticas de licencia por paternidad y maternidad del régimen común eran a todas luces más ventajosas. Sin embargo, se consideró que, en términos generales, los paquetes de remuneración ofrecidos a los funcionarios eran comparables.

Deliberaciones de la Comisión

453. La Comisión estuvo de acuerdo en que era difícil hacer una comparación entre las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos, debido a diferencias fundamentales de sus filosofías institucionales subyacentes incluso cuando se trataba de prestaciones aparentemente similares, que tenían por objeto atender a las circunstancias singulares de cada administración pública (por ejemplo, los requisitos relativos a las condiciones de vida difíciles en el régimen común o la vivienda en la administración pública utilizada como referente). Además, por definición, en los resultados de toda comparación incidía la disponibilidad de datos y el número de hipótesis que se precisaban para efectuar los cálculos necesarios.

⁶ Estados Unidos de América, Departamento de Estado, *Foreign Affairs Manual*, vol. 3, handbook 1.

454. No obstante, el análisis cualitativo y cuantitativo de ambos paquetes, complementado con otros estudios recientes de algunos elementos importantes tomados individualmente (pensiones, seguro médico y licencias), ponía de manifiesto que en líneas generales eran comparables. La comparación confirmaba asimismo la competitividad de la remuneración del sistema de las Naciones Unidas con respecto a la de la administración pública federal de los Estados Unidos. La Comisión consideró que, después de que se aplicara integralmente el paquete de remuneración revisado y se adquiriera una experiencia inicial en relación con su aplicación, sería útil llevar a cabo nuevos estudios con el fin de determinar si los paquetes de remuneración ofrecidos por el régimen común y por la administración pública utilizada como referente seguían siendo comparables en líneas generales.

2. Retribución total

455. En el contexto de la resolución 68/253 de la Asamblea General, la Comisión emprendió un examen de la retribución total prevista en las políticas y prácticas de recursos humanos del régimen común de las Naciones Unidas y de la administración pública utilizada como referente sobre la base de un inventario en que se comparaban ambas administraciones públicas que había examinado el grupo de trabajo sobre sostenibilidad y comparabilidad.

456. La Comisión entendía la retribución total como un paquete que ofrecía a las organizaciones un marco estratégico para atraer, motivar y retener a sus empleados. El paquete de retribución total variaba en cada una de las organizaciones en función de la filosofía institucional, la composición demográfica de la plantilla, las necesidades y los presupuestos. Si bien en general se consideraba que la retribución total constaba de cuatro elementos clave, muchas organizaciones tendían a verlos como programas y prácticas separados. No obstante, los empleados solían reconocer que el valor de la retribución total era superior al de la suma de sus partes individuales. Los elementos del paquete de retribución total son los siguientes:

- a) Remuneración y desempeño;
- b) Prestaciones;
- c) Equilibrio entre el trabajo y la vida personal;
- d) Desarrollo profesional y oportunidades de carrera.

457. Los elementos indicados constituyen un conjunto de instrumentos en que las organizaciones pueden basar su oferta como consideren oportuno. Esos elementos crean valor tanto para la organización como para el empleado y pueden utilizarse como diferentes mecanismos para atraer, retener y motivar al personal.

Opiniones de las organizaciones y del personal

458. La Red de Recursos Humanos y las tres federaciones del personal tomaron nota de la información referente a las disposiciones que regían la retribución total tanto en el régimen común de las Naciones Unidas como en la administración pública utilizada como referente y de las conclusiones del grupo de trabajo en el sentido de que existía un amplio grado de comparabilidad entre ambas entidades.

Deliberaciones de la Comisión

459. La Comisión observó que los conceptos de las dos administraciones públicas eran, en líneas generales, comparables. Desde una perspectiva no monetaria, ambas ofrecían diversos programas de retribución total. Parecía que los Estados Unidos estaban más avanzados en cuanto a la aplicación del programa de compaginación del trabajo y la vida personal. En cuanto al análisis comparativo de la retribución total, utilizar como referente una única administración lo dificultaba. Dado que los programas de retribución total de la administración utilizada como referente estaban vinculados principalmente a las necesidades de la fuerza de trabajo nacional y el entorno regulatorio nacional en lugar de a su personal en el extranjero, resultaba difícil compararlos con los del personal internacional expatriado de las Naciones Unidas.

460. La Comisión observó que la administración pública utilizada como referente atribuía gran prioridad a las cuestiones relativas al equilibrio entre el trabajo y la vida personal y parecía más adelantada que el régimen común en ese aspecto. La Comisión opinó que se podía hacer más para apoyar al personal en ese equilibrio y en otros ámbitos de carácter no monetario. Se alentó a las organizaciones a que intensificaran sus esfuerzos para brindar opciones de bajo costo o gratuitas al personal a fin de compaginar mejor el trabajo con la vida personal, que era un elemento importante para motivar y retener al personal.

Decisión de la Comisión

461. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que hacía suya la conclusión general de los estudios de comparabilidad y de que el paquete de remuneración y los demás elementos importantes de la retribución total del régimen común de las Naciones Unidas y de la administración pública utilizada como referente eran comparables en líneas generales.

J. Consecuencias financieras

462. Se hizo una estimación completa del costo del sistema de remuneración propuesto en comparación con el paquete actual, que se presenta en el cuadro 14.

Cuadro 14

Resumen del costo estimado del sistema existente comparado con los cambios propuestos, para todo el personal, sin medidas de transición

(En millones de dólares de los Estados Unidos)

	<i>Sistema actual</i>	<i>Sistema propuesto</i>	<i>Diferencia</i>
Costos recurrentes			
Sueldo básico	2 487,6	2 390,0	(40,9)
Ajuste por lugar de destino	1 397,9	1 343,4	
Prestación por cónyuge a cargo	—	111,1	
Prestación por hijos a cargo	107,6	128,0	20,4
Subsidio de alquiler ^a	55,1	55,1	—

	<i>Sistema actual</i>	<i>Sistema propuesto</i>	<i>Diferencia</i>
Prestación por condiciones de vida difíciles	115,6	123,6	8,0
Prestación adicional por condiciones de vida difíciles	65,0	66,7	1,7
Movilidad	52,2	43,0	(9,3)
Prestación por peligrosidad	27,9	27,9	–
Otras prestaciones			
Subsidio de educación ^b	225,8	200,3	(25,5)
Viajes relacionados con el subsidio de educación	14,0	1,6	(12,5)
Subsidio de educación especial	8,3	8,3	(0,1)
Vacaciones en el país de origen (viajes pagados)	139,1	139,1	–
Vacaciones más frecuentes en el país de origen	35,3	–	(35,3)
Pagos no recurrentes			
Indemnización por rescisión del nombramiento	16,4	15,5	(0,8)
Pago en caso de muerte	1,13	1,1	(0,1)
Prima de repatriación ^c	37,1	35,2	(1,9)
Traslado ^d	319,0	302,0	(17,0)
Total	5 105,2	4 992,0	(113,2)

Fuente: Estadísticas de personal de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación correspondientes a 2012, salvo que se indique otra cosa.

^a Sobre la base del promedio de los costos en 2012.

^b En el plan propuesto, las contribuciones para gastos de capital quedarían fuera del subsidio de educación.

^c Se prevén más economías derivadas de los ajustes de la estructura de pagos.

^d Sobre la base de estimaciones. No incluye los costos relacionados con la separación del servicio.

463. A continuación se indican las hipótesis, las fuentes de datos y los cálculos aplicados para obtener estas estimaciones.

1. Escala de sueldos

464. Las estimaciones relativas a este elemento se basaron en las estadísticas más recientes sobre el personal de las Naciones Unidas disponibles (2012) y se partió de las hipótesis de que la nueva escala unificada abarcaría a todo el personal (como se explica en el anexo II, secc. B) y de que se aplicarían las nuevas disposiciones sobre los requisitos para percibir las prestaciones propuestas por cónyuge y e hijos a cargo. Por lo tanto, se tuvieron en cuenta todos los cambios en la escala de sueldos, que afectaban a los sueldos básicos, el ajuste por lugar de destino, la prestación por cónyuge y la prestación por hijos a cargo.

465. Sobre la base de lo indicado, la introducción de la escala de sueldos revisada tendría como resultado una reducción general de los costos estimada en aproximadamente 20,5 millones de dólares. La estimación tiene en cuenta que con la introducción de la nueva prestación por cónyuge a cargo no se produciría ningún cambio para el personal, el efecto combinado del aumento del costo derivado del paso del personal sin familiares a cargo a la nueva escala (un costo de 11 millones de dólares), y la reducción de los pagos al personal que actualmente percibe el sueldo de los funcionarios con familiares a cargo en relación con el primer hijo a cargo (economías de 31,5 millones de dólares) una vez hubieran concluido las medidas de transición.

466. La estimación de los costos también parte de la hipótesis de que el personal que percibiera la remuneración al margen de la nueva escala de sueldos se mantendría en “escalones personales”, que irían desapareciendo por el proceso normal de separación del servicio. De cara al futuro, el número de funcionarios que cumplirían los requisitos para recibir la prestación por cónyuge a cargo sería menor como consecuencia de la ampliación de la definición de los ingresos de los cónyuges que se utilizaría para determinar el derecho a recibir la prestación, lo cual generaría economías adicionales.

2. Prestaciones del personal sobre el terreno

467. Sobre la base de las estimaciones derivadas de las estadísticas de personal de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación correspondientes a 2012, los cambios propuestos para el plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles (es decir, que se pague el mismo monto a todo el personal pertinente, independientemente de su situación familiar) generarían un aumento de los costos de unos 8 millones de dólares. También se produciría un leve aumento del costo de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias (1,7 millones de dólares) como resultado de los cambios en la matriz de pagos. El aumento combinado del costo de los dos elementos (9,7 millones de dólares) sería levemente superior a las reducciones del incentivo por movilidad (9,3 millones de dólares), con lo cual se generaría un costo adicional de 0,4 millones de dólares. Se estima que la eliminación de las vacaciones más frecuentes en el país de origen supondría otros 35,3 millones de dólares en economías.

3. Subsidio de educación

468. La estimación del costo del subsidio de educación se obtuvo aplicando las disposiciones en vigor y propuestas a las solicitudes de subsidio más recientes (curso 2010/11, actualizadas con arreglo a los datos de 2014/15) y comparando los niveles de reembolso.

469. En general, el plan de subsidio de educación revisado probablemente dará como resultado una reducción de los costos, debido sobre todo a la racionalización de los gastos admisibles y la reducción de los niveles de reembolso en el extremo superior de la escala decreciente (economías de 25,5 millones de dólares). Las reducciones en los viajes relacionados con el subsidio de educación permitirían obtener más economías (12,5 millones de dólares).

4. Otros elementos

470. Los cambios en la escala de sueldos también afectan a las prestaciones expresadas en forma de porcentaje del sueldo, como los pagos por separación del servicio. En este contexto, la Comisión observó que la eliminación de la escala de sueldos del elemento relativo al cónyuge a cargo daría lugar a una reducción general de los costos de la indemnización por rescisión del nombramiento, la prima de repatriación y el pago en caso de muerte. No obstante, estas reducciones no se pudieron calcular por falta de datos.

5. Proyecciones sobre la evolución de los costos con el tiempo

471. Aparte de los cambios inmediatos que se describen más arriba, también se debe tener en cuenta el impacto de otros cambios que se irían introduciendo en el paquete de remuneración a lo largo de varios años. Por ejemplo, se espera que con el tiempo la modificación de la periodicidad de los incrementos de escalón dé lugar a reducciones acumulativas de los costos, lo cual la convertiría en un importante instrumento de contención de los costos a largo plazo. La inestabilidad y la imprevisibilidad de muchos de los factores que afectan a las economías efectivas dificultan en cierta medida el cálculo de una estimación precisa de los ahorros totales; no obstante, como mínimo, se espera generar unas economías anuales de alrededor del 1% del sueldo básico, más el ajuste por lugar de destino y la prestación por cónyuge a cargo, gracias al cambio de la periodicidad de los escalones y el fin de la concesión de escalones acelerada, como la vinculada a la competencia lingüística .

472. La plena aplicación de los incentivos al desempeño previstos en el marco de evaluación y reconocimiento de la actuación profesional acordado por la Comisión podría representar unos 23,9 millones de dólares, en función de los detalles del plan acordado. Teniendo en cuenta que las organizaciones todavía no habían decidido los parámetros particulares de su propio plan dentro del marco establecido, la Comisión señaló que las consecuencias del marco de programas de reconocimiento y recompensa no eran inmediatas y por el momento no era posible estimarlas con una precisión razonable. Sin embargo, se preveía que las economías generadas por las modificaciones de la periodicidad de los escalones cubrieran totalmente los costos de tales programas.

473. En cuanto a los incentivos para la contratación, la Comisión observó que dichos pagos serían poco frecuentes y se aprobarían, gestionarían y consignarían de la misma manera que los pagos a título graciable actualmente autorizados por los jefes ejecutivos. Así pues, no se prevén costos adicionales significativos.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2016-2017

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos o rectores de las demás organizaciones del régimen común.
2. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Examen de las contribuciones del personal a los efectos de la conversión a cifras brutas;
 - c) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos de América;
 - d) Implantación del paquete de remuneración revisado;
 - e) Informe sobre el 38º período de sesiones y programa del 39º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;
 - f) Informe sobre el 39º período de sesiones y programa del 40º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino.
3. Condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y otros funcionarios de contratación local:
 - a) Examen del paquete de remuneración del personal de contratación local y del personal sobre el terreno del régimen común;
 - b) Examen de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico;
 - c) Examen de la utilización de las distintas categorías de personal;
 - d) Estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en:
 - i) Ginebra;
 - ii) Viena.
4. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal:
 - a) Marco para la gestión de los recursos humanos;
 - b) Directrices sobre la rescisión del contrato por acuerdo mutuo;
 - c) Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos;
 - d) Examen de la cuantía de las prestaciones existentes (a la espera de las decisiones de la Asamblea General sobre el examen amplio del paquete de remuneración).
5. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y la Asamblea General por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Anexo II

Escala de sueldos unificada propuesta y cuestiones conexas

A. Escala de sueldos unificada propuesta para el Cuadro Orgánico y categorías superiores, con los sueldos brutos anuales y sus equivalentes netos tras la aplicación de las contribuciones del personal

(Fecha de entrada en vigor por determinar)

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría</i>		<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</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
SGA	Cifras brutas	201 445												
	Cifras netas	148 454												
SSG	Cifras brutas	182 820												
	Cifras netas	136 161												
D-2	Cifras brutas	137 954	140 969	143 981	147 000	150 018	153 215	156 414	159 611	162 809	166 006			
	Cifras netas	106 068	108 178	110 287	112 400	114 512	116 622	118 733	120 843	122 954	125 064			
D-1	Cifras brutas	123 410	126 059	128 709	131 359	134 000	136 650	139 299	141 943	144 594	147 240	149 887	152 686	155 494
	Cifras netas	95 887	97 741	99 596	101 451	103 300	105 155	107 009	108 860	110 716	112 568	114 421	116 273	118 126
P-5	Cifras brutas	106 237	108 489	110 743	112 993	115 247	117 497	119 753	122 004	124 257	126 509	128 763	131 011	133 267
	Cifras netas	83 866	85 442	87 020	88 595	90 173	91 748	93 327	94 903	96 480	98 056	99 634	101 208	102 787
P-4	Cifras brutas	87 413	89 414	91 417	93 418	95 421	97 421	99 426	101 550	103 723	105 896	108 073	110 241	112 416
	Cifras netas	69 934	71 455	72 977	74 498	76 020	77 540	79 064	80 585	82 106	83 627	85 151	86 669	88 191
P-3	Cifras brutas	71 699	73 551	75 405	77 255	79 111	80 963	82 814	84 671	86 522	88 375	90 232	92 082	93 937
	Cifras netas	57 991	59 399	60 808	62 214	63 624	65 032	66 439	67 850	69 257	70 665	72 076	73 482	74 892
P-2	Cifras brutas	55 343	57 000	58 658	60 314	61 972	63 632	65 289	66 943	68 603	70 259	71 916	73 576	75 230
	Cifras netas	45 561	46 820	48 080	49 339	50 599	51 860	53 120	54 377	55 638	56 897	58 156	59 418	60 675
P-1	Cifras brutas	42 934	44 222	45 510	46 798	48 084	49 373	50 722	52 129	53 536	54 943	56 349	57 755	59 162
	Cifras netas	35 635	36 704	37 773	38 842	39 910	40 980	42 049	43 118	44 187	45 257	46 325	47 394	48 463

Abreviaturas: SGA, Secretario General Adjunto; SSG, Subsecretario General.

B. Equiparación de categorías y escalones en el momento de la transición

Cate- goría	Propuesta				Propuesta				Propuesta				Propuesta			
	Escalón actual	(Con familiares a cargo)	(Sin familiares a cargo)	Cate- goría	Escalón actual	(Con familiares a cargo)	(Sin familiares a cargo)	Cate- goría	Escalón actual	(Con familiares a cargo)	(Sin familiares a cargo)	Cate- goría	Escalón actual	(Con familiares a cargo)	(Sin familiares a cargo)	
P-1	1	4	4	P-2	11	13	13	P-4	4	4	4	P-5	9	9	8	
P-1	2	5	5	P-2	12	— ^a	—	P-4	5	5	5	P-5	10	10	9	
P-1	3	6	6	P-3	1	1	1	P-4	6	6	6	P-5	11	11	10	
P-1	4	7	7	P-3	2	2	2	P-4	7	7	7	P-5	12	12	11	
P-1	5	8	8	P-3	3	3	3	P-4	8	8	8	P-5	13	13	12	
P-1	6	9	9	P-3	4	4	4	P-4	9	9	9	D-1	1	3	2	
P-1	7	11	10	P-3	5	5	5	P-4	10	10	10	D-1	2	4	3	
P-1	8	12	11	P-3	6	6	6	P-4	11	11	11	D-1	3	5	4	
P-1	9	13	13	P-3	7	7	7	P-4	12	12	11	D-1	4	6	5	
P-1	10	— ^a	—	P-3	8	8	8	P-4	13	13	12	D-1	5	7	6	
P-2	1	3	3	P-3	9	9	9	P-4	14	— ^a	— ^a	D-1	6	8	7	
P-2	2	4	4	P-3	10	10	10	P-4	15	— ^a	— ^a	D-1	7	9	8	
P-2	3	5	5	P-3	11	11	11	P-5	1	1	1	D-1	8	10	9	
P-2	4	6	6	P-3	12	12	12	P-5	2	2	2	D-1	9	11	10	
P-2	5	7	7	P-3	13	13	13	P-5	3	3	3	D-2	1	2	1	
P-2	6	8	8	P-3	14	— ^a	— ^a	P-5	4	4	4	D-2	2	3	2	
P-2	7	9	9	P-3	15	— ^a	— ^a	P-5	5	5	4	D-2	3	4	3	
P-2	8	10	10	P-4	1	1	1	P-5	6	6	5	D-2	4	5	4	
P-2	9	11	11	P-4	2	2	2	P-5	7	7	6	D-2	5	6	5	
P-2	10	12	12	P-4	3	3	3	P-5	8	8	7	D-2	6	7	6	

^a La Comisión de Administración Pública Internacional mantendrá los sueldos.

C. Tasas de contribuciones del personal que se utilizarían con la escala de sueldos unificada

(En dólares de los Estados Unidos)

Escala de contribuciones del personal vigente				Escala de contribuciones del personal propuesta			
Tramo		Cuantía del tramo	Contribución (porcentaje)	Tramo		Cuantía del tramo	Contribución (porcentaje)
De	A			De	A		
—	50 000	50 000	15	—	50 000	50 000	17
50 000	100 000	50 000	21	50 000	100 000	50 000	24
100 000	150 000	50 000	27	100 000	150 000	50 000	30
150 000	en adelante	—	30	150 000	en adelante	—	34

D. Escala de remuneración pensionable propuesta para después de la introducción de una escala de sueldos unificada

(Fecha de entrada en vigor por determinar)

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría</i>	<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</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
SGA	319 865	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
SSG	295 646	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
D-2	226 417	231 676	236 943	242 208	247 468	252 732	257 995	263 258	268 520	273 781	–	–	–
D-1	201 410	205 868	210 577	214 896	219 215	223 524	227 842	232 374	237 003	241 629	246 248	250 418	254 870
P-5	175 226	178 897	182 568	186 245	189 915	193 588	197 258	200 934	204 605	208 278	211 951	215 632	219 569
P-4	143 031	146 571	150 103	153 637	157 180	160 711	164 248	167 788	171 321	174 854	178 387	181 935	185 465
P-3	117 554	120 559	123 558	126 554	129 559	132 557	135 557	138 562	141 702	144 985	148 264	151 543	154 825
P-2	91 077	93 761	96 441	99 131	101 810	104 495	107 179	109 862	112 545	115 226	117 913	120 597	123 276
P-1	69 933	72 211	74 489	76 766	79 044	81 322	83 600	85 878	88 156	90 434	92 711	94 989	97 267

Abreviaturas: SGA, Secretario General Adjunto; SSG, Subsecretario General.

E. Cálculo de la escala de remuneración pensionable

1. Las cuantías del sueldo básico neto propuestas en el anexo II, sección A, se basan, en la mayoría de los casos, en los sueldos netos vigentes de los funcionarios con familiares a cargo, reducidos aplicando un factor de 1,06. En esos casos, se mantuvieron las cuantías vigentes para la remuneración pensionable. Sin embargo, cuando en la escala propuesta se han añadido escalones que no están basados en los sueldos netos vigentes de los funcionarios con familiares a cargo, se aplica el modelo de interpolación y extrapolación que se describe en el párrafo siguiente.
2. Se utilizó un modelo de regresión lineal basado en la relación entre la escala de sueldos netos vigente de los funcionarios con familiares a cargo y las cuantías de la remuneración pensionable conexas dentro de cada categoría, de modo que los nuevos valores de la remuneración pensionable pudieran calcularse utilizando las nuevas cuantías del sueldo básico. Por ejemplo, en la categoría D-1, escalón II, el proceso ofrece una remuneración pensionable equivalente a 205.868 dólares.
3. En el caso de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, las nuevas cuantías de la remuneración pensionable se calcularon utilizando el 90% del diferencial actual de los sueldos netos de los funcionarios con familiares a cargo, en relación con el escalón máximo de la escala actual para la categoría D-2 (es decir, el escalón VI). Esas proporciones se aplicaron a la remuneración pensionable asociada con el escalón máximo de la escala propuesta para la categoría D-2 (es decir, el escalón X). Así, las cuantías de la remuneración pensionable para ambas categorías son más altas que las vigentes.

Anexo III

Principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño (texto revisado)

Principio 1: La evaluación de la actuación profesional es un instrumento de gestión, pero no un sustituto de una buena gestión

- La evaluación de la actuación profesional no es un fin en sí mismo; representa un elemento de un conjunto de medidas de gestión

Principio 2: Antes de seleccionar o elaborar un sistema de evaluación de la actuación profesional deben formularse los objetivos que la organización persigue con dicha evaluación; el proceso y los procedimientos empleados deben ser coherentes con dichos propósitos

- Los objetivos deben comunicarse claramente a los supervisores y al personal
- Las decisiones relativas a las prórrogas de los contratos, el desarrollo personal y los ascensos deben basarse en la información procedente de las evaluaciones de la actuación profesional

Principio 3: Las finalidades de la evaluación de la actuación profesional deben ser claramente entendidas por todos los interesados

- Las políticas y los procedimientos deben comunicarse eficazmente al personal
- Debe impartirse capacitación exhaustiva sobre la gestión de la actuación profesional

Principio 4: La gestión y la evaluación de la actuación profesional deben ser importantes y útiles para los jefes ejecutivos, los administradores, los supervisores y el personal en general

- El jefe ejecutivo y el personal directivo superior deben estar plenamente compenetrados y comprometidos con su función y actuar como modelos de conducta para la organización
- Los administradores deben participar directamente en la elaboración de nuevos sistemas de evaluación de la actuación profesional o la modificación de los sistemas existentes
- La evaluación de la actuación profesional debe ser parte de la labor de todo administrador, y su propio desempeño a este respecto debe evaluarse en consecuencia
- Los administradores y los supervisores deben recibir capacitación en la evaluación de la actuación profesional

Principio 5: En la medida de lo posible, las evaluaciones deben basarse en planes de trabajo individuales y convenidos, resultantes de las prioridades de la organización, junto con las competencias necesarias para su cumplimiento

- Los administradores y los supervisores deben estar plenamente comprometidos con el sistema
- Los planes de trabajo individuales deben elaborarse y acordarse entre el funcionario y el supervisor
- Los planes de trabajo deben ser realistas y alcanzables, redactados en términos claros y objetivos, con especificación de los resultados previstos al final del período que es objeto de evaluación
- Si se incluyen en la evaluación de la actuación profesional, las competencias deberán corresponderse con el marco de competencias de la organización
- Cuando no sea posible llegar a un acuerdo, prevalecerá la decisión del supervisor

Principio 6: Acorde con las finalidades que se persigan, el proceso de evaluación de la actuación profesional debe ser lo más sencillo posible

- El sistema de evaluación debe ser simple y transparente
- Deben evitarse los procesos y procedimientos complicados
- Debe hacerse el mejor uso posible de las tecnologías y programas informáticos existentes

Principio 7: El plan de trabajo, las normas de desempeño y las prioridades deben derivarse de los objetivos de la organización y acordarse en una reunión entre el funcionario y el supervisor al comienzo del período objeto de la evaluación, y se someterán a un examen de mitad de período y a la consideración en una reunión de evaluación final

- Se alienta a mantener un diálogo constante entre el funcionario y el supervisor a lo largo del período objeto de la evaluación
- Los cambios en los planes de trabajo o las prioridades deben examinarse lo antes posible, pero a más tardar durante el examen de mitad de período
- La reunión de evaluación final debe llevarse a cabo de manera abierta y transparente a fin de evitar sorpresas en el documento en el que se presentará la evaluación final por escrito

Principio 8: Las calificaciones de la actuación profesional deben otorgarse en forma objetiva y precisa

- El departamento de recursos humanos vigilará el cumplimiento del sistema de evaluación de la actuación profesional y presentará informes periódicos sobre las calificaciones generales
- Se alienta a establecer órganos de examen de la actuación profesional

- Los administradores comunicarán resultados y proporcionarán la capacitación y el asesoramiento adicionales que sean necesarios para garantizar la objetividad y exactitud en sus evaluaciones

Principio 9: Los funcionarios y los supervisores deben mantener un diálogo continuo a lo largo del ciclo de evaluación de la actuación profesional; los funcionarios deben tener la oportunidad de hacer observaciones sobre las calificaciones de su actuación profesional, y de impugnar sus calificaciones en los casos en que su actuación no se haya considerado satisfactoria

- Los sistemas de evaluación de la actuación profesional deben incluir una disposición en virtud de la cual el funcionario pueda formular observaciones sobre la evaluación del supervisor
- Los funcionarios deben estar dispuestos a recibir observaciones constructivas
- Se alienta a utilizar servicios de mediación u otros servicios de esa índole antes de iniciar un procedimiento oficial de impugnación
- Los procedimientos de impugnación deben ajustarse a los reglamentos y las reglamentaciones de la organización a este respecto

Principio 10: Los distintos niveles de actuación profesional deben producir consecuencias distintas que sean conocidas por los supervisores y el personal

- Las organizaciones deben especificar claramente las medidas administrativas y de otra índole previstas para hacer frente a los diversos niveles de actuación profesional, y comunicarlas al personal
- Respetando debidamente el carácter confidencial de la información, es conveniente que los departamentos de recursos humanos presenten periódicamente datos estadísticos sobre las medidas administrativas adoptadas en respuesta a distintos niveles de actuación profesional

A. Marco para los programas de reconocimiento y recompensas

Características generales de los premios por méritos

- Deben vincularse a la consecución de logros notables
- La organización debe otorgar importancia a los premios por méritos
- Los premios por méritos deben ser proporcionales al logro que se reconoce

Criterios para conceder premios por méritos

- Desempeño excepcionalmente meritorio, productividad sobresaliente o acto de servicio excepcional
- Aplicabilidad a personas o equipos
- Todas las categorías del personal tienen derecho a recibir premios por méritos
- Cada organización puede establecer otros criterios

Premios a equipos

- Aplicables a los miembros de los equipos que hayan hecho una contribución notable o extraordinaria a la labor de la organización
- Los miembros de los equipos que reciban un premio colectivo deben tener una actuación profesional individual calificada como satisfactoria o por encima del nivel satisfactorio
- Podrán concederse premios monetarios y no monetarios

Base para determinar quién recibe un premio

- Primordialmente han de tenerse en cuenta las calificaciones del sistema de evaluación de la actuación profesional
- Se alienta a establecer un órgano de examen de méritos para poner de relieve la equidad y la transparencia

Tipos de premios

No monetarios:

- Certificado de reconocimiento
- Placa/insignia
- Libros, equipo o programa informático
- Licencia adicional/licencia sabática
- Viaje/viaje en comisión de servicio
- Otros premios no monetarios, según se considere apropiado

Monetarios:

- Montos flexibles del 5% al 10% del sueldo básico neto (en el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional, sin el ajuste por lugar de destino)
- Se alienta a conceder recompensas monetarias diferenciadas en función del nivel de la actuación profesional
- Los premios monetarios y no monetarios pueden combinarse
- Deberán hacerse las previsiones presupuestarias pertinentes para garantizar la sostenibilidad del sistema a largo plazo

B. Tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria*Orientación general*

- El tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria debe formar parte de la estrategia de gestión de la actuación profesional de la organización
- La detección temprana y la adopción de medidas correctivas son importantes

- Debe proporcionarse al funcionario con una actuación profesional insatisfactoria oportunidades para mejorar
- Los casos de actuación profesional insatisfactoria deben estar bien documentados

Medidas específicas que han de adoptarse en los casos de actuación profesional insatisfactoria

- Retención del incremento de sueldo hasta que la actuación profesional alcance un nivel satisfactorio
- El supervisor y el funcionario elaborarán un plan para mejorar la actuación profesional con indicadores específicos de desempeño y plazos
- Debe proporcionarse capacitación adecuada al funcionario, si procede

Consecuencias de la actuación profesional insatisfactoria persistente

- Reasignación a otro puesto o a una categoría inferior
- No se concederá prórroga del nombramiento/se rescindirá el nombramiento, de conformidad con la política de la organización

Apéndice

Esbozo del programa de capacitación para los administradores

1. Los programas de capacitación y aprendizaje son una característica de todas las organizaciones modernas. Las organizaciones de los sectores público y privado se esfuerzan sobremanera por que sus administradores reciban la capacitación más moderna y actualizada en diversas disciplinas.
2. En los últimos años se ha puesto de relieve la importancia de la capacidad de “gestión del personal”, y la disponibilidad de programas en esta esfera ha aumentado considerablemente.
3. No obstante lo anterior, y como lo demuestran las observaciones a este respecto del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, se tiene la impresión de que los administradores del sistema de las Naciones Unidas no están suficientemente preparados para tratar al personal y que la raíz de muchos problemas de gestión de la actuación profesional se encuentra en los conflictos que podrían haberse evitado con una mejor capacidad de gestión.
4. Es evidente que las organizaciones deben proseguir sus esfuerzos y hacer las previsiones presupuestarias necesarias para crear mejores y nuevas oportunidades de aprendizaje para los administradores en la gestión de la actuación profesional, así como establecer mecanismos de apoyo y asesoramiento para los administradores a fin de abordar los problemas de gestión de la actuación profesional.
5. Dada la naturaleza de la gestión de la actuación profesional, los cursos de aprendizaje y los programas de capacitación en esta esfera deben ser lo más interactivos posible. Si bien estos pueden complementarse con programas de capacitación en línea, deben alentarse las interacciones personales y las escenificaciones. También puede argüirse que esa capacitación debe ser esencial para avanzar hacia niveles de gestión superiores.
6. Teniendo en cuenta la tendencia a fomentar aún más una cultura basada en la actuación profesional en todo el sistema de las Naciones Unidas, se podría estudiar la posibilidad de generalizar la capacitación en la gestión de la actuación profesional. Los programas de orientación inicial para todo el sistema de las Naciones Unidas podrían incluir módulos sobre gestión de la actuación profesional. La Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas podría elaborar un programa de capacitación en la gestión de la actuación profesional o incluir dichos módulos en algunos de sus programas de desarrollo de la capacidad de gestión existentes. Ello podría acompañarse con programas de capacitación complementaria en línea que podrían contener información de antecedentes exhaustiva y material de lectura, según proceda.
7. Habida cuenta de la diversidad de sistemas de evaluación de la actuación profesional en todo el régimen común de las Naciones Unidas, es evidente que las organizaciones tienen y seguirán perfeccionando sus propios programas de formación a este respecto. De esta forma, las organizaciones pueden tener en cuenta las características específicas de su cultura institucional, así como las políticas, los procedimientos y los sistemas predominantes en ellas.

8. No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta los principios propuestos en el presente documento, existen algunas características o temas comunes que deberían incluirse en todos los programas de capacitación en evaluación de la actuación profesional para los administradores de todo el régimen común. En el esbozo que figura a continuación se sugieren varias de estas características.

A. Objetivos generales del aprendizaje

9. Estos se pueden explicar en términos generales de la siguiente manera:

Al final del programa de capacitación, los participantes podrán:

- Comprender el propósito, los objetivos y la importancia del sistema de evaluación de la actuación profesional de la organización
- Utilizar efectivamente el sistema de evaluación de la actuación profesional de la organización
- Llegar a ser más competentes en la evaluación de la actuación profesional
- Lograr la adhesión del personal al logro de resultados recabando su participación a la hora de fijar sus objetivos
- Vincular más efectivamente los resultados del personal con las prioridades y los objetivos de la organización

B. Aspectos específicos de cada organización

10. Las características del sistema de evaluación de la actuación profesional de la organización, entre ellas sus políticas y procedimientos, podrían constituir un módulo independiente, que desarrollaría cada organización. Por lo general, se abarcarían los siguientes aspectos:

- La importancia de la evaluación de la actuación profesional y su papel en el logro de los objetivos de la organización
- El perfeccionamiento de la evaluación de la actuación profesional en el ámbito de la organización
- El establecimiento de una cultura centrada en la actuación profesional
- La importancia de un diálogo continuo
- La comprensión de las funciones y responsabilidades de los administradores y del personal
- Las cuestiones legales y normativas relacionadas con la evaluación de la actuación profesional
- La descripción de los procedimientos, los formularios y las medidas administrativas de la organización relacionadas con la evaluación de la actuación profesional

C. Capacitación para desarrollar habilidades de interacción personal y comunicación eficaces

11. Este examen ha puesto de manifiesto la importancia que reviste la comunicación eficaz y el papel que esta desempeña en diversos procesos de gestión. En lo que respecta a la evaluación de la actuación profesional, que genera consecuencias para los distintos niveles de desempeño, es fundamental que el administrador tenga las habilidades de interacción personal y comunicación necesarias para gestionar el proceso de manera eficaz.

12. Deberían incluirse los siguientes temas:

- Creación de un entorno que fomente la confianza
- Capacidad de escuchar efectivamente
- Formulación de preguntas
- Lenguaje corporal
- Formulación de comentarios sobre el desempeño
- Tratamiento de cuestiones delicadas
- Tratamiento con personas difíciles

D. Ciclo de evaluación de la actuación profesional

13. Los principios esbozados en el marco subrayan la importancia de que haya un diálogo continuo entre los supervisores y el personal durante todo el período que se evalúa. Como mínimo, deben celebrarse reuniones oficiales de evaluación al inicio del período que se evalúa, al llegar a la mitad del período y al final, para la evaluación final.

14. Si bien todas las reuniones requieren buenas habilidades de interacción personal y comunicación del administrador, como se describe en la sección C, cada una de estas reuniones tiene sus propias características que requieren formas concretas de capacitación.

Planificación de la reunión sobre la actuación profesional

- Preparar la reunión: examinar documentos, las prioridades de la organización, la función de la división/el departamento, la función/descripción del puesto del funcionario
- Elegir el momento, la duración y el lugar oportunos
- Contar con un programa y adoptar un tono positivo
- Establecer productos específicos, cuantificables, alcanzables, pertinentes y con plazos y llegar a un acuerdo sobre los indicadores del desempeño
- Comprender y utilizar el marco de competencias de la organización (si lo hubiera)
- Convenir en un plan de desarrollo y sus productos

Examen de mitad de período

- Preparar la reunión: examinar informes sobre los progresos alcanzados y demás datos, nuevas iniciativas de la organización, etc.
- Reconocer los logros alcanzados hasta la fecha
- Detectar los problemas u obstáculos y qué ayuda puede ofrecer el supervisor
- Examinar y ajustar el plan de trabajo con arreglo a cualquier variación de las necesidades de la organización
- Determinar la necesidad de recursos adicionales

Reunión de evaluación final

- Preparar la reunión: examinar la documentación, incluidos los informes anuales, los principales logros, las dificultades, etc.
- Comunicación veraz, honesta y objetiva
- Reconocimiento de los logros
- Comunicación de mensajes difíciles
- Tener conciencia de las dificultades comunes que surgen al concluir el proceso de evaluación
- Necesidades de capacitación y perfeccionamiento
- Elaboración de planes de mejora de la actuación profesional en los casos de desempeño insatisfactorio

15. En el presente esbozo figuran los elementos que podrían incluirse en los programas de capacitación en todo el régimen común de las Naciones Unidas. No es un esbozo exhaustivo y puede adaptarse y revisarse a la luz de los acontecimientos y las innovaciones en la esfera de la gestión de la actuación profesional en las organizaciones internacionales.

Anexo V

Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2015)

Categoría	Remuneración neta (dólares 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 regulación global ^c
	Naciones Unidas ^{a,b}	Estados Unidos			
P-1	73 961	54 873	134,8	119,6	0,2
P-2	96 383	68 517	140,7	124,8	7,4
P-3	117 652	87 693	134,2	119,1	28,7
P-4	139 857	107 049	130,6	115,9	33,6
P-5	163 422	125 863	129,8	115,2	21,6
D-1	186 508	145 511	128,2	113,8	6,4
D-2	200 589	155 107	129,3	114,7	2,0
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia en el costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C.					132,1
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D.C.					112,7
Relación media ponderada ajustada según la diferencia en el costo de la vida					117,2

^a Sueldos netos medios de las Naciones Unidas por categorías de funcionarios con familiares a cargo, con un multiplicador de 66,7 durante 12 meses, según la escala de sueldos en vigor desde el 1 de enero de 2015.

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron estadísticas de personal de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al 31 de diciembre de 2014.

^c Las ponderaciones corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, ambas inclusive, que prestaba servicios en las sedes y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2014.

Anexo VI

Programa del 38º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino

1. Cuestiones metodológicas relativas a la serie de 2016 de estudios del costo de la vida:
 - a) Propuestas y recomendaciones finales en relación con la lista de artículos y sus especificaciones;
 - b) Nuevo diseño de los formularios de reunión de datos:
 - i) Nuevo diseño del cuestionario para el estudio de los gastos;
 - ii) Formulario revisado de determinación de precios;
 - iii) Nuevo diseño del informe del coordinador del estudio;
 - c) Procedimientos para establecer nuevos coeficientes de ponderación de gastos comunes;
 - d) Procedimientos y directrices para reunir datos destinados a los estudios de referencia sobre el costo de la vida que se llevarán a cabo en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington D.C.;
 - e) Resultados de la evaluación del actual grupo de países y nuevos coeficientes de ponderación utilizados en el cálculo del índice de gastos hechos fuera de la zona.
2. Calendario propuesto para los estudios de referencia sobre el costo de la vida que se llevarán a cabo en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington D.C.
3. Otros asuntos.

Anexo VII

Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otro personal de contratación local en Kingston

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

(En dólares jamaicanos por año)

Mes de referencia del estudio: septiembre de 2014

	<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^a</i>
G-1	971 429	1 017 572	1 063 715	1 109 858	1 156 001	1 202 143	1 248 286	1 294 429	1 340 572	1 386 715
G-2	1 126 858	1 180 384	1 233 910	1 287 435	1 340 961	1 394 487	1 448 013	1 501 538	1 555 064	1 608 590
G-3	1 307 155	1 369 245	1 431 335	1 493 425	1 555 515	1 617 604	1 679 694	1 741 784	1 803 874	1 865 964
G-4	1 516 300	1 588 324	1 660 349	1 732 373	1 804 397	1 876 421	1 948 446	2 020 470	2 092 494	2 164 518
G-5	1 789 234	1 874 223	1 959 211	2 044 200	2 129 189	2 214 177	2 299 166	2 384 154	2 469 143	2 554 132
G-6	2 111 296	2 211 583	2 311 869	2 412 156	2 512 442	2 612 729	2 713 015	2 813 302	2 913 588	3 013 875
G-7	2 491 329	2 609 667	2 728 005	2 846 343	2 964 682	3 083 020	3 201 358	3 319 696	3 438 034	3 556 372

^a Escalón por antigüedad.

B. Escala de sueldos netos recomendada para el personal nacional del Cuadro Orgánico en Kingston

(En dólares jamaicanos por año)

Mes de referencia del estudio: septiembre de 2014

	<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^a</i>
FN-A	3 101 119	3 256 175	3 411 231	3 566 287	3 721 343	3 876 399	4 031 455	4 186 511	4 341 567	4 496 623
FN-B	3 752 354	3 939 972	4 127 590	4 315 207	4 502 825	4 690 443	4 878 061	5 065 678	5 253 296	5 440 914
FN-C	4 577 872	4 806 766	5 035 659	5 264 553	5 493 447	5 722 340	5 951 234	6 180 127	6 409 021	6 637 915
FN-D	5 585 004	5 864 254	6 143 505	6 422 755	6 702 005	6 981 255	7 260 506	7 539 756	7 819 006	8 098 256

^a Escalón por antigüedad.

Anexo VIII

Escalas de sueldos netos recomendadas para el personal del Cuadro de Servicios Generales y de los cuadros conexos en Nueva York

A. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Nueva York

(En dólares de los Estados Unidos por año)

Mes de referencia del estudio: noviembre de 2014

	<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</i>
G-1	28 992	30 096	31 200	32 304	33 408	34 512	35 616	36 720	37 824		
G-2	32 038	33 258	34 478	35 698	36 918	38 138	39 358	40 578	41 798	43 018	
G-3	35 387	36 736	38 085	39 434	40 783	42 132	43 481	44 830	46 179	47 528	48 877
G-4	39 119	40 607	42 095	43 583	45 071	46 559	48 047	49 535	51 023	52 511	53 999
G-5	43 223	44 865	46 507	48 149	49 791	51 433	53 075	54 717	56 359	58 001	59 643
G-6	47 770	49 586	51 402	53 218	55 034	56 850	58 666	60 482	62 298	64 114	65 930
G-7	52 766	54 778	56 790	58 802	60 814	62 826	64 838	66 850	68 862	70 874	72 886

B. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Servicio de Seguridad en Nueva York

(En dólares de los Estados Unidos por año)

Mes de referencia del estudio: noviembre de 2014

	<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</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
S-1	41 398	42 641											
S-2	46 182	47 568	48 954	50 340	51 726	53 112	54 498	55 884	57 270	58 656	60 042	61 428	62 814
S-3	50 971	52 504	54 037	55 570	57 103	58 636	60 169	61 702	63 235	64 768	66 301		
S-4	54 273	56 228	58 183	60 138	62 093	64 048	66 003	67 958	69 913				
S-5	59 044	61 175	63 306	65 437	67 568	69 699	71 830	73 961	76 092				
S-6	63 745	66 039	68 333	70 627	72 921	75 215	77 509	79 803	82 097				
S-7	68 421	70 884	73 347	75 810	78 273	80 736	83 199	85 662	88 125				

C. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Artes y Oficios en Nueva York

(En dólares de los Estados Unidos por año)

Mes de referencia del estudio: noviembre de 2014

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>
AO-1	37 936	39 150	40 364	41 578	42 792	44 006	45 220
AO-2	41 620	42 950	44 280	45 610	46 940	48 270	49 600
AO-3	45 269	46 720	48 171	49 622	51 073	52 524	53 975
AO-4	48 935	50 500	52 065	53 630	55 195	56 760	58 325
AO-5	52 594	54 275	55 956	57 637	59 318	60 999	62 680
AO-6	56 249	58 050	59 851	61 652	63 453	65 254	67 055
AO-7	59 919	61 837	63 755	65 673	67 591	69 509	71 427
AO-8	63 589	65 623	67 657	69 691	71 725	73 759	75 793

D. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Profesores de Idiomas en Nueva York

(En dólares de los Estados Unidos por año)

Mes de referencia del estudio: noviembre de 2014

	<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</i>	<i>XII</i>
Profesor de Idiomas	56 933	58 775	60 618	62 460	64 303	66 145	67 988	69 830	71 673	73 516	75 358	77 201

E. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Auxiliares de Información Pública en Nueva York

(En dólares de los Estados Unidos por año)

Mes de referencia del estudio: noviembre de 2014

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>
Coordinador/Supervisor de Visitas Guiadas y Auxiliar (Reuniones de Información)	46 799	49 006	51 213	53 420	55 627
Auxiliar de Información Pública II y Coordinador de Visitas Guiadas	41 463	43 165	44 867	46 569	48 271
Auxiliar de Información Pública I	38 212	39 767			

Anexo IX

Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Londres

(En libras esterlinas)

Mes de referencia del estudio: mayo de 2015

	<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	17 473	18 177	18 881	19 585	20 289	20 993	21 697	22 401	23 105	23 809	24 513
G-2	19 573	20 356	21 139	21 922	22 705	23 488	24 271	25 054	25 837	26 620	27 403
G-3	21 919	22 797	23 675	24 553	25 431	26 309	27 187	28 065	28 943	29 821	30 699
G-4	24 549	25 530	26 511	27 492	28 473	29 454	30 435	31 416	32 397	33 378	34 359
G-5	27 494	28 594	29 694	30 794	31 894	32 994	34 094	35 194	36 294	37 394	38 494
G-6	30 798	32 029	33 260	34 491	35 722	36 953	38 184	39 415	40 646	41 877	43 108
G-7	34 496	35 872	37 248	38 624	40 000	41 376	42 752	44 128	45 504	46 880	48 256

^a Escalón por antigüedad.