



Naciones Unidas

**Informe de la
Comisión de Administración
Pública Internacional
correspondiente al año 2000**

Asamblea General

Documentos Oficiales

Quincuagésimo quinto período de sesiones

Suplemento No. 30 (A/55/30)

Asamblea General
Documentos Oficiales
Quincuagésimo quinto período de sesiones
Suplemento No. 30 (A/55/30)

**Informe de la Comisión de Administración
Pública Internacional correspondiente
al año 2000**



Naciones Unidas • Nueva York, 2000

Nota

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

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Abreviaturas		vi
Glosario de términos técnicos		viii
Carta de envío		xiii
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		xiv
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes		xvi
Resumen de las consecuencias financieras, para las Naciones Unidas y otras organizaciones que participan en el régimen común, de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional		xvii
I. Cuestiones de organización	1–7	1
A. Aceptación del estatuto	1–2	1
B. Composición	3	1
C. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas	4–5	1
D. Órgano subsidiario	6	1
E. Programa de trabajo de la Comisión para el 2001	7	1
II. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos o rectores de otras organizaciones que aplican el régimen común	8–9	2
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal	10–109	2
A. Informe del Grupo de Trabajo sobre el marco para la gestión de los recursos humanos	10–19	2
B. Proyecto de normas de conducta para la administración pública internacional	20–31	4
C. Gestión de los recursos humanos: examen del régimen de remuneración y prestaciones	32–47	7
D. Reconocimiento de la competencia lingüística en el sistema de las Naciones Unidas	48–61	10
E. Subsidio de educación	62–96	12
1. Examen de sus objetivos, alcance y aplicación	62–81	12
2. Examen del nivel del subsidio	82–96	16

F.	Escala común de contribuciones del personal.	97–102	18
G.	Aplicación por las organizaciones de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional	103–109	19
IV.	Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.	110–116	20
A.	Evolución del margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos	110–157	20
B.	Escala de sueldos básicos/mínimos	117–124	21
C.	Examen del fundamento, el alcance, la metodología y la cuantía de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo	125–135	23
D.	Establecimiento de equivalencias de categorías entre la administración pública federal de los Estados Unidos y el sistema de las Naciones Unidas	136–149	24
E.	Ajustes por lugar de destino.	150–157	27
V.	Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros funcionarios de contratación local.	158–192	28
A.	Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Montreal.	159–162	28
B.	Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Nueva York	163–165	29
C.	Examen de la metodología para los estudios de sueldos en los lugares de destino en que hay sedes: fallos del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo en relación con la eliminación gradual de la prima de idiomas en Roma y Viena	166–192	30
Anexos			
I.	Programa de trabajo para el 2001.		35
II.	Marco para la gestión de los recursos humanos		36
III.	Examen del régimen de remuneración y prestaciones		53
IV.	Cuantías máximas propuestas para los gastos a los efectos del cálculo de los reembolsos y el subsidio de educación y límites máximos propuestos en relación con los gastos de internado		56
V.	Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., en categorías equivalentes.		57
VI.	Escala de sueldos brutos anuales y sus equivalentes netos una vez deducidas las contribuciones del personal de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.		58
VII.	Contribuciones de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, que han de utilizarse conjuntamente con los sueldos básicos en cifras brutas		59

VIII.	Cuantías (en moneda local) que se recomiendan para las prestaciones por hijo y familiar secundario a cargo pagaderas a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con efecto a partir del 1° de enero 2001	60
IX.	Escala recomendada de sueldos netos de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Montreal	61
X.	A.	62
	B.	62
	C.	63

Abreviaturas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAAALD	Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino
CAC	Comité Administrativo de Coordinación
CCAAP	Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto
CCCA	Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas
CCISUA	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CMPPNU	Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones

UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UPU	Unión Postal Universal

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 asimismo los artículos “Administración pública utilizada en la comparación” y “Principio Noblemaire”.
Administración pública utilizada en la comparación	Con arreglo al principio Noblemaire, los sueldos y demás condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se determinan 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 asimismo los artículos “Administración pública mejor remunerada” y “Principio Noblemaire”.
Ajuste de fecha a fecha	Contexto: índices de los ajustes por lugar de destino. Los índices de los ajustes por lugar de destino resultantes de los estudios entre ciudades (véase <i>infra</i>) se ajustan “de fecha a fecha” entre un estudio y otro para tener en cuenta la inflación y las fluctuaciones monetarias.
Clasificación de los ajustes por lugar de destino	La clasificación de los ajustes por lugar de destino se basa en el costo de la vida (multiplicador del ajuste por lugar de destino) tal como se refleja en el índice de ajustes por lugar de destino de cada lugar y se expresa en multiplicadores. Por ejemplo, los funcionarios de un lugar de destino al que se ha asignado el multiplicador 5 recibirán como suplemento del sueldo básico un ajuste por lugar de destino equivalente al 5% del sueldo básico neto. El índice de la paga (véase <i>infra</i>) en ese lugar de destino será de $100 + 5$, o sea, 105.
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 Ejecutivo Superior (CES)	En la administración pública utilizada en la comparación (administración pública federal de los Estados Unidos) se creó un cuadro de personal separado para los altos funcionarios que administran programas en los niveles más elevados del Gobierno federal. En el CES hay seis niveles de remuneración, pero no existen categorías. Otros países también han creado cuadros ejecutivos superiores o sistemas especiales para funcionarios de categoría superior.

Cuadro General	En la administración pública utilizada en la comparación, cuadro del personal que consta de 15 categorías y al que pertenece la gran mayoría de los funcionarios.
Deducciones impositivas	En el contexto de las prestaciones por familiares a cargo, exenciones o desgravaciones (deducciones) impositivas de los sistemas de varios países de que gozan los contribuyentes responsables del sustento financiero de familiares a cargo, como el cónyuge, los hijos o los padres.
Diferencia por costo de la vida	Para el cálculo del 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 en puestos equivalentes de la administración pública utilizada en la comparación (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 de sueldos básicos/mínimos	Para 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 refleja las cuantías netas mínimas que perciben los funcionarios del sistema en todo el mundo.
Estudios entre ciudades	Estudio efectuado como parte del proceso para determinar un índice del ajuste por lugar de destino, mediante el cual se compara el costo de la vida en un lugar de destino determinado con el costo de la vida en la ciudad de base en una fecha determinada.
Fondo de Nivelación de Impuestos	Fondo utilizado por las Naciones Unidas y otros organismos especializados para reembolsar a algunos funcionarios los impuestos nacionales que deben pagar por ingresos que reciben de las Naciones Unidas o de los organismos especializados.
Gastos calculados en dólares	Gastos en seguro de vida, automóviles, bienes duraderos, remesas a familiares en el extranjero, etc. a los que se asigna una cuantía fija en dólares de los Estados Unidos y se considera entre los gastos fuera del lugar de destino a los efectos del cálculo del índice de dichos gastos.
Gestión de la actuación profesional	Proceso de perfeccionamiento de la actuación profesional a nivel individual, de equipo o de grupo, de una dependencia, de un departamento o de la organización. En el sentido más lato 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.

Incorporación de clases 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 tener en cuenta los aumentos de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. 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, la clase de ajuste en todos los lugares de destino se reducirá consecuentemente en un 5%, en general, sin pérdidas ni ganancias para el personal.
Índice del ajuste 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.
Índice del costo del empleo (ICE)	En virtud de la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA) (véase <i>infra</i>), se calcula un índice de sueldos que mide la variación porcentual del promedio de los costos por concepto de nómina de sueldos del sector no federal entre dos momentos determinados. El índice (ICE) se calcula midiendo los costos por concepto de nómina de sueldos en todo el territorio de los Estados Unidos. El ICE se utiliza como base para el ajuste global de los sueldos de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos. En virtud de la FEPCA, los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos también pueden recibir un ajuste de la remuneración por localidad.
Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA)	En virtud de esta ley, promulgada en 1990 por el Congreso de los Estados Unidos, la remuneración de los funcionarios de la administración pública federal se ajustaría durante cierto período de modo que no difiriera en más de un 5% de la remuneración de los empleados del sector no federal del país.
Lugares de destino 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, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena. Aunque la sede de la Unión Postal Universal se encuentra en Berna (Suiza), a los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en esta ciudad se les aplica el ajuste por lugar de destino de Ginebra; para los sueldos del cuadro de servicios generales se toman los sueldos de dicho cuadro en Ginebra.
Margen entre las remuneraciones netas	Periódicamente, la Comisión efectúa comparaciones entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas en 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	En relación con la separación del servicio, los funcionarios, podrán recibir pagos por uno o más de los conceptos siguientes: días acumulados de vacaciones anuales, prima de repatriación, indemnización por rescisión del nombramiento o pago en caso de fallecimiento al familiar supérstite.
Práctica más favorable	Toda política, estrategia, programa, proceso o práctica de carácter innovador que tenga un efecto positivo probado en el rendimiento, esté en uso en por lo menos uno de los empleadores principales y sea pertinente y aplicable a otros empleadores.
Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles	Prestación no pensionable cuyo objeto es fomentar la movilidad entre lugares de destino y compensar por los servicios prestados en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.
Principio Flemming	Criterio aplicado para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local. Con arreglo al principio Flemming, las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales se basan en las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad.
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 asimismo los artículos “Administración pública mejor remunerada” y “Administración pública utilizada en la comparación”.
Remuneración basada en la localidad	En virtud de la FEPCA (véase FEPCA) <i>supra</i> , el Gobierno de los Estados Unidos ha establecido unas 30 zonas distintas para la remuneración por localidad. Las disposiciones relativas a la remuneración por localidad de la FEPCA se basan en los niveles de sueldos medios del mercado de trabajo local. Para los funcionarios de la administración pública federal en una localidad determinada, la FEPCA prevé el pago de un incremento basado en el ICE, además de un ajuste por localidad, según corresponda, durante el período comprendido entre 1994 y 2002, con miras a lograr que los sueldos de la administración pública federal no difieran en más de un 5% de los del sector no federal en la misma localidad.
Remuneración con arreglo al desempeño	Expresión genérica utilizada de los casos en que la remuneración consiste en una recompensa financiera o financieramente medible cuya cuantía depende del desempeño a nivel individual, de equipo o de la organización y es pagadera en forma de sueldo básico o bonificación en efectivo. Entre las diversas expresiones utilizadas para designar distintas clases de remuneración basada en el desempeño figuran las siguientes: “Remuneración basada en el mérito”, “remuneración basada en el desempeño”, “remuneración según el desempeño”. Mediante estos términos se designa un régimen de remuneración en que los aumentos del sueldo básico se conceden según los resultados obtenidos, evaluados normalmente mediante un plan de evaluación de la actuación profesional o un sistema de calificaciones.

	<p>Bonificación global: suma en efectivo concedida a título excepcional y cuya cuantía se determina según los resultados obtenidos a nivel individual, de equipo o de la organización, o para premiar los intensos esfuerzos desplegados durante un período determinado. Puede ser pensionable o no pensionable.</p>
Remuneración pensionable	<p>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 (CCPPNU). Las cuantías de la remuneración pensionable también se utilizan para determinar las prestaciones de pensiones de los funcionarios que se jubilan.</p>
Simulación	<p>Método utilizado para analizar el funcionamiento de un sistema, consistente en reproducir dicho funcionamiento con fines experimentales. Pueden sacarse conclusiones sobre el funcionamiento del sistema en la práctica elaborando un modelo del sistema y experimentando con su funcionamiento.</p>
Sistema de bandas anchas	<p>Sistema que permite recompensar el desempeño y la contribución individuales, en virtud del cual se fusionan varios niveles de clasificación en un nivel único más amplio (denominado “banda”). Los sistemas de bandas anchas se caracterizan por contar con un número limitado de bandas o intervalos de clasificación más amplios y una mayor superposición de los niveles de sueldos entre una banda y otra.</p>
Sueldos de funcionarios con familiares a cargo	<p>Sueldos netos de los funcionarios con un familiar primario a cargo.</p>
Sueldos de funcionarios sin familiares a cargo	<p>Sueldos netos de los funcionarios sin familiar primario a cargo.</p>

Carta de envío

8 de septiembre de 2000

Excelentísimo Señor:

Tengo el honor de remitirle adjunto el 26° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

Mucho le agradecería que tuviera a bien presentar este informe a la Asamblea General y que, de conformidad con el artículo 17 del estatuto, lo remitiese 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.

Aprovecho la oportunidad para reiterar a Vuestra Excelencia las seguridades de mi consideración más distinguida.

(Firmado) M. **Bel Hadj Amor**
Presidente

Excelentísimo Señor
Kofi Annan
Secretario General de las Naciones Unidas
Nueva York

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

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

1. Subsidio de educación

93 a) y b) a) En el caso de los gastos de educación efectuados en las cinco monedas indicadas en el apartado a) del párrafo 93, la cuantía máxima de los gastos que se podrán presentar para el pago del subsidio de educación y la cuantía máxima del subsidio de educación deberían incrementarse a los niveles que figuran en el cuadro 1 del anexo IV. En cuanto a los gastos efectuados en otras monedas, no deberían modificarse los elementos mencionados precedentemente;

93 c) b) Cuando el establecimiento de enseñanza o un internado certificado por éste no proporcione el alojamiento, deberían revisarse, según se indica en la segunda columna del cuadro 2 del anexo IV, las sumas fijas para gastos de internado que se tendrán en cuenta como parte de la cuantía máxima autorizada de gastos. Deberían revisarse, según se indica en la tercera columna del cuadro 2 del anexo IV, las cuantías adicionales por concepto de gastos de internado pagaderas por encima de la cuantía máxima del subsidio de educación a funcionarios en lugares de destino designados.

B. Remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

124 La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que, con efecto a partir de 1° de marzo de 2001, se aumentara en un 5,1% la actual escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores mediante la incorporación de parte del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo. La escala propuesta de sueldos básicos/mínimos figura en el anexo VI.

2. Escala de contribuciones del personal que ha de utilizarse junto con la escala de sueldos básicos/mínimos

124 La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que, con efecto a partir del 1° de marzo de 2000, se aplicara la escala de contribuciones que figura en el anexo VII junto con la escala de sueldos básicos brutos.

3. Prestaciones por familiares a cargo

134 a), b) y e) a) El nivel actual de la prestación por hijos a cargo (incluida la prestación por hijos discapacitados) y de la prestación por familiar secundario a cargo debería aumentarse con efecto a partir del 1° de enero de 2001 para tener en cuenta el aumento del 11,89% en el valor de las deducciones impositivas y los pagos con arreglo a la legislación social en los siete lugares de destino en que hay sedes;

-
- 134 c) b) Debería mantenerse el sistema actual de prestaciones en moneda local en los lugares de destino con moneda fuerte (véase el anexo VIII);
- 134 d) c) De la cuantía de la prestación por familiares a cargo debería deducirse la cuantía de todo pago directo recibido de un gobierno por concepto de familiares a cargo.

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

Párrafo

Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local

Como parte de las responsabilidades que le fueron confiadas en el párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto, la Comisión llevó a cabo estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en:

- 159 a) Montreal, para empleados en puestos equivalentes a los del cuadro de servicios generales y cuadros conexos y recomendó al Secretario General de la Organización de Aviación Civil Internacional la escala de sueldos que figura en el anexo IX y las prestaciones por familiares a cargo correspondientes;
- 165 b) Nueva York, para empleados en puestos equivalentes a los del cuadro de servicios generales, el Servicio de Seguridad y los auxiliares de información pública y recomendó al Secretario General de las Naciones Unidas las escalas de sueldos que figuran en el anexo X y las prestaciones por familiares a cargo correspondientes.

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

Párrafo

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros

Subsidio de educación

- 96 Se estima que las consecuencias financieras anuales a nivel de todo el sistema de las recomendaciones de la Comisión relativas al subsidio de educación serían de 1.046.000 dólares.

B. Remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

Escala de sueldos básicos/mínimos

- 123 Se estima que las consecuencias financieras a nivel de todo el sistema de la recomendación de la Comisión relativa a la escala revisada de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que figura en el anexo VI serían de unos 4.900.000 dólares por año. Como se ha propuesto que la escala revisada entre en vigor con efecto a partir del 1° de marzo de 2001, las consecuencias financieras correspondientes a los 10 meses del 2001 en que se aplicaría la nueva escala serían de 4 millones de dólares. En el párrafo 123 del presente informe se proporciona un desglose por componentes.

Prestaciones por familiares a cargo

- 135 Se estima que las consecuencias financieras a nivel de todo el sistema de las recomendaciones de la Comisión relativas a las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo serían de 2,8 millones de dólares por año.

C. Remuneración de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local en Montreal

1. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para empleados en puestos equivalentes a los del cuadro de servicios generales y cuadros conexos

- 162 Se estima que las consecuencias financieras de la aplicación de la escala de sueldos y las prestaciones revisadas por familiares a cargo de funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Montreal resultantes del estudio efectuado por la Comisión serían de 451.000 dólares por año.

2. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para empleados en puestos equivalentes a los del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York

- 165 Se estima que las consecuencias financieras de la aplicación de la escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales, el Servicio de Seguridad y los auxiliares de información pública y las prestaciones revisadas por familiares a cargo de los funcionarios de todos los cuadros de contratación local en Nueva York resultantes de los estudios efectuados por la Comisión serían de 7 millones de dólares por año.

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

1. En el artículo 1 del estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), aprobado por la Asamblea General en su resolución 3357 (XXIX), de 18 de diciembre de 1974, se 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 12 organizaciones que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas. Otra organización, pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión.

B. Composición

3. La composición de la Comisión en el 2000 es la siguiente:

Sr. Mohsen Bel Hadj Amor (Túnez)*** Presidente
 Sr. Eugeniusz Wyzner (Polonia)*** Vicepresidente
 Sr. Mario Bettati (Francia)**
 Sra. Turkia Daddah (Mauritania)***
 Sra. Corazon Alma G. De Leon (Filipinas)*
 Sr. Alexei Fedotov (Federación de Rusia)*
 Sr. Humayun Kabir (Bangladesh)*
 Sra. Lucretia Myers (Estados Unidos de América)**
 Sr. João Augusto de Médicis (Brasil)**
 Sr. Ernest Rusita (Uganda)*
 Sr. José R. Sanchis Muñoz (Argentina)***
 Sr. Alexis Stephanou (Grecia)**
 Sr. Wolfgang Stöckl (Alemania)***
 Sr. Ku Tashiro (Japón)**
 Sr. Elhassane Zahid (Marruecos)*

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2000.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2001.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2002.

C. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en el 2000: el 51°, que tuvo lugar en Viena del 3 al 20 de abril en la sede del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), y el 52°, que tuvo lugar en Nueva York del 17 de julio al 4 de agosto en la Sede de las Naciones Unidas.

5. En esos períodos de sesiones, la Comisión examinó cuestiones derivadas de decisiones y resoluciones de la Asamblea General, así como 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 parte de la Comisión.

D. Órgano subsidiario

6. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) de la Comisión celebró su 23° período de sesiones en Nueva York, del 24 al 31 de enero de 2000, en la Sede de las Naciones Unidas. El Comité estuvo integrado por los siguientes miembros: el Sr. Eugeniusz Wyzner (Polonia), Vicepresidente de la Comisión y Presidente del Comité; el Sr. John Astin (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte); el Sr. Edmundo Berumen Torres (México); el Sr. Youri Ivanov (Federación de Rusia); el Sr. Yuki Miura (Japón) y el Sr. Emmanuel Oti Boateng (Ghana).

E. Programa de trabajo de la Comisión para el 2001

7. En su período de sesiones del tercer trimestre del 2000, la Comisión examinó su programa de trabajo para el 2001 y decidió, a la luz de un importante cambio en su programa de trabajo, revisar los programas que había sometido a la consideración de la Asamblea General en relación con sus períodos de sesiones 53° y 54°. En efecto, la Comisión había decidido prestar, a partir de su 51° período de sesiones (abril de 2000), especial atención al examen del régimen de sueldos (paga y prestaciones). En consecuencia, examinaría en relación con esa cuestión algunos de los temas programados para el 2001 y aplazaría el examen de otros. El nuevo programa de trabajo figura en el anexo I del presente informe. En los párrafos 32 a 47 y en el anexo III

se describe la forma en que la Comisión prevé encarar el examen del régimen de sueldos. Además, la Comisión decidió celebrar un único período de sesiones de tres semanas de duración en el 2001, en lugar de dos períodos de sesiones de dos semanas de duración cada uno. Los recursos asignados para la celebración de la cuarta semana de los dos períodos de sesiones previstos inicialmente se utilizarían para financiar el costo de la participación de miembros de la Comisión en los distintos grupos de trabajo establecidos por ella. No obstante, la Comisión señaló que, de todos modos, tal vez se necesitasen recursos adicionales.

Capítulo II

Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos o rectores de otras organizaciones que aplican el régimen común

8. La Comisión examinó documentación presentada en respuesta a la resolución 54/238 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 1999, sobre el régimen común. La Comisión también recibió información sobre la presentación del 25° informe anual de la Comisión¹ hecha por su Presidente ante la Quinta Comisión de la Asamblea General, sobre el debate general celebrado en la Quinta Comisión en relación con el tema y sobre las consultas oficiosas entre los Estados Miembros que habían llevado a la aprobación por consenso de la resolución sobre el régimen común.

9. También se informó sobre distintas resoluciones y/o decisiones aprobadas por los órganos rectores de las organizaciones que aplican el régimen común que podían ser de interés para la Comisión. Así, se señalaron a la atención de la Comisión resoluciones y decisiones aprobadas por las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Meteorológica Mundial (OMM) y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA).

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

A. Informe del Grupo de Trabajo sobre el marco para la gestión de los recursos humanos

10. En su 48° período de sesiones, celebrado en julio de 1998, la Comisión creó el Grupo de Trabajo sobre el marco para la gestión de los recursos humanos, en atención a las resoluciones de la Asamblea General 51/216, de 18 de diciembre de 1996, y 52/216, de 22 de diciembre de 1997, en las que la Asamblea pedía a la Comisión que se pusiera a la vanguardia en la elaboración de nuevos criterios de gestión de los recursos humanos como parte de la reforma general que se estaba llevando a cabo en las organizaciones del régimen común. El Grupo de Trabajo fue integrado por miembros de la Comisión, representantes de las organizaciones y un representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA), así como por miembros de la secretaría de la Comisión y la secretaría del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA). El Grupo de Trabajo se reunió cuatro veces entre febrero de 1999 y febrero de 2000.

11. El Grupo de Trabajo informó a la Comisión sobre la labor realizada en sus períodos de sesiones del segundo trimestre y el tercer trimestre de 1999, y, sobre esa base, la Comisión presentó un informe preliminar a la Asamblea General en 1999. En su resolución más reciente sobre el régimen común (resolución 54/238, de 23 de diciembre de 1999), la Asamblea acogió con satisfacción los progresos logrados hasta la fecha y pidió a la Comisión que continuara su labor de conformidad con el programa que figuraba en su 24° informe anual.

Opiniones de las organizaciones

12. La secretaría del CCCA señaló que el año anterior el CCCA había acogido con satisfacción la labor que estaba realizando el Grupo de Trabajo sobre el marco para la gestión de los recursos humanos. Los representantes de cinco organizaciones y de la secretaría del CCCA habían trabajado afanosamente con los demás miembros del Grupo de Trabajo en ese proyecto, y las organizaciones estaban muy agradecidas por la forma

rigurosa y seria en que se había realizado esa labor. El CCCA deseaba destacar, al igual que el año anterior, cuánto agradecía el espíritu positivo y de colaboración demostrado por el Grupo de Trabajo. En su declaración de apertura, el CCCA se refirió al valor de destacar los vínculos entre los diferentes elementos de la gestión de los recursos humanos a fin de que pudiera verse de qué manera las medidas en una esfera tenían repercusiones en otras. El marco constituía un instrumento dinámico que sería necesario actualizar a medida que, con el tiempo, evolucionaran los problemas, los acontecimientos y el conjunto de conocimientos relativos a la profesión. Por ejemplo, sería necesario volver a ocuparse de la parte relativa a las relaciones entre el personal y la administración para asegurarse de que el texto reflejara la labor relativa a las normas de conducta para la administración pública internacional.

Opiniones de los representantes del personal

13. La Presidenta del CCISUA tomó nota de los resultados de las deliberaciones sobre la gestión de los recursos humanos y recordó que había participado activamente en el Grupo de Trabajo. Dijo asimismo que apoyaba plenamente el marco. El CCISUA había presentado a la Comisión un documento en que se proponía un nuevo sistema de promoción de las perspectivas de carrera para la administración pública internacional. A juicio del CCISUA, el actual sistema de promoción de las perspectivas de carrera no promovía una cultura de creatividad ni un ambiente en el que el personal pudiera sentir la satisfacción de estar trabajando en aras de un fin elevado. El CCISUA tenía la esperanza de que el nuevo enfoque orientado hacia el futuro que propugnaba en su documento pudiera examinarse conjuntamente con los documentos sobre el régimen de sueldos y el marco para la gestión de los recursos humanos que tenía ante sí la Comisión. El documento se centraba en el pronóstico de las necesidades efectivas de las organizaciones y en la planificación adecuada para la selección y contratación de personal en el futuro. El CCISUA creía que las Naciones Unidas debían cimentar su reputación de órgano mundial con una vocación noble, así como el concepto de servicio de interés público. Todavía eran muchos los hombres y las mujeres jóvenes que se sentían atraídos a la Organización por motivos de idealismo. No obstante, era esencial mejorar el medio de trabajo, las condiciones de servicio y las escalas de sueldos y promover una gestión de las perspectivas de carrera que inspirara confianza como parte de la política general e integrada de

recursos humanos que debía elaborar y aplicar la Organización. En el proceso de responder a esos retos, era necesario afianzar los nobles objetivos e intenciones de los fundadores. Había que garantizar que los principios Noblemaire y Flemming seguirían rigiendo las condiciones de servicio del personal y que seguirían respetándose y manteniéndose plenamente.

Deliberaciones de la Comisión

14. La Comisión dio las gracias a todos los miembros del Grupo de Trabajo por el marco para la gestión de los recursos humanos presentado, y dijo que, dentro de lo que cabía prever, el marco formaría la base de la política y los procedimientos futuros. Recordó que en el más reciente de sus informes¹ había informado con algún detalle a la Asamblea General sobre:

- a) La evolución de la gestión de los recursos humanos en todo el mundo;
- b) El estado de la gestión de los recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas;
- c) Los problemas que enfrentaban los administradores de recursos humanos de las organizaciones que aplicaban el régimen común;
- d) Las actividades de reforma de las organizaciones que aplicaban el régimen común; y
- e) Los efectos del entorno en la gestión de los recursos humanos.

15. En ese período de sesiones, la Comisión tenía ante sí, terminado, el proyecto de marco para la gestión de los recursos humanos. Al pasar revista al marco, la Comisión recordó que había dado orientaciones al Grupo de Trabajo a medida que avanzaba en su labor durante el año anterior, y señaló que su orientación se reflejaba en el producto final.

16. La Comisión recordó que la labor relativa al marco realizada hasta la fecha había ayudado a establecer determinadas prioridades para los trabajos futuros, según había informado a la Asamblea General en su informe de 1999. En el 51º período de sesiones, la Comisión había abordado la primera prioridad —la revisión de las normas de conducta de 1954 para la administración pública internacional— y había comenzado a trabajar sobre el tema identificado como segunda prioridad —el régimen de sueldos y prestaciones.

17. En el marco se indicaban las fuerzas internas y externas que repercutían en las estrategias de recursos

humanos y se hacía referencia a seis esferas principales y varias subesferas en el ámbito de los recursos humanos. Las seis esferas principales eran las siguientes:

- a) Ética y normas de conducta para la administración pública internacional;
- b) Remuneración y prestaciones;
- c) Empleo;
- d) Gestión de la carrera;
- e) Política de buen gobierno;
- f) Gestión de la información sobre recursos humanos.

La Comisión consideraba que el marco se había visto fortalecido por las definiciones que se habían elaborado para cada una de las esferas principales, la identificación de esferas básicas y no básicas, los vínculos con otros componentes y los principios rectores básicos. Las esferas básicas eran aquéllas que mantenían unido al sistema de las Naciones Unidas; tenían por objeto:

- a) Evitar todo tipo de competencia en el empleo de personal como resultado de diferencias fundamentales en la remuneración total;
- b) Promover valores comunes en la administración pública internacional;
- c) Facilitar la movilidad del personal entre las organizaciones del sistema.

18. La Comisión observó que, aunque en el pasado se habían formulado estrategias de recursos humanos en distintas organizaciones, ésa era la primera vez que se intentaba establecer un marco que pudiera guiar al régimen común. Ello lo convertía en un instrumento valioso no sólo para los profesionales de recursos humanos sino también para otros interesados que acaso desearan elaborar estrategias en sus organizaciones. También era la primera vez que se habían identificado los elementos básicos, y explicado claramente cómo se relacionaban las diversas esferas de recursos humanos y qué principios debían guiar los trabajos en cada una de ellas. El marco para la gestión de los recursos humanos permitiría a la Comisión:

- a) Proporcionar sistemas adecuados y eficaces de gestión de los recursos humanos en el régimen común en relación con las cuestiones básicas para el sistema central;

- b) Elaborar directrices normativas amplias sobre otras cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos que eran responsabilidad de las organizaciones.

Conclusiones de la Comisión

19. La Comisión aprobó el marco para la gestión de los recursos humanos que figura en el anexo II del presente informe, y señaló que el marco constituía un instrumento dinámico que debería ser actualizado sistemáticamente, según fuera necesario. La Comisión se proponía utilizarlo para guiar sus trabajos en el futuro, como se indicó en el párrafo 18 *supra*. La Comisión recomendó a las organizaciones que utilizaran el marco para la gestión de los recursos humanos como base para su labor futura con respecto a las políticas y los procedimientos de recursos humanos, y que lo señalaran a la atención de sus órganos rectores respectivos.

B. Proyecto de normas de conducta para la administración pública internacional

20. En su 47° período de sesiones, celebrado en abril y mayo de 1998, la Comisión decidió actualizar, en consulta con las organizaciones, el informe de 1954 de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional (JCAPI) titulado “Normas de conducta en la administración pública internacional”. La Asamblea General tomó nota de esa decisión en sus resoluciones 52/252, de 8 de septiembre de 1998, y 54/238, de 23 de diciembre de 1999. Un grupo de trabajo establecido por la Comisión, que había contado con la plena participación de representantes de las organizaciones (incluidos asesores jurídicos), del CCISUA y de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA), había preparado el proyecto de normas a partir de un documento elaborado por la secretaría de la Comisión sobre el que la Comisión había hecho observaciones previamente. Las normas fueron examinadas, revisadas y aprobadas por la Comisión en su 51° período de sesiones (abril de 2000) en espera de que los asesores jurídicos de las organizaciones formularan comentarios para garantizar que las revisiones de la Comisión fueran compatibles con los instrumentos jurídicos y los marcos legislativos de las organizaciones. Entre los períodos de sesiones 51° y 52° la secretaría distribuyó el proyecto revisado a las organizaciones, a fin de que éstas pudieran hacer observaciones.

Opiniones de las organizaciones

21. El CCCA tomó nota de la información presentada en el documento respecto de las observaciones formuladas por las organizaciones sobre el texto de las normas de conducta revisadas por la Comisión en su anterior período de sesiones. Como se había señalado en los períodos de sesiones 50° y 51°, las normas de conducta constituían una de las piedras angulares de la administración pública internacional. Por consiguiente, era de suma importancia que el producto final reflejara las mejores ideas actuales en el lenguaje contemporáneo, a fin de que, como el modelo de 1954, el texto revisado fuese perdurable. Para el CCCA, lo principal era que las normas revisadas fueran adoptadas por todas las organizaciones. De ahí que tuvieran que ser aceptables para todos los órganos rectores con facultades soberanas en ese ámbito. Si los órganos rectores no aprobaban el texto revisado, existía la clara posibilidad de que proliferaran textos diferentes e, incluso, divergentes. En opinión del CCCA, ello sería lo peor que podría suceder a las iniciativas adoptadas para fortalecer la administración pública internacional. Existía una gran preocupación acerca de la posibilidad de seguir adelante con el texto actual. Algunas organizaciones preferirían que se conservase el texto de 1954 y otras deseaban realizar sus propias revisiones.

22. El objetivo era ofrecer al sistema de las Naciones Unidas normas de conducta actualizadas que, como las de 1954, sirviesen de inspiración. El texto actual, independientemente de sus deficiencias de fondo, no tenía suficiente poder de inspiración y no alentaría a quienes ingresaran en la administración pública internacional a esforzarse por llevar a la práctica los valores de independencia, imparcialidad e integridad consagrados en la Carta, como sucedía en el caso del texto anterior. El CCCA pidió a la Comisión que considerara la posibilidad de establecer un nuevo grupo de trabajo tripartito que incluyera al mayor número posible de los participantes en el grupo anterior, incluidos los miembros de la Comisión. El grupo de trabajo se encargaría de reparar y volver a examinar los textos presentados hasta la fecha con miras a lograr un consenso. Por encima de todo, el tono y el estilo del producto final debían reflejar los singulares ideales y objetivos que eran un rasgo característico del servicio en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Opiniones de los representantes del personal

23. La Presidenta del CCISUA dijo que el proyecto de normas de conducta se apartaba del texto convenido de las normas revisadas que había preparado el grupo de trabajo tripartito, en el que el CCISUA había participado plenamente. El CCISUA no había sido invitado a presentar por escrito comentarios sobre el contenido de ese documento; sólo se había invitado a las organizaciones a formular observaciones sobre los puntos que no fueran compatibles con los respectivos marcos legislativos. Como se había dicho en otras ocasiones, las normas de conducta de la Comisión debían reflejar el ideal general de comportamiento y conducta de los funcionarios públicos internacionales dedicados al servicio de la paz y la prosperidad del mundo. En ese sentido, resultaba difícil comprender cómo las normas podían estar sujetas a los reglamentos y las políticas internas de una o más organizaciones del sistema. Tal como se desprendía de los comentarios formulados, algunas organizaciones no tenían problemas jurídicos para aceptar el texto revisado del proyecto de normas, pero otras alegaban incompatibilidades con sus reglamentos. El CCISUA consideraba que ése era un enfoque negativo del próximo decenio, en que un nuevo conjunto de directrices debería regir el quehacer de la administración pública de la comunidad mundial.

24. En opinión del CCISUA, el tono y el enfoque generales del documento no servían de inspiración, sino que eran bastante dictatoriales e imponían prohibiciones. Asimismo, el lenguaje poético del decenio de 1950 había sido sustituido por un texto de índole más pragmática y retrospectiva. Había, además, cierto grado de superposición entre los valores básicos y los principios rectores, en particular en cuestiones relacionadas con la integridad y la competencia. Expresiones tales como “igualdad entre los géneros” y “hostigamiento” eran demasiado generales y se prestaban a diversas interpretaciones. La Presidenta hizo varias observaciones sobre el texto, que presentó por escrito, en que destacaba ciertos pasajes del texto en que los cambios efectuados por la Comisión habían, a su juicio, empeorado el borrador del grupo de trabajo.

25. Ese exceso de prudencia en cuestiones tan importantes tenía lugar en momentos en que la OIT reconocía una asociación en pie de igualdad entre el personal y la administración mediante un convenio colectivo que había entrado en vigor el 1° de abril de 2000. El CCISUA veía con envidia lo que era sólo un primer paso hacia acuerdos sustantivos en cuestiones tales como

las reclamaciones, la promoción de las perspectivas de carrera, el hostigamiento en el lugar de trabajo y la contratación, entre otras. Mientras se producía esa revolución en una organización hermana, en las Naciones Unidas los miembros del CCISUA hacían frente a las pautas de conducta retrógradas y desmoralizantes de la administración, que aplicaba un enfoque tradicional en la gestión de la Organización. La Comisión no sólo debería procurar que se adoptara un enfoque común en todo el sistema respecto de las cuestiones relacionadas con la gestión del personal, sino que también debería proporcionar un conjunto de principios rectores por los que pudieran guiarse todas las organizaciones.

Deliberaciones de la Comisión

26. La Comisión recordó la razón que había motivado el proceso en curso y la forma en que se le había planteado. En 1998, cuando las Naciones Unidas estaban a punto de aprobar un código de conducta para su personal, la Asamblea General había solicitado la opinión de la Comisión al respecto. Esa opinión se había tenido posteriormente en cuenta y las Naciones Unidas habían publicado el código como enmienda a su Reglamento y Estatuto del Personal. Aproximadamente al mismo tiempo, la Comisión había empezado a elaborar un marco integrado para la gestión de los recursos humanos que incluía un componente relativo a la ética y las normas de conducta del personal de la administración pública internacional. La Comisión hacía una distinción entre las cláusulas y las reglas de estatutos y reglamentos, que podían variar según las distintas necesidades de cada organización, y un conjunto básico de normas comunes por las que debía guiarse todo el personal de la administración pública internacional. Por consiguiente, había decidido actualizar las normas de 1954 en cooperación con las organizaciones y los representantes del personal, con miras a modernizar su formulación y dar cabida a los nuevos conceptos y situaciones que no existían, o revestían menor importancia, cuando se habían redactado las normas de 1954.

27. La Comisión había observado al principio que algunas organizaciones habían presentado comentarios sobre el proyecto revisado entre los períodos de sesiones y que la mayoría de esos comentarios no se referían a aspectos jurídicos sino que eran correcciones o cambios de redacción, si bien algunos tenían que ver con el fondo de la cuestión. La Comisión tomó nota de las preocupaciones expresadas por el personal y las organizaciones que habían hecho comentarios. Además, era

evidente para los miembros de la Comisión que las organizaciones aún no habían llegado a un consenso.

28. En esos momentos, la Comisión debía decidir cómo proceder a la luz de las opiniones expresadas por las organizaciones. Algunos consideraban que el resultado de ese proceso sólo tendría valor si todas las organizaciones estaban de acuerdo con las normas. Si se presentaban las normas a la Asamblea en esa etapa, podía suceder que no recibieran el beneplácito general. La Comisión deseaba aclarar que estaba dispuesta a trabajar durante el período de sesiones en curso en un nuevo proyecto de normas a fin de tener en cuenta todas las observaciones presentadas por las organizaciones y los representantes del personal. Sin embargo, las organizaciones no estaban de acuerdo en darles término en esa oportunidad.

29. Otros señalaron que, cuando la Comisión había examinado el proyecto de normas del grupo de trabajo en su anterior período de sesiones, sólo había introducido cambios tras realizar un minucioso análisis de todos los borradores y escuchar atentamente todas las opiniones. Por otra parte, no correspondía a la Comisión apoyar mecánica o automáticamente los resultados de la labor de un grupo de trabajo. La Comisión establecía grupos de trabajo para que formularan recomendaciones que luego examinaba la Comisión.

30. La Comisión señaló que se habían introducido cambios aproximadamente en la mitad del texto preparado por el grupo de trabajo. Puesto que muchos de los cambios eran de menor importancia, algunos miembros estimaban que la Comisión debía volver a examinar el proyecto de normas en el período de sesiones en curso en un grupo de trabajo plenario. Otros consideraban que ése no era un enfoque productivo; puesto que muchas organizaciones no estaban presentes para dar su opinión, en definitiva la Comisión podría tener que atender a objeciones nuevas o similares de algunas organizaciones. Tras un debate prolongado se acordó por consenso aplazar la adopción de una decisión hasta el siguiente año, oportunidad en que la Comisión se comprometió a darle término.

Decisiones de la Comisión

31. La Comisión, atendiendo a lo solicitado por el CCCA, en nombre de las organizaciones, de que se les diera la oportunidad de realizar un último examen para presentar observaciones, decidió aplazar la adopción de una decisión sobre el tema. La Comisión instó

nuevamente a las organizaciones a que presentasen la totalidad de sus opiniones y a que, en la medida de lo posible, llegasen a un consenso sobre el proyecto de normas antes del siguiente período de sesiones de la Comisión, oportunidad en que ésta lo examinaría y terminaría a fin de presentar su propuesta a la Asamblea General en el año 2001.

C. Gestión de los recursos humanos: examen del régimen de remuneración y prestaciones

32. En sus períodos de sesiones 51° (abril de 2000) y 52° (julio y agosto de 2000), la Comisión prosiguió sus deliberaciones sobre el examen del régimen de remuneraciones y prestaciones junto con el correspondiente sistema de clasificación de puestos. La Comisión recordó que la Asamblea General, en sus resoluciones 51/216, 52/216 y 53/209, le había pedido que asumiera la responsabilidad principal del análisis de nuevos criterios en la esfera de la gestión de los recursos humanos y que, a tal fin, había elaborado un marco para la gestión de los recursos humanos (véanse los párrafos 10 a 19 y el anexo II del presente informe). Fue en ese contexto en que se acordó máxima prioridad a la reforma del actual régimen de sueldos.

Opiniones de las organizaciones

33. El Presidente del CCCA resumió sus opiniones sobre las cuestiones y los problemas relacionados con el actual sistema de remuneración y prestaciones. Dicho sistema se basaba en prácticas de trabajo y su-puestos que ya no eran válidos. En particular, un sistema caracterizado por carreras vitalicias ya no satisfacía las necesidades de todas las organizaciones; cada vez más, las organizaciones optaban por nombramientos de duración más limitada, que no fueran de carrera. El actual sistema no favorecía la labor de los directores, que debían responder cada vez más de la gestión eficaz de los recursos humanos, ni permitía la aplicación de criterios basados en la labor en equipo. El sistema era rígido y no podía, por ello, incorporar los cambios en la naturaleza del trabajo, en los mandatos y en las misiones de las organizaciones, ni responder a nuevas demandas y a las expectativas del personal. El objetivo del examen consistiría en mantener los principios Noblemaire y Flemming, pero, al mismo tiempo, retribuir al personal de forma tal que existiera un claro vínculo entre la remuneración y el mérito, la competencia, la

responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y el desempeño del personal. Debía revisarse el sistema a fin de que las organizaciones pudieran atraer y retener personal altamente calificado, incluidos directivos superiores y determinadas categorías de profesionales o técnicos que escaseaban, y proporcionar al personal con un desempeño sobresaliente oportunidades bien definidas de adelanto en la carrera. Entre los objetivos de todo examen del régimen de remuneración y prestaciones debían figurar los siguientes: fomento de la movilidad del personal, fortalecimiento de la administración pública internacional y mayor flexibilidad en su composición y concesión de un conjunto de recompensas de carácter general.

34. El Presidente del CCCA señaló varias cuestiones que debían incluirse en la etapa siguiente del examen. Entre ellas figuraban a) la reforma del sistema de clasificación de puestos mediante la incorporación de competencias, b) un sistema de bandas anchas y por grupos de puestos, c) un cuadro ejecutivo superior, d) el pago según la contribución del funcionario y e) el fortalecimiento de los sistemas de gestión de la actuación profesional. También debería incluirse en el examen la simplificación de las prestaciones y un examen de la doble escala de sueldos según la situación familiar. El CCCA sugería que se establecieran uno o más grupos de trabajo en que participasen todos los asociados en el proceso, incluidos los directores (y directores de programas), para avanzar en la forma más eficaz y económica posible. Asimismo recomendó la adopción de un criterio integral que tuviese en cuenta los vínculos entre las diferentes esferas de la gestión de los recursos humanos determinadas en el marco para la gestión de los recursos humanos.

35. La representante de las Naciones Unidas señaló que era necesario aclarar los objetivos del examen del régimen de remuneración y prestaciones, acordar los principios en que se basaría, determinar los obstáculos que se interponían a la introducción de cambios y adoptar decisiones sobre las cuestiones que debían considerarse, en orden de prioridad. Aceptó el criterio general para el examen presentado por el CCCA y aclaró que los objetivos principales de las Naciones Unidas eran sustituir el actual sistema complejo y rígido de remuneración por un sistema competitivo y simplificado; recompensar al personal según el mérito, la competencia y la actuación tanto individual como en equipo; establecer mecanismos que permitiesen obrar con mayor flexibilidad; completar el sistema de gestión de la

actuación profesional de la Organización dándole mayor flexibilidad para tener en cuenta los méritos del personal con una actuación destacada; y establecer un sistema más sencillo y fácil de administrar. Los principios que debían regir el examen incluían el principio Noblemaire, el reconocimiento de que el régimen de remuneración era un sistema de gestión y debía reflejar la estrategia general de la Organización, el fortalecimiento del carácter independiente e internacional de la administración pública del régimen común y la participación de todas las partes. Las Naciones Unidas estaban dispuestas a seguir examinando la cuestión del sistema de bandas anchas y creían que debía ir acompañado de un sistema sólido de gestión de la actuación profesional con directores debidamente capacitados; las Naciones Unidas no apoyaban la idea de una escala de sueldos única aplicable tanto a los funcionarios con familiares a cargo como a aquéllos sin familiares a cargo.

36. Las organizaciones estaban de acuerdo en que había que reforzar el sistema de remuneración y prestaciones para poder alcanzar las metas que se habían fijado y apoyaban la propuesta de establecer grupos de trabajo para continuar la labor. El representante de la OIT dijo que su organización estaba ejecutando un importante programa interno de reforma de la gestión de los recursos humanos, que comprendía propuestas para modificar las disposiciones sobre clasificación de puestos que podrían llevar a la adopción de un sistema del tipo de los de bandas anchas. El representante del OIEA informó de que su organización utilizaba una fuerza de trabajo altamente especializada a la cual no podía aplicarse el criterio de la movilidad en la mayoría de los casos. El OIEA también estaba haciendo algunos cambios, entre los que figuraba la concesión de mayor autoridad a los directores. El OIEA tenía como objetivos la flexibilidad, la transparencia y la simplificación de los procedimientos y un sistema de presupuestación basado en los resultados. Estaba considerando también la posibilidad de conceder una prima en el caso de los contratos de duración limitada.

Opiniones de los representantes del personal

37. La Presidenta del CCISUA dijo que, como resultado de los problemas generados por una crisis financiera que había durado más de diez años, y de su repercusión inmediata en el presupuesto de la Organización, los puestos y los sueldos, así como los ascensos y la contratación, se habían estancado, y las condiciones de servicio del personal de la administración pública

internacional habían empeorado. A fines del decenio de 1990, el número de personas que habían dejado la Organización, entre los que se contaban principalmente funcionarios con experiencia y sólidos conocimientos teóricos y prácticos, era superior al número de personas contratadas. Actualmente la Organización apenas podía competir en el mercado mundial de trabajo a fin de atraer a personas altamente calificadas. Los encargados de la reforma, en su desesperación por mantener cierta ventaja en el mundo de la competencia, estaban ahora dispuestos a experimentar con todo tipo de ideas, tanto nuevas como viejas, a reconfigurar la remuneración total y a reducir las prestaciones e, incluso, a reformular los principios básicos y las normas de empleo.

38. A su juicio, el sistema de bandas anchas, consistente en fusionar un gran número de puestos por banda y establecer un régimen de remuneración basado en el valor del mercado, era uno de esos nuevos experimentos. Los principales ingredientes de ese nuevo enfoque eran la eliminación de un sistema de evaluación y comparación de puestos y una mayor flexibilidad en la asignación de funciones, así como la atenuación de las jerarquías. El establecimiento de un sistema de bandas anchas dejaría el paso expedito a un sistema muy diferente de gestión de los sueldos, reduciría la importancia del personal en la gestión de los sueldos, modificaría la función de los directores y les exigiría que adoptaran decisiones en relación con la remuneración y las prestaciones de su personal y eliminaría la necesidad de la clasificación de puestos y las comparaciones entre los puestos. Esa clase de sistema no era adecuado en una organización pluricultural. A su juicio, había muchas incógnitas que debían ser estudiadas en mayor detalle. La aplicación de un sistema de bandas anchas cambiaría a la Organización, reduciría las oportunidades de ascenso y de movilidad en sentido ascendente y daría lugar a irregularidades en la gestión de los sueldos habida cuenta de los insuficientes conocimientos y aptitudes de la mayoría de los directores, así como a la manipulación, el caos y el favoritismo. En particular, atentaría contra los dos principios básicos: los principios Noblemaire y Flemming. La aplicación de un sistema de bandas anchas significaba el abandono de la evaluación de los puestos y del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. El personal no sabía sobre qué base se establecían sus sueldos.

39. El CCISUA estaba de acuerdo en que era necesario reorientar el régimen de remuneración y propugnaba el establecimiento de un régimen de remuneración y

ascensos basado en la actuación profesional y el mérito. Al mismo tiempo, el CCISUA no estaba convencido de que una modificación drástica de esa naturaleza fuese viable o práctica. El CCISUA propugnaba la reforma del sistema de contratación y ascensos, que, a su juicio, era bastante anticuado. El sistema actual contribuía a la baja moral y productividad del personal. El CCISUA había elaborado un nuevo enfoque en relación con el régimen de remuneración y la promoción de las perspectivas de carrera basado en el mérito, la actuación profesional, los conocimientos y la experiencia, que promovía la capacitación como el principio básico para pasar de una categoría a otra y como condición para la movilidad en sentido ascendente. La propuesta del CCISUA preveía la eliminación del actual sistema de dos clases de personal y tenía en cuenta la movilidad geográfica, pero no atentaba contra el principio básico del régimen de remuneración: el principio Noblemaire.

Deliberaciones de la Comisión

40. La Comisión se mostró satisfecha con los resultados del Foro sobre la gestión de los recursos humanos, celebrado en condiciones de retiro, del 14 al 16 de julio. Los dos temas principales examinados (el posible establecimiento de un cuadro ejecutivo superior (CES) y un sistema de bandas anchas de remuneración) guardaban estrecha relación con los problemas a que hacían frente las organizaciones del régimen común. Las deliberaciones relativas a los casos presentados por expertos de los Países Bajos y el Gobierno federal de los Estados Unidos sobre el CES, y por el Banco Mundial y la administración pública australiana sobre la aplicación de sistemas de bandas anchas de remuneración dieron a los participantes la oportunidad de ampliar sus conocimientos sobre esas cuestiones.

41. A juicio de la Comisión, el Foro de la Comisión, junto con los documentos de la secretaría sobre el régimen de remuneración, había facilitado el diálogo sobre la reforma, que abarcaba cuestiones muy complejas. La Comisión observó que la aplicación de un sistema de remuneración competitivo capaz de reflejar los cambios en la misión y los mandatos de las organizaciones y las nuevas exigencias en cuanto a aptitudes y competencias revestía una importancia fundamental para asegurar la competitividad de las organizaciones internacionales en el mundo actual, en rápida evolución. La Comisión compartía la perspectiva y los análisis presentados por el CCCA, en particular, la opinión de que era necesario aplicar un enfoque integral al examen

del régimen de remuneración y prestaciones en que se tuvieran en cuenta los vínculos entre distintos aspectos de la gestión de los recursos humanos definidos en el marco integrado para la gestión de los recursos humanos.

42. La Comisión recordó que hacía ya más de 10 años que se había expresado, por primera vez, preocupación en relación con el régimen actual de remuneración y prestaciones, en el contexto de las dificultades para contratar y conservar personal a que hacían frente las organizaciones. Esa preocupación seguía existiendo y se centraba ahora en la rigidez del régimen y en su falta de adaptabilidad a la naturaleza rápidamente cambiante de la labor del sistema de las Naciones Unidas (incluida la evolución de los mandatos y la misión de las organizaciones) y a las fuerzas del mercado de trabajo externo. No menos importante era la falta de una vinculación firme entre la remuneración y la actuación profesional. La Comisión tomó nota de que era necesario, además, simplificar tanto el sistema como su administración mediante la introducción de criterios modernos.

43. Refiriéndose al actual sistema de clasificación de puestos, la Comisión observó que cumplía la finalidad para la que había sido concebido en el decenio de 1970, pero que no era suficientemente flexible para satisfacer las necesidades actuales ni para adaptarse a las estructuras más planas de las organizaciones, al trabajo en equipo y a una plantilla de personal con aptitudes nuevas y múltiples. Consideró que el régimen de remuneración y prestaciones, que había sido concebido para satisfacer las necesidades de otra época, hacía que a los directores y al personal les resultase difícil cumplir la función que debían cumplir en organizaciones modernas y eficientes, es decir, directores con criterio innovador y que rindieran cuentas y funcionarios que añadieran valor a su trabajo a todos los niveles. Por último, era posible que no satisficiera las aspiraciones de los funcionarios más jóvenes, a quienes quizá les interesarán en menor medida la seguridad en el empleo y la antigüedad y en mayor medida la posibilidad de incrementar sus propias competencias mediante la movilidad y de ser recompensados por su contribución personal.

44. Teniendo en cuenta las consideraciones precedentes, la Comisión decidió establecer mecanismos que permitiesen la participación más amplia posible y las aportaciones de las organizaciones y del personal. Se establecería un comité directivo bajo la coordinación

general del Presidente de la Comisión para que orientara, en un período de dos años, toda la futura labor de examen del régimen de remuneración y prestaciones. Las recomendaciones del comité directivo se presentarían a un grupo de trabajo plenario de la Comisión, de composición abierta, para que éste las examinase en el siguiente período de sesiones.

45. Se logró consenso sobre las tres esferas que requerían atención prioritaria: a) la naturaleza de la labor; b) los mecanismos para recompensar la actuación profesional y c) la capacidad de gestión. Esas cuestiones se tratarían en grupos especializados que se establecerían en los lugares de destino en que había sedes: Nueva York, Ginebra y Viena. Los grupos se encargarían de analizar cada una de las esferas, teniendo presentes también los factores externos que influían actualmente en el sistema de las Naciones Unidas, y proponiendo opciones para su examen por el comité directivo.

46. Sobre la base de las deliberaciones reseñadas más arriba, la Comisión elaboró un plan general y un mandato para la labor del comité directivo y de los grupos especializados (véase el anexo III del presente informe).

Decisión de la Comisión

47. La Comisión decidió seguir adelante con el examen del régimen de remuneración y prestaciones de conformidad con las modalidades descritas en el anexo III del presente informe.

D. Reconocimiento de la competencia lingüística en el sistema de las Naciones Unidas

48. En 1998 la Comisión recomendó a la Asamblea General que el plan de incentivos para el aprendizaje de idiomas para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, en las organizaciones que contaban con dicho plan, dejase de ser aplicado en la forma en que se aplicaba y fuese reemplazado por una bonificación no pensionable. El plan para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores era un incentivo, consistente en la concesión de incrementos de sueldo acelerados dentro de la categoría (cada 10 meses en vez de cada 12 meses para los escalones ordinarios de la escala de sueldos y cada 20 meses en vez de cada 24 meses para los escalones por servicios prolongados de la escala). Puesto que el incentivo se basaba en el nivel

de los sueldos netos, que, a su vez, estaba relacionado con el nivel de la remuneración pensionable, el incentivo era pensionable. En el plan para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, se estipulaba una prima pensionable del 5% basada en el sueldo más bajo de un secretario bilingüe de categoría G-5 o G-4, según el lugar de destino. La Comisión recomendó también a la Asamblea y a los órganos legislativos o rectores de otras organizaciones que aplicaban el régimen común que:

a) La prima de idiomas de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos se pagase en forma de una gratificación no pensionable, teniendo presente la mencionada recomendación a la Asamblea General y en la inteligencia de que se armonizarían los sistemas que se aplicaban a ambos cuadros del personal;

b) Se asegurasen de que se pagase la gratificación a los funcionarios de ambos cuadros únicamente si el idioma era usado en la organización. Al efectuarse la evaluación periódica de la actuación profesional, las organizaciones deberían tomar una nueva prueba para verificar el estado de los conocimientos o certificar que los funcionarios estuviesen usando efectivamente en la organización el idioma o los idiomas de que se tratase.

49. La Asamblea General, en la sección II.B de su resolución 53/209, de 18 de diciembre de 1998, pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que volviera a examinar las recomendaciones que le había formulado en 1998 respecto del reconocimiento de la competencia lingüística. La Asamblea pidió expresamente a la Comisión que le informase en su 55º período de sesiones sobre:

a) Las razones para recomendar que se modificara el plan en vigor;

b) La medida en que un plan de ese tipo seguiría constituyendo un incentivo para el multilingüismo en las organizaciones;

c) La base para determinar el monto de los incentivos para ambos cuadros;

d) Las medidas de transición;

e) Los derechos adquiridos del personal.

Opiniones de las organizaciones

50. El secretario del CCA señaló que en el documento preparado por la secretaría básicamente se

recordaba lo que se había recomendado dos años antes a la Asamblea General y, en consecuencia, recordó la declaración que había hecho el CCCA en esa ocasión. Un conocimiento amplio de idiomas no sólo era importante para atender a determinadas necesidades funcionales sino que, asimismo, servía para promover la comprensión entre organizaciones multiculturales y para crear una fuerza de trabajo más flexible. El CCCA instaba a la Comisión a que siguiera apoyando decididamente los planes de incentivos para el aprendizaje de idiomas, que servían para incentivar a los funcionarios a afianzar sus conocimientos de idiomas a fin de estar preparados para asumir las nuevas funciones que pudiera ser necesario cumplir. En momentos en que las organizaciones debían hacer frente a mayores responsabilidades con menores recursos y el personal se veía obligado a cumplir nuevas tareas, esos incentivos ayudaban a crear una fuerza de trabajo más flexible, móvil y plurivalente. En vista de las diferencias entre los mandatos, las estructuras, los sistemas y las necesidades de las distintas organizaciones, las modalidades para el reconocimiento de la competencia lingüística en el régimen común sólo debían ser determinadas a grandes rasgos. Por lo tanto, el CCCA instaba encarecidamente a la Comisión a que apoyase la continuación de los planes de incentivos para el aprendizaje de idiomas en su forma actual, es decir, que apoyase la continuación de ambos planes, a saber, el plan de incentivos para los funcionarios del cuadro orgánico y la prima de idiomas para los funcionarios del cuadro de servicios generales.

51. En cuanto a la realización de pruebas periódicas para comprobar el estado de los conocimientos lingüísticos, el CCCA consideraba que no era posible llegar a una conclusión válida sobre la relación costo-beneficio de esa práctica basándose únicamente en la experiencia de una organización. Por ejemplo, el programa de idiomas de las Naciones Unidas abarcaba la administración de exámenes de competencia lingüística para muchas otras organizaciones del sistema en más de 100 lugares donde se celebraban exámenes en seis idiomas oficiales para unos 3.000 funcionarios por año. En ese caso, la celebración de esa clase de exámenes no sería eficaz en función del costo. El CCCA apoyaba la propuesta de que se informase a la Asamblea General de que la cuestión tendría que examinarse en el marco del examen más amplio de la remuneración y las prestaciones.

52. El representante de las Naciones Unidas apoyó decididamente los actuales planes de incentivos para

promover entre el personal el conocimiento de idiomas, que era un elemento primordial de la política de las Naciones Unidas de multilingüismo. El representante de las Naciones Unidas se opuso al concepto de pruebas periódicas porque las economías que se lograrían eliminando las primas de idiomas serían muy inferiores a las previstas. Además, los gastos administrativos del proceso de exámenes periódicos, así como los gastos relacionados con la suspensión del pago de la prima y su posible reanudación tras una prueba posterior, reducirían considerablemente las economías previstas. Asimismo señaló que, al examinar una propuesta sobre las pruebas periódicas, la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas había confirmado que sería necesario hacer numerosas excepciones para evitar las impugnaciones jurídicas.

Opiniones de los representantes del personal

53. La Presidenta del CCISUA dijo que muchos funcionarios estudiaban idiomas a fin de recibir las prestaciones ofrecidas actualmente y por eso tenían derechos adquiridos en el sistema en vigor. En consecuencia, las prestaciones debían seguir siendo pensionables. En cuanto a las pruebas periódicas, señaló que no serían eficaces en relación con el costo y tomarían mucho tiempo.

Deliberaciones de la Comisión

54. La Comisión respondió a la petición de la Asamblea General de que volviera a examinar sus recomendaciones en cuanto al reconocimiento de la competencia lingüística y las cuestiones concretas planteadas en ese contexto y mencionadas en el párrafo 49 *supra*.

a) Razones para recomendar la modificación del plan en vigor

55. La Comisión recordó que había recomendado el abandono de los planes en vigor porque no eran eficaces para promover una cultura de multilingüismo. Además, el valor del incentivo y el de la prima eran distintos y, por lo tanto, no había equidad. En consecuencia, la Comisión había recomendado que las disposiciones en vigor se remplazasen por un plan único consistente en una gratificación global no pensionable única. Dicha gratificación debía ser una suma concedida en forma directa y transparente, cuyo propósito resultase claro para el personal. Se aceptaba generalmente que, para que el efecto fuese máximo, las recompensas debían ser claras, reconocibles, inmediatas

y de valor. Una característica de la suma global era que no sería pensionable, porque la Comisión consideraba que la importancia asignada por el empleador a los idiomas en el lugar de trabajo no debía constituir una prestación continua que siguiese concediéndose después del servicio.

b) Medida en que un plan especial de reconocimiento de la competencia lingüística seguiría constituyendo un incentivo para el multilingüismo

56. La Comisión señaló que era difícil evaluar la forma en que los planes de reconocimiento de la competencia lingüística afectaban a la promoción del multilingüismo. No obstante, habida cuenta de que tanto la Comisión como las organizaciones creían en el valor de esa clase de planes y apoyaban la concesión de incentivos financieros razonables para ambos cuadros de funcionarios, era posible que un incentivo más definido, tangible y transparente para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores fuera más efectivo que el actual. Además, la cuantía tendría que ser importante para poder motivar a los funcionarios a adquirir el dominio de otro idioma. Se señaló que la mundialización y el gran número de personas con conocimientos de idiomas en los mercados de trabajo de todo el mundo hacían dudar de la necesidad de un incentivo o prima en el sistema de las Naciones Unidas. No obstante, si los planes actuales se eliminaban o se reducían las sumas, ello podría tener un efecto negativo en el multilingüismo en las organizaciones que aplicaban el régimen común e indicar que el empleador no asignaba valor a esa política.

57. La Comisión observó que, según la organización de que se tratase, la proporción de funcionarios que recibían incentivos para el aprendizaje de idiomas era de entre el 5% y el 58%, mientras que la proporción de quienes recibían primas de idiomas era de entre el 4% y el 55%. Esas cifras eran indicativas de la medida en que las recompensas financieras habían logrado motivar a los funcionarios a aprender varios idiomas.

c) Criterios para determinar el monto de los incentivos para ambos cuadros del personal

58. La Comisión recordó que en 1998 había expresado la opinión de que sería conveniente armonizar los dos planes y había proporcionado directrices generales para determinar el monto de la prima, que las organizaciones se encargarían de establecer y coordinar. Con

arreglo a las directrices, la prima no debía estar vinculada a la escala de sueldos básicos/mínimos, debía ser una cantidad global redondeada y se debía revisar periódicamente. La Comisión recordó que había examinado los niveles de los incentivos que podrían tenerse en cuenta para determinar la cuantía pagadera a ambos cuadros del personal, pero dijo que seguía pensando que correspondía a las propias organizaciones determinar las sumas correspondientes.

d) Medidas de transición y derechos adquiridos

59. La Comisión señaló que todos los funcionarios que estuviesen recibiendo las prestaciones actuales seguirían haciéndolo de conformidad con el principio de los derechos adquiridos. Ello requeriría la adopción de medidas de transición, pues habría muchos funcionarios que seguirían recibiendo las prestaciones con arreglo al plan actual y otros que se acogerían al nuevo plan, con lo cual el sistema se complicaría aún más desde el punto de vista administrativo.

60. La Comisión consideró, pues, que la cuestión debía examinarse en el marco del estudio más amplio de la remuneración y las prestaciones que estaba iniciando la Comisión.

Decisiones de la Comisión

61. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que estaba haciendo un examen amplio del régimen de sueldos y prestaciones, que había pasado a ser un elemento prioritario en relación con el marco integrado para la gestión de los recursos humanos. En consecuencia, sería más adecuado examinar la cuestión del reconocimiento de la competencia lingüística en el contexto de ese estudio más amplio, que abarcaría toda la gama de prestaciones del régimen común.

E. Subsidio de educación

1. Examen de sus objetivos, alcance y aplicación

62. La Comisión examinó la petición que le había hecho la Asamblea General en su resolución 54/238, de que terminara el examen de la metodología relativa al subsidio de educación y le informara concretamente sobre la armonización de las prácticas de las organizaciones relativas al subsidio de educación con las de las Naciones Unidas.

Opiniones de las organizaciones

63. El Presidente del CCCA subrayó que la movilidad del personal era, cada vez más, un requisito en la mayoría de las organizaciones del régimen común. Para que los funcionarios hiciesen su trabajo de manera eficaz, las organizaciones tenían que prestarles el apoyo necesario a fin de que sus familias no sufriesen las consecuencias del traslado. El subsidio de educación sólo se pagaba al personal expatriado que reunía las condiciones exigidas y siempre que el funcionario presentase los correspondientes certificados de asistencia y facturas de la escuela. Además, sólo se reembolsaba el 75% del costo total de la educación de un hijo y ello con arreglo a una estricta cuantía máxima que la propia Comisión determinaba. En todos los casos el funcionario debía, pues, pagar por lo menos el 25% de los gastos de educación. Refiriéndose a los anteriores exámenes del subsidio, señaló que los supuestos en que inicialmente se había basado el subsidio se había ampliado desde su creación. A diferencia de lo que ocurría en los primeros tiempos, en que las Naciones Unidas se componían de unos 50 Estados Miembros, principalmente con economías desarrolladas, y de una plantilla concentrada en unos pocos lugares de destino, los funcionarios procedían, ahora, de unos 190 países, con economías de todo tipo. Muchas personas estaban dispuestas a trasladarse en mayor medida que antes. Además, había habido transformaciones importantes en la sociedad, en particular el mayor número de familias con doble ciudadanía. Había habido que tener en cuenta esa realidad en el concepto relativo al subsidio.

64. Puesto que en el examen general del régimen de sueldos y prestaciones inevitablemente habría que hacer un nuevo estudio del alcance y los objetivos del subsidio, el CCCA no estimaba oportuno pedir a los órganos rectores de las organizaciones del régimen común que examinasen el asunto para armonizar sus reglamentos y estatutos del personal en esa etapa. El CCCA estaba empeñado en simplificar los métodos para el pago del subsidio y en colaborar con la secretaría de la Comisión para determinar su cuantía.

65. Los representantes de varias organizaciones insistieron en que el subsidio de educación era un elemento fundamental del conjunto de la remuneración del personal internacional y un instrumento importante para atraer y retener al personal. Subrayaron que el subsidio era una prestación de expatriación y que se pagaba al personal de contratación internacional, con excepción de los nacionales que residían en su país de

origen. Los representantes de las organizaciones acogían con satisfacción los esfuerzos desplegados para simplificar el subsidio, ya que su administración, tanto en lo que se refería al trámite de las solicitudes como a la recopilación de datos, se había vuelto extremadamente compleja y requería mucho tiempo y mucho personal.

66. Se hizo una advertencia con respecto al método de la suma fija. La cuantía del subsidio pagadera a distintos funcionarios en un mismo lugar de destino podía variar considerablemente. Por ello, era sumamente difícil promediar los gastos de educación de manera que la suma fija fuese equitativa.

Opiniones de los representantes del personal

67. La Presidenta del CCISUA dijo que, con el correr del tiempo, se habían ampliado el objetivo y el uso del subsidio de educación aprobado por la Asamblea General. El proceso se había vuelto más complejo y laborioso tanto para quienes se encargaban de administrarlo como para quienes lo recibían. Dijo que le parecía bien que se examinase la metodología del subsidio de educación, incluido un método de pago mediante una suma fija. También sugirió que se separase el pago de la suma fija del pago del viaje al país de origen, como se hacía en el Banco Mundial. La cuantía de la suma fija debía basarse en el costo de la escolaridad en el país del lugar de destino y los ajustes debían hacerse teniendo en cuenta la variación de ese costo.

68. En cuanto a la armonización de las prácticas de las organizaciones relativas al subsidio de educación, cabía señalar que no debía privarse de sus derechos al personal de las organizaciones en que todo el personal de contratación internacional tenía derecho al subsidio. Así, en aras de la equidad, las Naciones Unidas y otras organizaciones debían dar acceso al subsidio a todo el personal de contratación internacional. También señaló que la cuantía de muchas de las solicitudes de reembolso de los gastos de educación era muy inferior a la cuantía máxima del subsidio y que muchos funcionarios con hijos en la escuela primaria o secundaria no utilizaban el subsidio. Reafirmó la posición del CCISUA de que debía hacerse un esfuerzo por eliminar el régimen de dos clases en las organizaciones. Por razones financieras se había negado el subsidio de educación a un grupo de funcionarios, lo cual, no obstante, no había truncado las expectativas legítimas de más del 50% de los funcionarios que, con arreglo al régimen vigente, no tenían derecho a percibir el subsidio.

Deliberaciones de la Comisión

69. La Comisión recordó los antecedentes y la evolución del subsidio de educación, incluidas las prácticas de la administración pública utilizada en la comparación relativas a la asistencia que prestaba a sus funcionarios en relación con los gastos de educación de sus hijos, y examinó propuestas encaminadas a simplificar el subsidio. Asimismo respondió a la iniciativa tendiente a armonizar las prácticas de las organizaciones relativas al subsidio de educación con las de las Naciones Unidas.

70. La Comisión recordó que la prestación de asistencia para sufragar los gastos de educación era uno de los elementos más antiguos del régimen de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, y se remontaba a 1946. La evolución del subsidio había seguido la de la Organización, que, de contar inicialmente con un puñado de lugares de destino, constituía ahora una red mundial de lugares de destino con condiciones diversas. Dicha evolución tenía su origen en la necesidad de contratar y trasladar funcionarios como resultado de la expansión y diversificación de las operaciones de las Naciones Unidas. El subsidio había sido examinado en muchas ocasiones por la Comisión y por distintos grupos de examen a lo largo de los años. La Comisión recordó que aunque con el tiempo se habían ampliado su definición y su alcance, en todos los exámenes anteriores había llegado a la conclusión de que debía seguir siendo una prestación de expatriación.

71. La Comisión señaló que las organizaciones del régimen común y la administración pública utilizada en la comparación tenían criterios diferentes para la prestación de asistencia en relación con los gastos de educación. Los Estados Unidos reembolsaban íntegramente los gastos de la educación primaria y secundaria y excluían los correspondientes a los estudios superiores; las organizaciones que aplicaban el régimen común subvencionaban el 75% de los gastos efectivos de enseñanza primaria, secundaria y universitaria, hasta un máximo determinado. Sin embargo, varios estudios anteriores habían demostrado claramente que, si bien había algunas zonas en que la asistencia que prestaban las organizaciones del régimen común superaba la que prestaba la administración pública utilizada en la comparación, en otras ocurría lo contrario.

72. Se señaló que la complejidad de la administración del subsidio era una cuestión fundamental. Si bien la concesión de una suma fija era uno de los medios posi-

bles de simplificar el sistema, se sugirió que se estudiase la forma de simplificar el subsidio y los demás aspectos del subsidio de educación en el examen más general que se haría del régimen de sueldos y prestaciones (véase párr. 81 c) *infra*).

73. La Comisión señaló las diferencias que había entre los criterios que aplicaban las distintas organizaciones del régimen común, en particular las de Ginebra, para determinar quién tenía derecho al subsidio. Llegó a la conclusión de que ésa había sido la razón por la que la Asamblea General había pedido a la Comisión que armonizara las prácticas de las organizaciones relativas al subsidio de educación.

74. La Comisión atendió a la solicitud de la Asamblea General según se reseña a continuación.

a) Examen de la metodología relativa al subsidio de educación

75. La Comisión subrayó que el subsidio de educación era un elemento fundamental de la remuneración total. Se consideraba un importante instrumento para atraer al personal de las organizaciones del régimen común, retenerlo y fomentar su movilidad. Aunque hubo quienes sugirieron que se considerara una prestación social de la administración pública internacional, la mayoría de los miembros estuvieron de acuerdo en que el subsidio siguiera considerándose una prestación de expatriación pagadera a los funcionarios de contratación internacional que reuniesen las condiciones exigidas.

76. La Comisión señaló que el alcance y el objetivo del subsidio de educación habían evolucionado a lo largo de los años. Ahora se aceptaba que constituía una forma de asistencia parcial a los funcionarios expatriados para que pudieran sufragar parte de los gastos de educación de sus hijos a que tenían que hacer frente como resultado de la expatriación. Aunque algunos cuestionaron la forma en que se aplicaba el subsidio, en general se consideró que se justificaba en vista, entre otras cosas, de la mundialización de las operaciones de las Naciones Unidas, los cambios en las modalidades de educación y la creciente movilidad del personal entre los lugares de destino.

77. La Comisión dijo que reconocía la complejidad del sistema vigente, pero sus miembros manifestaron distintas opiniones con respecto a su simplificación y a la propuesta de establecer una suma fija. La Comisión acogió con satisfacción la idea general de simplificar el

sistema, pero la mayoría de los miembros se mostraron a favor de proceder con cautela al respecto. La Comisión observó que la utilización de la tecnología moderna para procesar los datos relativos al subsidio contribuiría considerablemente a simplificar el sistema, tanto en lo que se refería a su administración como al examen de su nivel. Un cambio demasiado drástico podría producir desigualdades entre los lugares de destino, así como entre los funcionarios del mismo lugar de destino. La propuesta de que se concediera una suma fija no tenía en cuenta las distintas condiciones en diferentes países en cuanto a los gastos de educación o su nivel. La simplificación no constituía un fin en sí y no debía plantearse a expensas del control de la equidad de los pagos o de la calidad de la educación recibida. Dado que la propuesta de que se estableciera una suma fija no eliminaba la necesidad de reunir y supervisar datos ni de llevar un control adecuado, se manifestaron dudas sobre si conseguiría reducir de manera considerable los gastos administrativos o si sería menos engorrosa que el mecanismo en uso. Además, cuando hiciese el siguiente examen del subsidio de educación, la Comisión estudiaría las prácticas de la administración pública utilizada en la comparación.

78. También se manifestó la opinión de que la propuesta de que se estableciese una suma fija podría permitir la racionalización del mecanismo para el pago del subsidio, que se había convertido en obsoleto y era costoso y nada transparente. Se consideró que podrían estudiarse las experiencias positivas de las organizaciones a fin de ver si era posible aplicarlas en todo el régimen común. En particular, se consideró que merecía más atención la idea de pagar directamente a las escuelas. También se indicó que debían solicitarse las opiniones de las organizaciones sobre problemas concretos relativos a la administración del subsidio.

b) Armonización de las prácticas relativas al subsidio de educación

79. La Comisión estuvo de acuerdo en que la armonización de las prácticas relativas al subsidio de educación era una cuestión importante y delicada. Recordó que cuando la Asamblea General le había pedido que se ocupara de la cuestión de las prestaciones de expatriación que recibían algunos funcionarios que vivían en sus países de origen mientras trabajaban en lugares de destino ubicados en otro país, la Comisión y la Asamblea habían abordado una cuestión conexas. Esa cuestión era el funcionamiento del sistema de ajustes

por lugar de destino, en particular en Ginebra, donde una proporción del personal del cuadro orgánico vivía en comunidades francesas próximas a la frontera con Ginebra. Algunas de las mismas consideraciones se aplicaban al ajuste por lugar de destino y a las prestaciones de expatriación. Al igual que en el caso del ajuste por lugar de destino, la principal diferencia entre las organizaciones consistía en la definición de lugar de destino; la definición de las Naciones Unidas incluía zonas contiguas de Francia, mientras que la definición de los organismos especializados no incluía en la expresión "lugar de destino" zona alguna de Francia.

80. La Comisión había informado a la Asamblea General de que la armonización de las posiciones divergentes de las organizaciones era una cuestión jurídica. La definición de "lugar de destino" era una cuestión de política que correspondía decidir a los órganos rectores de las organizaciones internacionales. No había limitación técnica alguna. La modificación de las disposiciones jurídicas de las organizaciones a fin de incorporar una nueva definición permitiría armonizar las prácticas de las organizaciones en relación con el subsidio de educación. Por consiguiente la Comisión opinaba que debía informarse a la Asamblea General de que los órganos rectores de las organizaciones volverían a considerar esa cuestión a fin de ajustar las disposiciones de los respectivos reglamentos y estatutos a las del reglamento y el estatuto de las Naciones Unidas.

Decisiones de la Comisión

81. La Comisión decidió:

a) Recomendar a la Asamblea General que el subsidio de educación siguiese considerándose una prestación pagadera al personal de contratación internacional con estatuto de expatriado;

b) Informar a la Asamblea General de que tal vez conviniese solicitar a las organizaciones que señalaran a la atención de sus órganos rectores la cuestión del pago del subsidio de educación a los funcionarios que vivían en sus propios países con miras a la armonización de las disposiciones de sus reglamentos y estatutos del personal de manera que concordasen con los de las Naciones Unidas;

c) Informar a la Asamblea General de que lo mejor era seguir examinando el alcance y los objetivos del subsidio de educación en relación con el examen general del régimen de sueldos y prestaciones que se estaba realizando.

2. Examen del nivel del subsidio

82. Se señaló que, en 1992, la Comisión había aprobado una metodología para determinar el nivel del subsidio de educación, que la Asamblea General había hecho suya posteriormente. En 1997 la Comisión había modificado su metodología anterior y esas modificaciones también habían sido aprobadas por la Asamblea General en su resolución 52/216 (sección III.A). La Comisión tenía ahora a la vista un informe del CCCA sobre el nivel del subsidio de educación calculado aplicando la metodología mencionada, con las modificaciones introducidas. Se habían analizado datos sobre los gastos indicados en 8.480 solicitudes de reembolso de gastos correspondientes al año lectivo 1998/1999 en las 17 zonas monetarias que abarcaba el subsidio de educación.

83. Con arreglo a la metodología aprobada, se alcanzaba el punto de activación para revisar el nivel del subsidio de educación en una determinada zona monetaria cuando el 5% o más de los casos superaban la cuantía máxima vigente para calcular los reembolsos. En las zonas monetarias con pocos funcionarios, el mecanismo de ajuste de la cuantía máxima para el cálculo de los reembolsos se activaba sólo cuando por lo menos cinco solicitudes estaban por encima de la cuantía máxima. En el estudio del CCCA, realizado con arreglo al ciclo de examen bienal, se indicaban cinco zonas monetarias en que se había alcanzado el punto de activación (las correspondientes al dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos de América, al franco belga, al franco suizo, a la libra irlandesa y a la lira italiana).

84. En cuanto al reembolso de los gastos de internado, se señaló que en los lugares de destino designados, donde no existían instituciones de enseñanza o las existentes se consideraban inadecuadas, se reembolsaban gastos de internado superiores al límite aplicable al subsidio de educación. En todos los demás lugares de destino, cuando ni la institución de enseñanza ni otro internado certificado por ella proporcionaban alojamiento, la tasa fija para el reembolso de los gastos de internado se calculaba dentro del límite general del máximo para calcular el reembolso de los gastos. Se sugirió que se revisaran las tasas fijas normales relativas a los gastos de internado, así como las correspondientes a los reembolsos adicionales en lugares de destino designados.

Opiniones de las organizaciones

85. El Presidente del CCCA señaló que el documento, preparado de conformidad con la metodología que había aprobado la Comisión y que la Asamblea General había hecho suya, se refería a la actualización normal de los niveles del subsidio de educación. Tras el análisis de los datos disponibles, el CCCA proponía que se aumentara el nivel del subsidio en cinco zonas monetarias. De conformidad con las revisiones de la metodología aprobadas en 1997, el CCCA también proponía que se aumentaran las tasas fijas y las tasas fijas adicionales para los gastos de internado.

86. El Presidente del CCCA indicó que la recopilación de datos había sido un proceso importante y engorroso. Varias organizaciones estaban introduciendo nuevos sistemas de tecnología de la información y otras, en particular las organizaciones con oficinas sobre el terreno, habían delegado y descentralizado recientemente las funciones de tramitación de las solicitudes del subsidio de educación. La recopilación y el análisis de información detallada procedente de más de 30 organismos y distintas secciones administrativas del sistema de las Naciones Unidas se había convertido, por tanto, en una tarea cada vez más compleja y laboriosa. Basándose, entre otras cosas, en un detenido estudio por países de las solicitudes de reembolso de los gastos en dólares de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos, el Comité proponía además que, en aras de la eficiencia, se volvieran a agrupar en una sola zona las dos zonas monetarias correspondientes al dólar de los Estados Unidos.

Opiniones de los representantes del personal

87. La Presidenta del CCISUA apoyó la propuesta del CCCA de que se fusionasen las dos zonas monetarias del dólar de los Estados Unidos. También dijo que mediante el subsidio de educación se reembolsaba hasta el 75% de los gastos efectivos tras la presentación de las facturas correspondientes.

Deliberaciones de la Comisión

88. La Comisión tomó nota de las dificultades con que había tropezado el CCCA para recopilar los datos necesarios, que, por consiguiente, eran incompletos. Se expresó la opinión de que, dado el estado actual de los sistemas informáticos, la recopilación de datos debería resultar más fácil en lugar de más compleja y laboriosa. Se sugirió que las organizaciones armonizaran sus

sistemas y programas informáticos para facilitar la recopilación de esos datos y de otro tipo de información.

89. Al considerar las propuestas del CCCA, la Comisión examinó la variación de los derechos de matrícula y el porcentaje de solicitudes que superaban la cuantía máxima para el cálculo de los reembolsos, y llegó a la conclusión de que todo ajuste debería hacerse teniendo en cuenta la variación de los gastos y de los derechos de matrícula. Con respecto a la variación de los gastos, señaló que el objetivo era que los funcionarios expatriados siguieran financiando una parte razonable de la educación de sus hijos. La Comisión recordó que en anteriores exámenes había intentado establecer un equilibrio entre las variaciones de los derechos y las de los gastos. Puesto que los gastos y los derechos no aumentaban en la misma cantidad, había que proceder con criterio empírico al determinar el nivel del subsidio. Ello había vuelto a suceder en esa ocasión.

90. La Comisión señaló que, con arreglo a la metodología en uso, en las zonas monetarias donde el número de funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas era pequeño se alcanzaba fácilmente el punto de activación del ajuste del subsidio de educación. Al respecto, la Comisión señaló la disparidad entre el punto de activación en los lugares de destino incluidos en la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos y el punto de activación en las 16 zonas monetarias restantes. La Comisión opinaba que convendría ocuparse de la cuestión del punto de activación cuando se hiciese el siguiente examen de la metodología para determinar el nivel del subsidio. También señaló que, con la introducción del euro, había que ver si era necesario calcular puntos de activación separados para las zonas monetarias europeas.

91. La Comisión indicó además que, de conformidad con la metodología, la tasa fija y la tasa fija adicional para gastos de internado se habían actualizado teniendo en cuenta las variaciones del índice de precios de consumo entre la fecha del ajuste más reciente y la fecha del examen en curso. También se señaló que la tasa fija adicional era del 150% de la tasa fija normal.

92. Respecto de la propuesta del CCCA de volver a fusionar en una única zona las dos zonas monetarias del dólar de los Estados Unidos, la Comisión señaló que la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos estaba constituida por múltiples países y monedas que tenían poco en común con la zona de los Estados Unidos. Los gastos de educación eran

más elevados en los Estados Unidos que en los países incluidos en la zona monetaria del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos. La Comisión tomó nota de la inquietud expresada por el CCCA respecto del hecho de que algunas instituciones de enseñanza de esta última zona tuvieran derechos de matrícula cuyo nivel era más comparable al de los derechos de matrícula en el país de origen de la institución (por ejemplo, los Estados Unidos y el Reino Unido). No obstante, en 1997 la Comisión había decidido, y la Asamblea General había estado de acuerdo en ello, que se delegara en el Presidente de la Comisión la autoridad para aprobar, caso por caso, medidas especiales que se aplicarían en los lugares de destino incluidos en la zona monetaria del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos. Al parecer, esa medida había sido una ayuda en los pocos casos en que los funcionarios destacados en ciertos países debían hacer frente a una carga financiera desproporcionada. La Comisión consideraba que el análisis caso por caso había funcionado razonablemente bien y debía proseguir.

Decisiones de la Comisión

93. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que:

a) Cuando los gastos relacionados con la educación se efectuasen en francos belgas, libras irlandesas, liras, francos suizos y dólares de los Estados Unidos en los Estados Unidos, la cuantía máxima para calcular los reembolsos y la cuantía máxima del subsidio de educación fuesen las que se indican en el cuadro 1 del anexo IV del presente informe;

b) La cuantía máxima para calcular los reembolsos y la cuantía máxima del subsidio de educación se mantuviesen a los niveles actuales cuando los gastos se efectuasen en chelines austríacos, marcos alemanes, coronas danesas, marcos finlandeses, francos franceses, yen, florines neerlandeses, coronas noruegas, libras esterlinas, pesetas, coronas suecas y dólares de los Estados Unidos para atender a gastos de educación en establecimientos de enseñanza fuera de los Estados Unidos;

c) Las tasas fijas para el reembolso de los gastos de internado que habrían de tenerse en cuenta dentro de los límites de la cuantía máxima para calcular los reembolsos y las cuantías adicionales para el reembolso de gastos de internado superiores al subsidio de educación máximo pagadero a los funcionarios en

lugares de destino designados se revisasen como se indica en el cuadro 2 del anexo IV del presente informe;

d) La cuantía del subsidio de educación especial por hijo incapacitado fuese igual al 100% de la cuantía máxima revisada para calcular los reembolsos en relación con el subsidio de educación ordinario;

e) Todas las medidas indicadas se aplicasen a partir del 1° de enero de 2001 en relación con el año lectivo en curso.

94. La Comisión decidió mantener separadas las dos zonas del dólar de los Estados Unidos, y las medidas especiales para China e Indonesia, a fin de que las organizaciones pudiesen reembolsar el 75% de los gastos efectivos, siempre que esa suma no fuese superior a la cuantía máxima de gastos en vigor para la zona del dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos.

95. La Comisión también decidió examinar la cuestión del punto de activación para ajustar el subsidio de educación cuando examinase la metodología para determinar el nivel del subsidio.

Consecuencias financieras

96. La Comisión señaló que estimaba que las consecuencias financieras de los incrementos propuestos para todo el sistema serían de unos 860.000 dólares de los EE.UU. por año con respecto al aumento de la cuantía máxima para los reembolsos y de 186.000 dólares por año con respecto al aumento del subsidio para gastos de internado.

F. Escala común de contribuciones del personal

97. En 1996, la Comisión, en estrecha cooperación con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU), recomendó una escala común de contribuciones del personal para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores y los del cuadro de servicios generales y cuadros conexos a los fines de la determinación del nivel de la remuneración pensionable de ambos cuadros de personal. La Asamblea General, en su resolución 51/216, aprobó la escala recomendada con efecto a partir del 1° de enero de 1997. El Comité Mixto recomendó, y la Comisión estuvo de acuerdo en ello, que se actualizase la escala, si fuera necesario, cada dos años según la variación de los impuestos medios en los siete lugares de destino en

que había sedes. Por consiguiente, la Comisión, en su 52° período de sesiones, examinó las variaciones que habían tenido lugar, desde su examen más reciente de ese tema, en los impuestos de los lugares de destino seleccionados. Los datos indicaban que entre 1997 y 1999 los impuestos medios sobre los niveles de ingresos pertinentes habían aumentado o disminuido sólo ligeramente.

Opiniones de las organizaciones

98. El CCCA apoyó las recomendaciones de la secretaría de la Comisión de que siguiera aplicándose la actual escala común de contribuciones del personal hasta que se realizara el siguiente examen amplio de la remuneración pensionable. El representante de las Naciones Unidas apoyó esas recomendaciones, así como también la propuesta de que, al realizarse el siguiente examen amplio, se examinase la cuestión del uso de deducciones impositivas en relación con los empleados o los jubilados para determinar las tasas de contribuciones del personal.

Opiniones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

99. El Secretario del Comité Mixto señaló que el Comité de Pensiones había recomendado un ciclo de examen bienal para actualizar la escala común de contribuciones del personal. Recordó también que el Comité Mixto había expresado la opinión de que conveniría seguir examinando la cuestión de la utilización de las deducciones impositivas para los jubilados al evaluar las tasas de tributación. El Comité Mixto deseaba señalar que se consideraría la cuestión con ocasión del examen amplio. Asimismo deseaba señalar que los cambios en las tasas impositivas en los siete lugares de destino en que había sedes habían sido de poca monta en los últimos dos años, lo cual había llevado a la secretaría de la Comisión a recomendar que, por el momento, se mantuviese la actual escala común de contribuciones del personal. Informó a la Comisión de que los representantes de los afiliados habían considerado que, pese a todo, debía hacerse un ajuste de la escala, aun cuando éste fuera relativamente pequeño. El Comité Mixto había decidido tomar nota del documento preparado por la secretaría de la Comisión.

Opiniones de los representantes del personal

100. La Presidenta del CCISUA apoyó la idea de que se siguiese utilizando la escala común de contribuciones

del personal en vigor y acogió con beneplácito la sugerencia de que se realizase un examen de la utilización de las deducciones impositivas de los jubilados en relación con la determinación de las tasas de contribuciones del personal. Se refirió también a los factores que habían llevado a la inversión de los ingresos y expresó la esperanza de que la introducción de nuevos cambios metodológicos a fin de encarar ese problema no tuviese efectos adversos sobre la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales.

Deliberaciones de la Comisión

101. La Comisión observó que la información impositiva actualizada que se tomaba como base para elaborar la escala común había revelado cambios mínimos respecto de la información impositiva examinada dos años antes. Observó también que la elaboración de la escala había requerido la aplicación en cierta medida de un criterio empírico y que, inevitablemente, habría que volver a aplicar esa clase de criterio en la revisión de la escala. Por lo tanto, indicó que los cambios en las tasas impositivas en los lugares de destino pertinentes no requerían un ajuste por el momento. Con respecto a la cuestión de la utilización de las deducciones impositivas de los empleados o los jubilados para la elaboración de las tasas de contribuciones del personal, la Comisión recordó que había decidido considerar el tema en el siguiente examen amplio de la remuneración pensionable.

Decisiones de la Comisión

102. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que la actual escala común de contribuciones del personal debería seguir aplicándose y volver a examinarse cuando se realizase el siguiente examen amplio de la remuneración pensionable, programado para el 2002. Sin embargo, al examinar su programa de trabajo, la Comisión consideró que el estudio del régimen de sueldos (véase párr. 7 *supra*) podía tener repercusiones para la determinación de la remuneración pensionable. Por lo tanto, decidió aplazar el examen de la remuneración pensionable hasta el 2004, oportunidad en que examinaría también la cuestión de las deducciones impositivas de los empleados o los jubilados para la determinación de las tasas de contribuciones del personal.

G. Aplicación por las organizaciones de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional

103. Con arreglo al artículo 17 de su estatuto, la Comisión presenta un informe anual a la Asamblea General con información sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones por las organizaciones del régimen común. En 1992 la Comisión decidió presentar a la Asamblea General un informe amplio cada dos años, de conformidad con la bienalización del programa de trabajo de la Quinta Comisión. La Comisión no había presentado un informe en 1999 debido a que había tenido que atender a otras prioridades de su programa. Por lo tanto, la Comisión tuvo a la vista información sobre las decisiones y recomendaciones aprobadas entre 1997 y 1999 sobre asuntos respecto de los cuales aún no se habían adoptado medidas en algunas organizaciones y sobre las cuestiones que la Comisión había decidido seguir de cerca cuando había realizado el examen de 1997.

Opiniones de las organizaciones

104. El Secretario del CCCA tomó nota de las conclusiones de la secretaría de la Comisión. Dijo que los representantes de las organizaciones tal vez deseasen hacer aclaraciones respecto de dichas conclusiones durante el período de sesiones o posteriormente por escrito. Por su parte, el CCCA tenía dos observaciones que hacer. En primer lugar, las organizaciones apreciaban el formato revisado y la presentación del informe. En segundo lugar, el CCCA se preguntaba si una nueva encuesta en el siguiente período de sesiones permitiría obtener nueva información de interés en vista de que las decisiones que adoptaría la Asamblea General en el 2000 se conocerían apenas en diciembre y, por lo tanto, cabía prever que serían aplicadas por las organizaciones a principios del 2001.

Opiniones de los representantes del personal

105. La Presidenta del CCISUA tomó nota de la información presentada a la Comisión. Señaló que los informes servían para comprender la labor de la Comisión.

Deliberaciones de la Comisión

106. La Comisión observó que los informes sobre la aplicación de sus recomendaciones y decisiones

representaban mecanismos de información esenciales para comprender las repercusiones que tenía la labor de la Comisión en las organizaciones. Los miembros de la Comisión tomaron nota de que la presentación de información en el formato de la base de datos facilitaba la utilización del contenido. No obstante, en el futuro sería preferible contar con el documento sobre el tema con bastante antelación al período de sesiones e iniciar su examen al principio de éste. De tal forma, los miembros de la Comisión podrían plantear las preguntas que tuvieran respecto de la información que figuraba en la base de datos y las respuestas a esas preguntas se incorporarían en el informe antes de que la Comisión realizara su examen oficial. Tal criterio también contribuiría a que el informe fuese más completo. Además, si el tema se programaba para el principio del período de sesiones, la Comisión podría examinar la cuestión directamente con los representantes de las organizaciones y adaptar, según procediera, las decisiones y recomendaciones que no respondieran a las necesidades de las organizaciones o que fuesen de difícil aplicación.

107. Habida cuenta de lo anterior, la Comisión dijo que lamentaba que la respuesta de las organizaciones no hubiese sido más completa, pues observaba que prácticamente la mitad de las organizaciones no habían hecho contribuciones al informe. Una tasa de respuesta más alta habría permitido a la Comisión hacerse una idea global de la aplicación de sus decisiones y recomendaciones y sacar conclusiones valiosas sobre la cuestión. La Comisión señaló que el Secretario del CCCA le había dado seguridades de que velaría por que las respuestas de las organizaciones llegasen con más tiempo cuando se hiciese el siguiente examen.

108. Tras estudiar la cuestión de cuándo llevar a cabo el siguiente examen, la Comisión decidió hacerlo en el 2002, ya que no podría realizarlo en el 2001 debido a su recargado programa. Además, la secretaría contaría así con suficiente tiempo para realizar las actividades preparatorias necesarias y distribuir la documentación a los miembros por adelantado.

Decisiones de la Comisión

109. La Comisión tomó nota de la información relativa a la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. Observó con pesar que la información no era completa debido a la falta de respuesta de varias organizaciones y decidió volver a ocuparse de la cuestión en el 2002.

Capítulo IV

Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

A. Evolución del margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos

110. En virtud del mandato que le confiriera la Asamblea General, la Comisión siguió examinando la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. que ocupaban puestos comparables (en lo sucesivo denominada “el margen”).

111. Se informó a la Comisión de que, aplicando la metodología aprobada y las actuales equivalencias entre las categorías de los funcionarios de las Naciones Unidas y las de los funcionarios de los Estados Unidos que ocupaban puestos comparables, se calculaba que el margen entre las remuneraciones netas para el año 2000 sería de 113,8.

Opiniones de las organizaciones

112. El Presidente del CCCA tomó nota del pronóstico del margen para el año 2000. El CCCA nuevamente señalaba con preocupación el bajo nivel del margen en las categorías en que los sueldos eran más elevados. Durante las deliberaciones sobre la necesidad de modificar el régimen de remuneración, las organizaciones habían mencionado los problemas que les creaba esa falta de competitividad para la contratación y la retención del personal directivo superior. Los bajos niveles del margen en las categorías directivas superiores se estaban volviendo intolerables precisamente en momentos en que se pedía al personal directivo que fuera más eficaz en su gestión y rindiera cuentas de la gestión tanto de los recursos humanos como de los financieros.

Opiniones de los representantes del personal

113. La Presidenta del CCISUA señaló que las organizaciones no podían contratar y retener a las personas

más idóneas porque los sueldos no eran competitivos y los niveles del margen en las categorías directivas superiores eran bajos. Señaló también que se preveía un aumento de casi el 5% en la remuneración de la administración pública federal de los Estados Unidos, con efecto a partir del 1° de enero de 2001. No obstante, durante ese período, los funcionarios del cuadro orgánico de las Naciones Unidas recibirían únicamente un pequeño aumento para tener en cuenta la variación del costo de la vida en la base del sistema, lo cual hacía aumentar aún más la diferencia entre las remuneraciones netas de las dos administraciones. Los sueldos en las Naciones Unidas quedarían muy por debajo del punto medio del intervalo del margen. El CCISUA consideraba que ese problema se debía en parte a que los pronósticos del margen se basaban en los promedios correspondientes a las categorías P-1 a D-2. Ello había tergiversado el verdadero efecto de los cambios en la base efectiva de la remuneración. Si bien se estimaba, con arreglo a la metodología en uso, que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas en las categorías P-1 a D-2 y la de los funcionarios norteamericanos en puestos equivalentes sería, globalmente, de 113,8 (cifra inferior a la de 1999), en realidad el margen ajustado era de 112,1 para los funcionarios de categoría P-4, de 111,5 para los de categoría P-5 y de 103,5 para los de categoría D-1. Esas diferencias resultarían obvias si se modificase la metodología en uso para la presentación a la Asamblea General de la información sobre el margen y si se diese una idea cabal de la situación. Tal vez como resultado de la situación actual se decidiese aumentar el intervalo de valores del margen.

Deliberaciones de la Comisión

114. La Comisión recordó que la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA) de 1990 tenía por objeto aumentar gradualmente los sueldos de los funcionarios de la administración pública federal hasta lograr que en el 2002 fuesen comparables con los sueldos no federales. A los efectos del cálculo del margen se tomaba como punto de referencia a Washington, D.C., sede de la administración pública federal de los Estados Unidos. La Comisión observó que, con arreglo a la FEPCA, el aumento de sueldos para el 2000, que incluía el índice del costo del empleo y el ajuste por localidad para la zona de Washington, D.C., habría sido del 13% aproximadamente. No obstante, como en años anteriores, el Gobierno de los Estados Unidos, aduciendo consideraciones económicas y presupuestarias, se había acogido a

una disposición de la Ley y había presentado una propuesta diferente. El aumento efectivo del sueldo bruto entre 1999 y el 2000 para los funcionarios en Washington, D.C., que había entrado en vigor el 1° de enero de 2000, había sido del 4,94% (5,1% en cifras netas; véase párr. 121 *infra*), incluidos el índice del costo del empleo y el ajuste por localidad.

115. En cuanto a las perspectivas de futuros aumentos en la remuneración de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos, la Comisión observó que el Gobierno de los Estados Unidos y el Comité de Créditos del Senado de los Estados Unidos habían aprobado un aumento de los sueldos del personal militar uniformado del 3,7% para el 2001. El hecho de que ya se hubiera fijado el aumento de los sueldos militares podría limitar al 3,7% el aumento de los sueldos de la administración pública federal para el 2001, pues esos dos sectores siempre habían estado vinculados. No obstante, los sindicatos de funcionarios de la administración pública federal y varios congresistas de los Estados Unidos habían indicado su intención de ejercer presión para que los funcionarios públicos federales tuviesen un aumento del 4,2% para el 2001.

Decisiones de la Comisión

116. La Comisión decidió:

a) Tomar nota de la cifra de 113,8 pronosticada para el margen entre la remuneración neta del personal en las categorías P-1 a D-2 de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios públicos federales de los Estados Unidos en Washington, D.C. durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2000, y de que dicha cifra se había calculado sobre la base de las actuales equivalencias de categorías;

b) Teniendo en cuenta las equivalencias revisadas entre las categorías de las Naciones Unidas y las de los Estados Unidos indicadas en los párrafos 136 a 149 *infra*, informar a la Asamblea General de que el margen era de 113,3. En el anexo V del presente informe se proporcionan detalles sobre el cálculo del margen.

B. Escala de sueldos básicos/mínimos

117. La Asamblea General, en la sección I.H de su resolución 44/198, de 21 de diciembre de 1989, introdujo el concepto de una escala de sueldos básicos/mínimos que entraría en vigor a partir del 1° de julio de 1990.

La escala se fija con referencia a la escala del Cuadro General de los funcionarios en Washington, D.C. de la administración pública utilizada en la comparación. Se efectúan ajustes periódicos sobre la base de una comparación entre el punto medio de la escala de sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas (P-4, escalón VI, con familiares a cargo) y el punto medio de la escala de sueldos de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos (escalón VI de las categorías GS-13 y GS-14, con un coeficiente de ponderación del 33% y el 67%, respectivamente).

118. Se informó a la Comisión de que, en vista del aumento de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América (en Washington, D.C.) a partir del 1° de enero de 2000, sería necesario ajustar en un 5,1% la escala de sueldos del régimen común en el 2001 a fin de armonizar la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas con la escala de la administración pública utilizada en la comparación.

Opiniones de las organizaciones

119. El CCCA apoyó la propuesta de que se ajustase en un 5,1% la escala de sueldos básicos/mínimos, con efecto a partir del 1° de marzo de 2001, a fin de tener en cuenta el aumento de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. El CCCA también señaló que los aumentos en la administración pública utilizada en la comparación seguían siendo superiores a los del costo de la vida en Nueva York. Como consecuencia de ello, el margen entre el nivel de la remuneración de las Naciones Unidas y el de la remuneración de los Estados Unidos seguía disminuyendo. El CCCA instó a la Comisión a que tratara la cuestión de un aumento real de la escala de sueldos básicos/mínimos en ese contexto para analizar la mejor manera de ajustar los sueldos en las categorías en que el margen era cada vez más negativo.

120. El representante de las Naciones Unidas dijo que apoyaba un ajuste del 5,1% en la escala de sueldos básicos/mínimos mediante el método ordinario de incorporar puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico, sin pérdidas ni ganancias. Señaló que el aumento previsto para enero de 2001 en la administración pública utilizada en la comparación era del 4,2% y que con esto el margen se acercaría a 110. Por consiguiente, se debía considerar la posibilidad de recomendar un aumento real de los sueldos. En las Naciones Unidas seguía siendo motivo de preocupación que no hubiera

un margen en los niveles superiores de la escala de sueldos.

Deliberaciones de la Comisión

121. La Comisión señaló que la escala de sueldos del Cuadro General en Washington, D.C. había aumentado el 1° de enero de 2000 en un 4,94% en cifras brutas. Ese aumento, junto con el efecto de los cambios impositivos, había dado por resultado un aumento neto del 5,1% en los sueldos de los funcionarios en puestos equivalentes al escalón VI de la categoría P-4 de las Naciones Unidas. La Comisión tomó nota de las opiniones del CCCA y las Naciones Unidas, según las cuales la Comisión debía considerar la cuestión de un aumento real de la escala de sueldos básicos/mínimos. La Comisión dijo que el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos se efectuaría aplicando el método habitual de incorporación, sin pérdidas ni ganancias, de puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico.

122. La Comisión señaló además que se había tratado con la Secretaría de las Naciones Unidas la cuestión del ajuste de las tasas de contribuciones del personal con miras a corregir desequilibrios en el Fondo de Nivelación de Impuestos. Las Naciones Unidas habían informado a la secretaria de la Comisión de que en la etapa actual no se necesitaba hacer ajuste alguno; como consecuencia de ello, no había que efectuar cambios en las tasas de contribuciones de los funcionarios.

123. Si la escala de sueldos básicos/mínimos se ajustaba en un 5,1% el 1° de marzo de 2001 siguiendo el método habitual, las consecuencias financieras para el régimen común serían las siguientes:

<i>Dólares EE.UU.</i>	
a) En lugares de destino donde, a causa del efecto del ajuste, el nivel de la remuneración estaría por debajo del de los nuevos sueldos básicos/mínimos	616 842
b) En relación con la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles	3 485 784
c) En relación con la escala de pagos por separación del servicio	805 310
Total de las consecuencias financieras anuales	4 907 476

La Comisión tomó nota de la solicitud del CCCA de que recomendará, sobre la base del margen, un aumento real de los sueldos.

Decisión de la Comisión

124. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que la escala vigente de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se aumentase en un 5,1% mediante los procedimientos habituales de incorporación de puntos del multiplicador en el sueldo básico, sin pérdidas ni ganancias, con efecto a partir del 1° de marzo de 2001. La escala de sueldos básicos/mínimos propuesta y la escala correspondiente de contribuciones del personal figuran en los anexos VI y VII del presente informe.

C. Examen del fundamento, el alcance, la metodología y la cuantía de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo

125. En el marco de la revisión bienal de las prestaciones por familiares a cargo para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que hizo en 1998, la Comisión consideró que no era necesario examinar el fundamento básico ni el alcance de dichas prestaciones en esa etapa. La Comisión decidió dejar dicho examen para el año 2000, que era cuando se haría el siguiente examen de la metodología para la determinación de las prestaciones por familiares a cargo para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.

126. Para su examen del tema, la Comisión tuvo ante sí documentos con información sobre los antecedentes para el establecimiento de las prestaciones por hijos a cargo para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, el funcionamiento de la metodología en uso y algunas recomendaciones al respecto. Con arreglo a la metodología en vigor, las prestaciones se determinaban sobre la base de las deducciones impositivas y los pagos de la seguridad social en los siete lugares de destino en que había sedes. En la metodología, de cuyo examen había tomado nota la Asamblea General en su resolución 47/216, de 23 de diciembre de 1992, se preveía un examen bienal a fin de que se tuvieran en cuenta todos los cambios pertinentes de la legislación impositiva y social de esos países. En consecuencia, la Comisión examinó los detalles del cambio porcentual que habría que hacer en las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo de acuerdo con los cambios hechos entre enero de 1998 (fecha de referencia del examen anterior) y enero de 2000 en las deducciones impositivas y la

legislación de la seguridad social en los siete lugares de destino en que había sedes.

Opiniones de las organizaciones

127. El Presidente del CCCA estuvo de acuerdo con la propuesta de que se aumentase la cuantía de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo para tener en cuenta el aumento en un 11,89% del valor de las deducciones impositivas y los pagos con arreglo a la legislación social aplicables en los siete lugares de destino en que había sedes. También recordó que se consideraba que esas prestaciones tenían finalidad social. En consecuencia el CCCA estaba también plenamente de acuerdo con la propuesta de que se reafirmase que las prestaciones por hijos a cargo debían seguir siendo prestaciones sociales. Dichas prestaciones eran un elemento de la remuneración global que debía conservarse hasta que se terminara el examen de la remuneración total y las prestaciones.

Opiniones de los representantes del personal

128. La Presidenta del CCISUA estuvo de acuerdo con la propuesta de que las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo siguiesen siendo prestaciones sociales. También apoyó la propuesta de que se aumentase el nivel de dichas prestaciones.

Deliberaciones de la Comisión

129. La Comisión reafirmó el concepto general de que las prestaciones por hijos a cargo eran prestaciones sociales y señaló que se habían reconocido como tales desde los primeros días del régimen de sueldos de las Naciones Unidas. Refiriéndose a la relación entre los sueldos de los funcionarios sin familiares a cargo y los sueldos de los funcionarios con familiares primarios a cargo de la escala de sueldos básicos y a las prestaciones por hijos a cargo, la Comisión señaló que las diferencias entre el sueldo básico de los funcionarios sin familiares a cargo y el de los funcionarios con familiares primarios a cargo se basaba en las diferencias impositivas entre los contribuyentes solteros y los contribuyentes casados, sin hijos. En cambio, la determinación del monto de las prestaciones por hijos a cargo se basaba en las deducciones impositivas y los pagos de la seguridad social por hijos a cargo.

130. La Comisión recordó que, si bien el principio de basar el monto de las prestaciones por hijos a cargo en la práctica de los siete lugares de destino en que había

sedes se aplicaba desde hacía mucho tiempo, la metodología en vigor para la aplicación del principio sólo se había adoptado luego de que la Comisión había hecho un examen amplio de otros métodos.

131. La Comisión señaló que la metodología en vigor requería que cada dos años se obtuviese un gran volumen de datos y se recalculasen las relaciones porcentuales entre las sumas en vigor y las recomendadas. Ese proceso llevaba mucho tiempo. No obstante, reconoció que el poder adquisitivo de las prestaciones establecidas en sumas fijas disminuía a medida que aumentaba el costo de la vida. En consecuencia, era necesario hacer revisiones con una frecuencia razonable.

132. Se señaló que sería preferible redondear los montos de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo a la centena más próxima porque expresar los montos propuestos llevándolos a la unidad más próxima podía dar la impresión de que el cálculo de dichas prestaciones se hacía con un alto grado de precisión. No existía tal precisión cuando se trataba de calcular promedios de las deducciones impositivas y las prestaciones de la seguridad social en los siete lugares de destino en que había sedes. Se consideraría esa posibilidad con ocasión del siguiente examen.

Decisiones de la Comisión

133. La Comisión decidió seguir considerando que las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo eran prestaciones sociales y conservar la metodología en uso para la determinación de los montos de las prestaciones por familiares a cargo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.

134. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que:

a) Se aumentase la prestación por hijos a cargo para tener en cuenta el aumento en un 11,89% del valor de las deducciones impositivas y los pagos con arreglo a la legislación social en los siete lugares de destino en que había sedes ocurrido entre enero de 1998 y enero de 2000. En consecuencia, la cuantía anual revisada para los lugares de destino situados en los Estados Unidos y en los países en que las prestaciones por familiares a cargo se determinaban en dólares de los Estados Unidos sería la siguiente:

- i) Prestación por hijo a cargo: 1.936 dólares;
- ii) Prestación por hijo incapacitado a cargo: 3.872 dólares;

b) La prestación por familiar secundario a cargo se aumentase también en un 11,89%, a una cuantía anual revisada de 693 dólares para los lugares de destino situados en los Estados Unidos y en los países en que las prestaciones por familiar secundario a cargo se determinaban en dólares de los Estados Unidos;

c) Se mantuviese la actual lista de lugares de destino en que las prestaciones se pagaban en moneda local. Las cuantías aplicables en moneda local de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo en esos lugares de destino se aumentarían también en un 11,89% (los montos de esas prestaciones figuran en el anexo VIII);

d) Las prestaciones por familiares a cargo pagaderas a los funcionarios de las organizaciones en que se aplicaba el régimen común se redujeran en un monto igual al de cualquier pago directo que recibieran del Estado por concepto de familiares a cargo;

e) Las prestaciones revisadas por familiares a cargo indicadas en los apartados a), b) y c) *supra* entrarán en vigor a partir del 1° de enero de 2001.

135. Las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión sobre el nivel de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo se calcularon en 2,8 millones de dólares.

D. Establecimiento de equivalencias de categorías entre la administración pública federal de los Estados Unidos y el sistema de las Naciones Unidas

136. La Comisión examina cada cinco años las equivalencias entre las categorías de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas y las de funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en puestos comparables. El objetivo de esos estudios es establecer y validar las equivalencias de categorías, que son un componente fundamental de los cálculos del margen. La Comisión realizó en el 2000, como parte del ciclo ordinario, un estudio de actualización de equivalencias entre las categorías de las Naciones Unidas y las de la administración pública federal de los Estados Unidos, que es la administración pública utilizada a los efectos de la comparación. El estudio más reciente se había llevado a cabo en 1995.

137. El estudio efectuado en el 2000 comprendía equivalencias de categorías en relación con puestos seleccionados de los sistemas de remuneración del Cuadro General y el Cuadro Ejecutivo Superior (CES) de los Estados Unidos, el programa de remuneraciones especiales del Cuadro General, el Departamento de Medicina y Cirugía del Departamento de Asuntos de Veteranos, el Cuerpo de Oficiales y diversos sistemas independientes y sistemas especiales de remuneración. En el contexto del estudio de equivalencias de categorías, la Comisión pasó revista a los resultados de la labor de validación organizada con especialistas en clasificación de puestos de la administración pública federal de los Estados Unidos.

Opiniones de las organizaciones

138. El CCCA tomó nota de los resultados del estudio de equivalencias de categorías y de la importancia del estudio para sentar una base sólida para la correcta determinación del margen entre las remuneraciones netas. El CCCA señaló a la atención de la Comisión la necesidad de examinar y rever el proceso de la metodología actual y sugirió que se considerase la posibilidad de simplificar y agilizar los procesos administrativos sin comprometer por ello su validez técnica ni su fiabilidad. Expresó su reconocimiento a la secretaría de la Comisión y a los funcionarios de las organizaciones que habían participado en esa tarea ingente y difícil.

Opiniones de los representantes del personal

139. La Presidenta del CCISUA observó que no había habido variación alguna en la comparación entre las categorías de puestos del régimen común de las Naciones Unidas y las de puestos de la administración pública utilizada en la comparación desde el estudio anterior. Sin embargo, observó también que 9 de los 48 organismos federales de los Estados Unidos ante los que se habían hecho gestiones no habían participado en el estudio. A juicio del CCISUA, ello ponía en duda la validez de los resultados. El CCISUA se refirió a la aplicación cada vez más frecuente del criterio de las calificaciones personales en la administración pública federal de los Estados Unidos, habida cuenta de lo cual dijo que había llegado el momento de reexaminar esa cuestión. A su juicio, la Comisión debía incluir puestos del Servicio Exterior de los Estados Unidos y el sector privado en relación con puestos de representación, coordinación y enlace y tecnología de la información, ya que esos puestos constituían una parte importante de la labor del sistema

de las Naciones Unidas y, en gran medida, estaban ausentes de las comparaciones actuales.

Deliberaciones de la Comisión

140. La Comisión recordó que en su período de sesiones de abril de 2000 había tomado nota del informe sobre la marcha de los trabajos presentado por la secretaría con respecto al tema. Recordó además que se le había informado de la muestra que se estaba utilizando y del criterio que se había adoptado, que se basaba en la metodología aprobada en 1985.

141. La Comisión observó que el estudio de equivalencias de categorías había entrañado la selección de unos 600 puestos y que los resultados habían sido validados, como en el pasado, por especialistas en clasificación de puestos de la administración pública federal de los Estados Unidos mediante la confirmación de una muestra de puestos. La Comisión expresó satisfacción por la elevada tasa de validación del 92%, que le había permitido aprobar los resultados.

142. La Comisión examinó varias cuestiones concretas relacionadas con las equivalencias de categorías y las comparaciones resultantes entre las remuneraciones, según se reseña a continuación.

El criterio de las calificaciones personales en contraposición con el criterio de las funciones del puesto

143. La Comisión señaló que en la administración pública federal de los Estados Unidos se utilizaba el criterio de las calificaciones personales para determinados puestos en determinados sistemas de remuneración pero, luego de un debate más detenido, observó que ese criterio sólo se utilizaba para ciertas ocupaciones en que la remuneración no se basaba únicamente en el nivel de las funciones y responsabilidades, sino también en las calificaciones individuales o las dificultades a nivel de contratación. La Comisión concluyó que en esos casos, en efecto, quizás había sido más difícil establecer equivalencias sistemáticas basándose solamente en las descripciones de las funciones, pero que no habría sido correcto excluir esos puestos ya que existían puestos equivalentes en el sistema de las Naciones Unidas. La Comisión señaló la relación entre dichos puestos y los del CES, que también era un sistema basado en las calificaciones personales y que había sido incluido en la metodología de la comparación desde poco después de su creación, a principios del decenio de 1980.

Especialistas en representación, coordinación y enlace y en tecnología de la información

144. Se señaló que algunas ocupaciones muy numerosas del sistema de las Naciones Unidas (como los especialistas en tecnología de la información y los expertos en cooperación técnica, que llevaban a cabo actividades de representación y enlace) no estaban debidamente representadas en la comparación. Algunos miembros seguían estimando que se hallarían puestos más semejantes a los puestos de cooperación técnica de las Naciones Unidas en funciones no diplomáticas del Servicio Exterior de los Estados Unidos, como la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. En el caso de los especialistas en tecnología de la información, la Comisión observó que la mayoría de los puestos estaban agrupados con los de los especialistas en procesamiento electrónico de datos. Ésa era una denominación del cargo o descripción de las funciones un tanto anticuada que no reflejaba cabalmente el ámbito que abarcaba la nueva tecnología de la información. Por ello, algunos miembros de la Comisión señalaron que, para conservar su pertinencia a los efectos de las comparaciones, deberían actualizarse las denominaciones de los puestos de las Naciones Unidas y debería considerarse la posibilidad de comparaciones con puestos del sector privado, en vista de la rápida evolución del sector.

145. La Comisión recordó que en su período de sesiones anterior había señalado la magnitud de la tarea y el tiempo considerable que requería. Pidió a la secretaría que con ocasión del siguiente estudio de equivalencias de categorías, emplease medios más eficientes, sin comprometer por ello el rigor técnico de los trabajos.

Incorporación de los resultados de las equivalencias de categorías en los cálculos del margen entre las remuneraciones netas

146. La Comisión pasó revista al procedimiento para incorporar los resultados del estudio de equivalencias en las comparaciones del margen entre las remuneraciones netas y recordó sus decisiones anteriores a ese respecto. Señaló que anteriormente había decidido que los puestos anómalos se excluyesen del cálculo del margen. Recordó además que consideraba que los puestos que representaran menos del 5% de los puestos clasificados en una categoría determinada del régimen común eran anómalos y observó que, en la tarea actual, se habían excluido 10 puestos por esa razón.

147. Al examinar los resultados del cálculo del margen entre las remuneraciones netas basado en la incorporación de los resultados del estudio de equivalencias, la Comisión abordó el persistente problema del nivel relativamente alto del margen en las categorías inferiores del régimen común y del nivel relativamente exiguo del margen en las categorías superiores. Si bien ése era un problema persistente que no guardaba relación directa con el estudio de equivalencias de categorías, la Comisión, como lo había hecho en otras ocasiones, consideraba que había que buscar una solución a fin de subsanarlo y restablecer el equilibrio. En momentos en que la administración pública utilizada en la comparación nuevamente estaba examinando la posibilidad de aumentar los sueldos de sus funcionarios de categoría superior, quizás fuese apropiado reflexionar sobre la forma en que ese aumento se reflejaría en los cálculos pertinentes del margen entre las remuneraciones netas.

148. La Comisión observó que, como resultado del estudio de equivalencias de categorías, el margen revisado entre las remuneraciones netas era de 113,3 para el año civil 2000, en lugar de 113,8, cifra que se basaba en las equivalencias de categorías en uso antes del estudio. Consideró que, puesto que los sistemas de clasificación de puestos tanto de la administración pública utilizada en la comparación como del régimen común no habían variado apreciablemente desde el anterior estudio de equivalencias, no cabía esperar que el margen entre las remuneraciones netas fuese marcadamente diferente.

Decisiones de la Comisión

149. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que, como parte de su ciclo de exámenes quinquenales había realizado para el 2000 un nuevo estudio de equivalencias entre las categorías de las Naciones Unidas y las de la administración pública utilizada en la comparación. En ese contexto, decidió:

a) Tomar nota de los resultados de la labor de validación, que mostraba una tasa de concordancia del 92%;

b) Hacer suyos, a los efectos de la comparación entre las remuneraciones, los resultados de la labor de determinación de equivalencias entre las categorías del sistema de las Naciones Unidas y las de la administración pública utilizada en la comparación efectuada en el 2000;

c) Dar cuenta de que el margen entre las remuneraciones netas era de 113,3 para el año civil 2000;

d) Pedir a su secretaría que examinase la metodología en uso y estudiase medios más eficientes con miras a agilizar el proceso y reducir los gastos administrativos sin comprometer por ello la calidad de los resultados de futuros estudios de equivalencias de categorías.

E. Ajustes por lugar de destino

Preparativos para la próxima serie de estudios del costo de la vida

150. La Comisión, como parte de las funciones que se le confiaran en el artículo 11 de su estatuto, siguió examinando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y, en ese contexto, examinó el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) sobre la labor realizada en su 23° período de sesiones. En su informe anual correspondiente a 1999, la Comisión había informado a la Asamblea General acerca de las decisiones que había adoptado con respecto a los preparativos para la siguiente serie completa de estudios entre ciudades sobre el costo de la vida, prevista para el año 2000 en dos lugares de destino donde hay sedes: Berna y Washington, D.C. También había decidido incluir en el programa del 23° período de sesiones del Comité Asesor determinadas cuestiones metodológicas que requerían mayor estudio. Entre esas cuestiones figuraban la simplificación de la estructura de los índices del costo de la vida, la actualización de la lista de artículos y especificaciones para la cesta de bienes y servicios, los procedimientos que debían seguirse al establecer los coeficientes de ponderación de los gastos, los coeficientes de ponderación que debían utilizarse con los datos externos sobre la vivienda para medir el componente de vivienda, la reunión de datos sobre la vivienda proporcionados por el personal para establecer los coeficientes de ponderación para la vivienda y los umbrales para el subsidio de alquiler, y la selección de lugares de venta y el calendario propuesto para los estudios entre ciudades en los lugares de destino donde hay sedes. El Comité Asesor también examinó el trato que debía darse a los gastos hechos en dólares en los lugares de destino sobre el terreno.

Opiniones de las organizaciones

151. El Secretario del CCCA, al tomar nota del informe del Comité Asesor, acogió favorablemente las ini-

ciativas que se habían tomado para la estructuración de la labor del Comité Asesor, y el modo en que se habían resumido las conclusiones y recomendaciones en el informe. Varias organizaciones habían participado plenamente en las deliberaciones y habían contribuido a preparar las recomendaciones que la Comisión debía examinar. El CCCA apoyaba las recomendaciones del Comité Asesor, especialmente en lo relativo a la nueva estructura de los índices, los procedimientos para establecer los coeficientes de ponderación de los gastos y el mantenimiento de la metodología para los gastos hechos en dólares en los lugares de destino del grupo II. El CCCA estaba dispuesto a prestar su apoyo y a colaborar con la secretaría de la Comisión en la siguiente serie de estudios entre ciudades.

152. El representante de las Naciones Unidas también acogió con satisfacción la simplificación de la estructura de los índices de ajuste por lugar de destino y la revisión de la cesta de bienes y servicios. Apoyó la recomendación del Comité Asesor de mantener la metodología actual de tratar los bienes duraderos como parte de los gastos hechos en dólares en los lugares de destino sobre el terreno. Las Naciones Unidas también apoyaban las recomendaciones del Comité Asesor relativas a los procedimientos para establecer los coeficientes de ponderación de los gastos. Además, tomó nota del calendario fijado para la serie de estudios entre ciudades que se celebraría en el 2000 en los lugares de destino donde había sedes.

153. Los representantes de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) dijeron que el 23° período de sesiones del Comité Asesor había sido muy productivo y expresaron su apoyo a las recomendaciones del Comité.

154. El representante del OIEA expresó su reconocimiento por la calidad de los documentos técnicos presentados por la secretaría de la Comisión al Comité Asesor. Apoyó plenamente las recomendaciones del Comité Asesor y, en particular, la reducción del número de elementos de los índices de ajuste por lugar de destino mediante la simplificación de su estructura. Recordó que, en el pasado, la participación del personal había sido problemática y, a ese respecto, señaló que era de vital importancia proporcionar información clara al personal con suficiente antelación a la encuesta. Asimismo esperaba que la secretaría de la Comisión

proporcionara a las administraciones material informativo sobre el estudio para distribuirlo entre el personal.

Deliberaciones de la Comisión

155. Algunos miembros de la Comisión señalaron que entre las recomendaciones del Comité Asesor acerca de la metodología que debía aplicarse en la siguiente serie de estudios entre ciudades figuraban varias mejoras importantes, en particular la simplificación de la estructura de los índices de ajuste por lugar de destino, la reducción del número de elementos utilizados para reunir información sobre precios y la utilización de datos externos con fines de ponderación a nivel de las partidas básicas. Con respecto a la simplificación de la estructura de los índices, observó que la nueva estructura era más transparente y había logrado armonizar en mayor medida el sistema de ajustes por lugar de destino con clasificaciones similares utilizadas para el cálculo de los índices de precios al consumidor (IPC) y para las comparaciones internacionales de paridades de poder adquisitivo. Las subdivisiones de la nueva estructura facilitaban el análisis de los datos relativos a los índices de precios y ofrecían mayores posibilidades de aplicar coeficientes de ponderación de fuentes externas. A ese respecto, la Comisión recordó la anterior recomendación del Comité Asesor de que la nueva estructura simplificada se pusiera a prueba con sumo cuidado. Los resultados de las pruebas realizadas habían demostrado que la repercusión de la nueva estructura en la magnitud de los índices finales de ajuste por lugar de destino no entrañaba ninguna distorsión sistemática. Se habían obtenido resultados similares cuando se habían realizado pruebas en que se habían utilizado datos externos para los coeficientes de ponderación de gastos, lo cual se había visto facilitado por la adopción de la estructura simplificada de los índices. Por consiguiente, la Comisión llegó a la conclusión de que la nueva estructura no reducía la exactitud de los índices y de que algunos de sus elementos eran una continuación de los elementos de la estructura en uso.

156. Algunos miembros de la Comisión expresaron su reconocimiento por la labor realizada por el Comité Asesor en la preparación de la siguiente serie de estudios entre ciudades.

Decisiones de la Comisión

157. La Comisión aprobó las recomendaciones del Comité Asesor relativas a la simplificación de la estructura de los índices de ajuste por lugar de destino; la

lista de artículos y especificaciones; los procedimientos para establecer los coeficientes de ponderación de los gastos; el tratamiento de los gastos hechos en dólares de los Estados Unidos; el tratamiento de los datos sobre la vivienda proporcionados por el personal; los procedimientos para la reunión de datos sobre precios en los lugares de destino donde hay sedes; la selección de lugares de venta y el calendario para la realización durante el año 2000 de la serie de estudios entre ciudades en dos lugares de destino donde hay sedes: Berna y Washington, D.C.

Capítulo V

Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros funcionarios de contratación local

158. En 1997, la Comisión examinó la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en los que no las hay y comunicó sus conclusiones a la Asamblea General en su 23° informe anual. La Asamblea General, en el párrafo 2 de la sección II de su resolución 52/216, de 22 de diciembre de 1997, hizo suyas las conclusiones de la Comisión sobre las mejoras de la metodología. La Asamblea, en el apartado a) del párrafo 3 de la sección II de su resolución 51/216, de 18 de diciembre de 1996, había pedido a la Comisión que, como parte de su examen de la metodología previsto para 1997, eliminara, en la medida de lo posible, las diferencias entre la metodología para el cuadro de servicios generales y la que se aplicaba de conformidad con el principio Noblemaire, entre otras cosas, mediante el examen de la cuestión de la superposición de la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con la remuneración de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. En su informe sobre la metodología revisada para el cuadro de servicios generales, la Comisión había expuesto sus opiniones en la materia.

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

159. Sobre la base de la metodología revisada, la Comisión llevó a cabo un estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Montreal para

empleados en puestos equivalentes a los de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros funcionarios contratados localmente en Montreal, tomando como fecha de referencia noviembre de 1999. En el anexo IX al presente informe se reproduce la escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local de las organizaciones que aplican el régimen común con sede en Montreal, recomendada por la Comisión al Secretario General de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI). La Comisión también recomendó la revisión de las cuantías de las prestaciones por familiares a cargo, que se habían determinado sobre la base de las deducciones impositivas concedidas por los Gobiernos del Canadá y de Quebec.

160. Uno de los requisitos de la metodología revisada era que el sector público/sin fines de lucro, incluida la administración pública nacional, estuviese representado por lo menos por el 25% de los empleadores incluidos en el estudio. En el estudio de Montreal, de los 20 empleadores cuyos datos se habían utilizado para la determinación de la escala recomendada por la Comisión, 5, o sea el 25%, pertenecían a dicho sector. Tres de los empleadores del sector público eran empresas de servicios públicos. Se pidió que se dejasen de lado los datos proporcionados por uno de los empleadores argumentándose que ese empleador no era tan bueno como los otros. La Comisión rechazó esa petición señalando que ese empleador había sido incluido en un estudio anterior y figuraba asimismo en la lista principal de empleadores para el estudio de Montreal. Además, la metodología exigía que se estudiaran 20 empleadores; la exclusión de ese empleador habría dado por resultado un estudio con solamente 19 empleadores.

161. Como se desprende de la escala de sueldos del personal de la OACI que figura en el anexo IX, el sueldo neto anual de los funcionarios en el nivel más alto de la escala, (GS-9, con un escalón por servicios prolongados), es de 47.599 dólares canadienses, o sea, 32.602 dólares de los EE.UU. al tipo de cambio del mes de abril, de 1,46 dólares canadienses por dólar de los EE.UU. Esa suma cae entre la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) de un funcionario de categoría P-1, escalón II, y la de un funcionario de categoría P-1, escalón III. La Comisión consideró que esa clase de superposición no era motivo de inquietud. Además, señaló que había un solo funcionario en la categoría GS-9, que se consideraba una categoría personal, es decir, reservada para funcionarios que

poseían, entre otras cosas, conocimientos institucionales y habían contribuido a la labor de la organización como resultado de su larga experiencia en una ocupación determinada. El sistema de clasificación reconocía funciones sólo hasta la categoría GS-8, en la que no había superposición.

162. La escala de sueldos del personal de la OACI (véase el anexo IX) era, por término medio, 5,3% más alta que las escalas en vigor. La Comisión observó que, después del estudio de 1994, se había aprobado una nueva escala de sueldos, que era inferior a la que se hallaba en vigor. En consecuencia, la OACI había estado funcionando con dos escalas de sueldos, que serían reemplazadas por la escala resultante del examen de noviembre de 1999. Además de recomendar una nueva escala de sueldos, la Comisión recomendó la revisión de las cuantías de las prestaciones por familiares a cargo. La Comisión estimaba que el costo total de sus recomendaciones sería de 451.000 dólares de los EE.UU. por año. Esa estimación se había calculado sobre la base de un tipo de cambio, al 1° de abril de 2000, de 1,46 dólares canadienses por dólar de los EE.UU.

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

163. La Comisión, en virtud del párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto, realizó estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Nueva York para el personal del cuadro de servicios generales, los profesores de idiomas, los auxiliares de información pública, el cuadro de artes y oficios y el Servicio de Seguridad. La fecha de referencia de los datos obtenidos sobre los sueldos y otras condiciones de empleo de determinados empleadores era el 1° de mayo de 2000.

164. Como resultado de los estudios realizados habría que incrementar en un 2,92% los sueldos del cuadro de servicios generales y los auxiliares de información pública y en un 7,66% los del Servicio de Seguridad. En relación con el cuadro de servicios generales, la Comisión decidió, con carácter de excepción, incluir a ocho empleadores del sector comercial y financiero debido al elevado porcentaje de empleadores que no habían participado en el estudio. En relación con el cuadro de artes y oficios, la Comisión señaló que, al momento de celebrarse su período de sesiones, sólo 4 empleadores habían proporcionado datos utilizables, en comparación

con 11 en el estudio de 1995. Por consiguiente, opinó que los datos de que se disponía no bastaban para hacer una comparación válida de los sueldos del cuadro de artes y oficios, y pidió a su secretaría que siguiera reuniendo datos hasta que se hubiera estudiado a un número razonable de empleadores y se contara con suficiente información para efectuar un análisis satisfactorio de los datos. La Comisión también facultó a su Presidente para que aprobara los resultados del estudio. En relación con el estudio de los sueldos de los profesores de idiomas, la Comisión expresó preocupación respecto de la validez de la comparación entre los empleos, los programas de estudio y otros elementos conexos de la comparación entre los empleos en las instituciones utilizadas en la comparación y los de las Naciones Unidas. Por lo tanto, pidió que se le suministraran más detalles sobre los elementos de la comparación correspondientes a los empleadores que ya se habían estudiado. Además, sugirió que se incluyeran en el estudio algunas otras instituciones cuyos empleados cumplieran funciones comparables a las de los profesores de idiomas de las Naciones Unidas. La Comisión pidió a la administración que continuara reuniendo datos y le presentara la información así obtenida junto con los resultados del estudio en su 53° período de sesiones.

165. En el anexo X del presente informe se reproducen las escalas de sueldos recomendadas para los tres cuadros estudiados en Nueva York: el cuadro de servicios generales, el Servicio de Seguridad y los auxiliares de información pública. La Comisión estimó que las consecuencias financieras anuales de sus recomendaciones relativas a las escalas de sueldos de esos tres cuadros eran de 7 millones de dólares de los Estados Unidos, habida cuenta del aumento de las prestaciones por familiares a cargo de todos los cuadros de personal de contratación local en Nueva York. Como puede verse en el cuadro A del anexo X, el sueldo neto anual de un funcionario en la categoría más alta del cuadro de servicios generales (GS-7, escalón XI) sería de 56.121 dólares. Esta suma se encuentra entre la correspondiente a la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) de un funcionario de categoría P-2, escalón III, y la correspondiente a la remuneración neta de un funcionario de categoría P-2, escalón IV. Esa clase de superposición no es motivo de inquietud para la Comisión.

C. Examen de la metodología para los estudios de sueldos en los lugares de destino en que hay sedes: fallos del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo en relación con la eliminación gradual de la prima de idiomas en Roma y Viena

166. En su 36° período de sesiones (celebrado en 1992), la Comisión examinó la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalentes en los lugares de destino en que hay sedes. En ese contexto, decidió no tomar en consideración en lo sucesivo el conocimiento de idiomas en los estudios de sueldos en los lugares de destino en que el idioma local no fuera uno de los idiomas de trabajo de las organizaciones. Además, la Comisión decidió que si, como resultado de esa decisión, hubiese que congelar los sueldos, examinaría la posibilidad de eliminar ese elemento de la remuneración de manera gradual². La Asamblea General, en su resolución 47/216 (secc. III, párr. 2), tomó nota de las modificaciones que la Comisión había propuesto que se hicieran en la metodología. La metodología revisada se aplicó en sendos estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales efectuados en Roma (en noviembre de 1994) y en Viena (en abril de 1996). Como resultado de esos estudios, la Comisión decidió que la prima de idiomas del 4% aplicada anteriormente a los sueldos en esos lugares de destino se eliminara gradualmente, a razón del 1% por año.

167. Posteriormente, cuatro funcionarios de la FAO impugnaron diversos aspectos del estudio de sueldos de 1994 ante el Tribunal Administrativo de la OIT, en particular la decisión de eliminar gradualmente la prima de idiomas. El Director General de la FAO defendió la aplicación por la FAO de la escala de sueldos establecida por la Comisión alegando que, si bien la FAO estaba en desacuerdo con la decisión de la Comisión sobre todos los aspectos del estudio que habían sido impugnados, consideraba que la Comisión había actuado legítimamente en el marco de sus atribuciones, por lo que la FAO, que era una de las organizaciones que aplicaba el régimen común, debía acatar esas decisiones.

168. En su 48° período de sesiones (celebrado en el tercer trimestre de 1998), se comunicó a la Comisión el fallo 1713 del Tribunal Administrativo de la OIT, de

29 de enero de 1998, en relación con el caso *In re Carretta, Cherubini, Eldon y Pace* [contra la FAO], en que el Tribunal desestimaba la decisión de la FAO de aplicar la decisión tomada por la Comisión en su 41° período de sesiones (mayo de 1995) por la que había aprobado el estudio de sueldos del cuadro de servicios generales de Roma de 1994, en la medida en que esa decisión reducía la cuantía de la prima de idiomas. En ese mismo período de sesiones, la Comisión también decidió aguardar el fallo del Tribunal sobre una apelación similar presentada por el personal de Viena y aplazar el examen de la metodología relativa a la prima de idiomas hasta una fecha posterior.

169. En su fallo 1915, de 2 de febrero de 2000, en relación con el caso *In re Abdur, Drechsler y Zeller* [contra el OIEA], el Tribunal Administrativo de la OIT recordó que había tratado la cuestión de la eliminación de la prima de idiomas que se concedía a los funcionarios del cuadro de servicios generales que trabajaban en ciudades en que el idioma nacional no era uno de los idiomas de trabajo de la Organización en el curso de su examen del caso que había llevado al fallo 1713, y que en ese fallo había indicado que:

“la manera de aplicar el principio Flemming no depende de variables tales como el deseo de los funcionarios de mantener sus puestos de trabajo o la facilidad o dificultad para encontrar personas adecuadas a nivel local. Lo que dispone el principio Flemming es que el personal del cuadro de servicios generales habrá de tener sueldos y otras condiciones de empleo equivalentes a los mejores ofrecidos en su lugar de destino ... Es correcto ajustar los sueldos con una prima de idiomas cuando los puestos de trabajo que no requieren el dominio de un segundo idioma se equiparan a los puestos que sí lo requieren. Pero es incorrecto hacerlo cuando la equiparación se hace con puestos del mercado externo que requieren el dominio de un segundo idioma y este requisito no se compensa.”

170. Pasando a los detalles concretos del estudio de Viena, el Tribunal señalaba que en el estudio de Viena de 1996 (a diferencia del estudio de Roma) se había reunido información de 22 empleadores, y que esa información había mostrado que, aunque la mayoría de los empleadores locales incluidos en el estudio exigían al personal tener conocimiento de un idioma distinto del idioma nacional y trabajar en ese idioma, no se pagaba compensación adicional. El Tribunal estuvo de

acuerdo con la Comisión en que, al haber indicado 21 empleadores (de los 22 incluidos en el estudio) que exigían el uso de otro idioma, esos empleadores constituían una base válida de comparación con las organizaciones del régimen común sobre la cuestión de la utilización por el personal en Viena de un idioma distinto del alemán. El Tribunal también había llegado a la conclusión de que el cuestionario utilizado en el estudio era claro y abarcaba expresamente la cuestión de si se pagaba una prima a los funcionarios por utilizar idiomas adicionales.

171. El Tribunal había estimado que la información reunida por los equipos que habían realizado el estudio, independientemente de las imperfecciones señaladas, que eran inevitables en cualquier estudio de esa naturaleza, podía servir de base para determinar el conocimiento de un idioma distinto del nacional y la medida en que se utilizaba ese idioma, y también si podía justificarse una remuneración adicional por el uso de ese idioma. El Tribunal había hecho hincapié en que ese tipo de estudio no podía dar como resultado una equiparación perfecta, y que no era necesaria tal equiparación perfecta para llegar a conclusiones bien fundadas.

172. El Tribunal había llegado a la conclusión de que el estudio de Viena de 1996 se había realizado correctamente y servía para determinar que, aunque la mayoría de los empleadores locales utilizados en la comparación exigían a su personal tener conocimiento de un idioma distinto del local y trabajar en este idioma, no pagaban una remuneración adicional por esa exigencia. Por consiguiente, el Tribunal Administrativo de la OIT desestimó todas las impugnaciones.

173. A la luz del fallo 1915, la Comisión examinó las siguientes propuestas de su secretaría: a) que cuando se realizase el siguiente estudio de sueldos en Viena y Roma se estudiase cuidadosamente a los empleadores locales para determinar si pagaban alguna prima u otro tipo de bonificación a los empleados a los que se exigía trabajar en un idioma de trabajo de las organizaciones; y b) que los resultados de esa determinación se reflejasen adecuadamente en las escalas de sueldos establecidas sobre la base del estudio.

Opiniones de las organizaciones

174. El representante del OIEA señaló que el estudio de Viena se había llevado a cabo respetando estrictamente el principio Flemming. El estudio había permitido determinar que, si bien los empleadores externos

exigían a sus empleados que conocieran un idioma distinto del idioma local y trabajaran en ese idioma, no pagaban una remuneración adicional por esa exigencia. Por lo tanto, apoyaba la propuesta de la secretaría de la Comisión.

175. El representante de la FAO declaró que la cuestión en examen era delicada pues se exigían conocimientos especiales, y ello debía tenerse en cuenta. Al respecto, el fallo del Tribunal en el caso de Roma era ligeramente diferente del fallo en relación con la situación en Viena. De todos modos, en las consultas celebradas con la secretaría de la Comisión antes del estudio, se había examinado la cuestión de la prima de idiomas y se había estado de acuerdo en que en el cuestionario que se utilizaría en el estudio de noviembre de 2000 figuraría claramente la cuestión de si se pagaban primas a los empleados de los empleadores externos por el uso de idiomas adicionales. Una vez que contase con esa información, la Comisión debería estar en condiciones de tomar una decisión con conocimiento de causa. La administración de la FAO deseaba evitar que el personal impugnase los resultados del estudio.

176. El representante de las Naciones Unidas señaló que el estudio se había llevado a cabo debidamente en Viena. Se habían estudiado detenidamente las condiciones de empleo de los empleadores locales y no había indicio alguno de que los empleadores utilizados en la comparación pagasen una bonificación ni de que hiciesen cualquier otra clase de pago a los empleados que debían trabajar en un idioma distinto del idioma local. Por último, señaló que el estudio de los sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales de Viena de 1996 se había llevado a cabo respetando estrictamente el principio Flemming.

Opiniones de los representantes del personal

177. La representante del sindicato del personal del cuadro de servicios generales de la FAO y el Programa Mundial de Alimentos (PMA) dio las gracias a la Comisión por la oportunidad que se le había dado de transmitir las opiniones del personal sobre la cuestión de la prima de idiomas. Señaló que se estaban haciendo los preparativos para el estudio de sueldos que se realizaría en Roma más adelante ese año aplicando una metodología que no preveía ajuste alguno de los sueldos de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas en puestos que exigían el empleo de un idioma que no era el del lugar de destino cuando los empleadores externos no

exigían esa clase de conocimientos a sus empleados en puestos equivalentes.

178. La representante señaló que, en su fallo 1713, el Tribunal Administrativo de la OIT había determinado que el razonamiento en que se había fundado la eliminación de la prima de idiomas en la metodología actual carecía de fundamento y que la decisión según la cual la prima de idiomas ya no era necesaria era inválida. A su juicio, era necesario modificar la parte correspondiente de la metodología a fin de que el principio Flemming pudiera aplicarse debidamente.

179. La metodología para los estudios en los lugares de destino en que había sedes tenía por objeto reflejar debidamente las condiciones de empleo en el lugar de destino de que se tratase equiparando las funciones de los puestos de las organizaciones con las de los puestos de los mejores empleadores del mercado de trabajo local utilizados en la comparación. Por lo tanto, era sumamente importante que las equivalencias de puestos fueran válidas y que todos los elementos fundamentales de los puestos se tuvieran en cuenta al establecer las equivalencias. Añadió que el dominio de uno de los idiomas de las organizaciones constituía un requisito insoslayable de la contratación en las Naciones Unidas. En consecuencia, no podía ser pasado por alto al establecer las equivalencias de puestos.

180. Roma y Viena eran lugares de destino en que se planteaba un problema especial, dado que un elemento esencial de cualquier puesto de las organizaciones que aplicaban el régimen común de las Naciones Unidas en esos lugares de destino era la capacidad de trabajar de manera continuada en un idioma distinto del idioma del lugar de destino y hablarlo corrientemente. Normalmente, las empresas utilizadas en la comparación no consideraban que ése fuera un requisito esencial para la contratación de empleados en los puestos equivalentes utilizados a los fines de la comparación. Si al hacer la comparación de puestos se tuvieran en cuenta las exigencias de idiomas de los puestos de las Naciones Unidas, sería imposible realizar el estudio en esos lugares de destino pues no se obtendría el número mínimo de empresas y de puestos equiparables con que hacer la comparación que requería la metodología. Si la comparación se hiciera sin tener en cuenta el requisito lingüístico, se plantearía la cuestión de su validez.

181. En el pasado esa dificultad se había subsanado al aceptar cada una de las partes que la comparación se haría sin tener en cuenta el requisito esencial del

conocimiento de idiomas de los puestos de las Naciones Unidas y ello se compensaba mediante la aplicación de la prima de idiomas. La situación en Roma no había cambiado. Seguía siendo necesario hacer un ajuste por el conocimiento de idiomas y había que restablecer la prima para fortalecer la fiabilidad de la metodología y su adhesión al principio Flemming. La representante pidió que se modificara la parte de la metodología vigente relativa a la reducción de la prima de idiomas y que se volviera al texto anterior a 1992.

182. El representante de la Asociación del Personal del OIEA señaló que, en el fallo 1713, relativo al estudio de los sueldos en Roma, el Tribunal Administrativo de la OIT había rechazado el razonamiento utilizado para justificar la eliminación de la prima de idiomas. A pesar de que el fallo del Tribunal Administrativo de la OIT era desfavorable para el personal del cuadro de servicios generales en Viena, la Asociación del Personal mantenía que el estudio de 1996 se había realizado en clara violación del principio Flemming. Dado que el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas no había emitido un fallo en relación con el personal de las Naciones Unidas en Viena, no podía considerarse que el caso de Viena estuviera cerrado.

183. El representante señaló que durante el estudio de 1996 no se había hecho intento alguno por comparar puestos con iguales requisitos lingüísticos. Durante el estudio de 1991 de Viena, se había hecho todo lo posible por encontrar, en relación con cada puesto, empleadores cuyos empleados tuvieran que desempeñar las tareas indicadas en la descripción de funciones del puesto de referencia en un idioma distinto del alemán. A juicio del personal, era inconcebible que apenas cinco años más tarde, al hacerse el estudio de Viena de 1996, sin determinar, como se había hecho en 1991, puesto por puesto, si los requisitos de conocimiento de idiomas de los empleadores incluidos en el estudio eran similares a los de las organizaciones con sede en Viena, se diera por sentado que todos los empleadores incluidos en el estudio imponían condiciones con respecto al dominio de idiomas similares a las de las organizaciones de Viena.

184. Los funcionarios del cuadro de servicios generales en Viena no insistían en que se concediera la prima de idiomas. Sin embargo, tenían derecho a insistir en que la Comisión aplicara de manera justa el principio Flemming. Para ello, en el caso de Roma y Viena sólo había dos opciones: comparar puestos con similares requisitos de idiomas y, por consiguiente,

eliminar la prima de idiomas o, cuando los requisitos de idiomas para los puestos comparados fueran diferentes, compensar esa situación concediendo una prima de idiomas.

Deliberaciones de la Comisión

185. La Comisión recordó su decisión de 1992 de eliminar gradualmente la prima de idiomas en dos lugares de destino en que había sedes (Viena y Roma) cuyos idiomas locales no eran idiomas de trabajo de las organizaciones. El razonamiento para adoptar esa decisión había sido que el conocimiento de uno de los idiomas de trabajo de las organizaciones era considerado un requisito esencial, no adicional. La Comisión hizo hincapié en que un requisito básico para ocupar cualquier puesto en una organización era hablar y escribir corrientemente por lo menos uno de sus idiomas de trabajo, y que no debía interpretarse que ello significaba que el conocimiento de uno de esos idiomas constituía una condición adicional que debía remunerarse por separado.

186. La Comisión también recordó que, al hacerse el estudio de Roma de 1994 y el de Viena de 1996, había señalado que no era necesario pagar una prima de idiomas para contratar o retener personal con conocimiento de idiomas. La Comisión señaló que el Tribunal, en sus fallos, había llegado a la conclusión de que ese argumento era improcedente. Según el Tribunal, la manera de aplicar el principio Flemming no dependía de variables tales como el deseo del personal de mantener sus puestos o la facilidad o dificultad para encontrar candidatos idóneos a nivel local. Lo que preveía el principio Flemming era que el personal del cuadro de servicios generales debía tener sueldos y otras condiciones de empleo equivalentes a los mejores ofrecidos en la localidad. La Comisión señaló que el Tribunal había indicado que era correcto ajustar el sueldo con una prima de idiomas cuando se comparaban puestos que no requerían el dominio de un segundo idioma con puestos que sí lo requerían, pero que era incorrecto ajustar los sueldos cuando la equiparación se hacía con puestos externos que requerían el dominio de un segundo idioma y ese requisito no se remuneraba.

187. La Comisión señaló que los fallos del Tribunal no eran contradictorios, sino, en realidad, coherentes. La principal diferencia entre los dos estudios era que cuando se había hecho el estudio de Viena se había preguntado a los empleadores externos si pagaban una bonificación a los empleados que tenían que trabajar en un idioma distinto del local. Durante el estudio de Roma no se

había formulado esa pregunta. En Viena, a los empleados ajenos al régimen común se les exigía que trabajasen en otro idioma aparte del alemán, pero no se les remuneraba adicionalmente por ello. Por consiguiente, el Tribunal había llegado a la conclusión de que en el caso de Viena se había aplicado correctamente el principio Fleming. Se habían tenido en cuenta todas las condiciones locales pertinentes. En cuanto al estudio de Roma, la Comisión señaló que el Tribunal había llegado a la conclusión de que, puesto que no se había reunido metódicamente información sobre el pago general de bonificaciones por idiomas, habría sido “razonable” seguir haciendo un pequeño ajuste (como la prima de idiomas) para reconocer ese hecho.

188. La Comisión recordó que durante los estudios de Roma y Viena había equiparado puestos comparables. La equiparación de puestos se había centrado en las funciones y responsabilidades, no en los idiomas. Sin embargo, a la luz de los dos fallos, la Comisión opinaba que, en el futuro, cuando se hicieran otros estudios en esos lugares de destino, no sólo deberían compararse las funciones y las responsabilidades sino que también, en relación con cada puesto, debería inquirirse si los empleados externos tenían que trabajar en un idioma de trabajo de la organización y, en caso afirmativo, si se hacía algún pago para tener en cuenta ese hecho. Si se hacían pagos de esa índole, deberían tenerse en cuenta debidamente en la escala de sueldos que se elaborase como resultado del estudio.

189. La Comisión señaló que a la Asociación del Personal de Roma le preocupaba que la mayoría de los empleadores exigieran a su personal trabajar en italiano solamente, por lo que la comparación con los puestos de esos empleadores no era una comparación entre elementos semejantes. La Comisión también señaló que, según los representantes del personal, las equivalencias con esos empleadores solamente serían aceptables si se compensaba de algún modo la diferencia. Algunos miembros de la Comisión dijeron que quizás había llegado el momento de cambiar los empleadores utilizados en la comparación, dado que se habían utilizado los mismos empleadores durante mucho tiempo. Se sugirió que se incluyera en la lista de empleadores a los fines del estudio a empresas multinacionales que exigían a sus empleados que fueran bilingües. Si se incluía en el estudio a esos empleadores, no habría problemas con la equiparación de puestos. Sin embargo, al mismo tiempo la Comisión se daba cuenta de que esos empleadores tal vez no fueran forzosamente los mejores del lugar.

190. La Comisión también recordó que el estudio más reciente de Roma se había realizado en 1994, y que era posible que mientras tanto hubiera cambiado la situación. Actualmente, los empleadores externos tal vez exigieran a su personal que utilizara otro idioma aparte del italiano. Hasta que se reunieran datos sobre los requisitos exigidos por los empleadores externos, sería prematuro discutir qué medidas debería tomar la Comisión en caso de que la mayoría de los empleadores siguieran exigiendo a su personal trabajar solamente en el idioma local. Por consiguiente, la Comisión dijo que no consideraba necesario en esa etapa modificar la versión más reciente de la parte pertinente de la metodología general revisada para los lugares de destino en que había sedes.

191. La Comisión sugirió que su secretaría, junto con los representantes de la administración y el personal de las organizaciones con sede en Roma, reuniera datos sobre la utilización de idiomas distintos del italiano por los empleados de los empleadores externos y le presentara toda la información pertinente en su período de sesiones del segundo trimestre del 2001.

Decisiones de la Comisión

192. La Comisión decidió que:

a) Cuando se hiciese el siguiente estudio de los sueldos en los lugares de destino en que había sedes y en los que el idioma local no fuera un idioma de trabajo de la organización, se estudiase detenidamente a los empleadores para determinar si pagaban alguna prima u otro tipo de bonificación a los empleados a los que se exigía trabajar en uno de los idiomas de trabajo de las organizaciones;

b) Los resultados de esa determinación se reflejasen debidamente en las escalas de sueldos que se elaborasen sobre la base de los resultados del estudio.

Notas

¹ Véase *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/54/30)*.

² Véase *ibíd.*, *cuadragésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/47/30)*, párrs. 227 y 231 xi).

Anexo I

Programa de trabajo para el 2001

Período de sesiones único (en lugar de los períodos de sesiones 53° y 54°)

1. Marco para la gestión de los recursos humanos:
 - a) Normas de conducta para la administración pública internacional;
 - b) Examen del régimen de remuneración y prestaciones: informe del Comité Directivo;
 - c) Disposiciones contractuales.
2. Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local: estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en:
 - Roma;
 - Ginebra;
 - Nueva York (profesores de idiomas).
3. Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Evolución del margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la remuneración neta de los funcionarios de los Estados Unidos;
 - c) Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 24° período de sesiones.

Anexo II

Marco para la gestión de los recursos humanos

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Objeto.....	1–4	37
II. Elementos de un marco integrado	5–47	37
A. Diseño de organización.....	5–8	37
1. Definición de los puestos.....	7	38
2. Planificación de los recursos humanos	8	38
B. Remuneración y prestaciones.....	9–11	38
C. Política de empleo.....	12–21	39
1. Contratación, colocación y retención	13–15	39
2. Disposiciones contractuales.....	16–18	40
3. Bienestar del personal	19–21	41
D. Gestión de la carrera profesional.....	22–31	42
1. Gestión de la carrera y perfeccionamiento y capacitación del personal.....	22–25	42
2. Movilidad	26–28	43
3. Gestión de la actuación profesional.....	29–31	44
E. Política de buen gobierno.....	32–41	46
1. Estilo de gestión.....	33–35	46
2. Función de los representantes del personal.....	36–38	47
3. Administración de justicia.....	39–41	48
F. Gestión de la información sobre recursos humanos.....	42–44	48
G. Ética/Normas de conducta	45–47	49
Glosario del marco para la gestión de los recursos humanos.....		50

Marco para la gestión de los recursos humanos

I. Objeto

1. Un marco moderno para la gestión integrada de los recursos humanos es indispensable para que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas administren con eficacia sus recursos humanos. También sirve de punto de referencia para las reformas futuras que afecten a la gestión de los recursos humanos, pues permite a los encargados de la reforma determinar los componentes diversos, pero relacionados entre sí, que constituyen la gestión de los recursos humanos en el régimen común, y comprender el efecto que los cambios en una esfera podrían producir en otra.

2. Los encargados de la reforma podrían ser cualesquiera de los participantes en el régimen común: los Estados Miembros en los órganos rectores, la Comisión de Administración Pública Internacional en el centro o las distintas administraciones u órganos del personal. El marco proporciona a cualquiera de esos participantes una base conceptual global para adoptar medidas en una u otra esfera de la reforma de la gestión de los recursos humanos. El objetivo es evitar los criterios fragmentarios del pasado que, por muy encomiables que fueran en sí mismos, no siempre han tenido en cuenta las repercusiones imprevistas que las innovaciones en una esfera podían tener en otras.

3. Varias organizaciones autónomas del sistema de las Naciones Unidas han convenido en concertar acuerdos en que se establecen los elementos comunes de un marco para la gestión de los recursos humanos —el régimen común. Las esferas básicas son aquellos componentes del marco para la gestión de los recursos humanos que vinculan entre sí a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a fin de: a) evitar toda competencia en la contratación de personal que se pueda derivar de diferencias fundamentales en la remuneración total; b) promover valores comunes para la administración pública internacional; y c) facilitar la movilidad del personal dentro del sistema.

4. En lo que respecta a la propia Comisión, el marco para la gestión integrada de los recursos humanos le permite:

a) Proporcionar sistemas pertinentes y eficaces de gestión de los recursos humanos en el régimen común en relación con las cuestiones básicas para el sistema central;

b) Elaborar directrices normativas generales sobre otras cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos que son responsabilidad de las organizaciones.

II. Elementos de un marco integrado

A. Diseño de organización

5. **Definición:** El diseño de organización es un elemento que abarca a todo el marco. Se deriva de la misión y de las estrategias de recursos humanos de una organización y constituye el proceso por medio del cual se crean y ejecutan los programas y los planes para alcanzar los objetivos de la organización. Incluye aspectos

como la definición de los puestos, la estructura jerárquica, la distribución y clasificación del trabajo, así como las estrategias para motivar al personal, impulsar la creatividad, hacer frente a los cambios y mejorar la productividad y la moral, entre otros. Los dos subcomponentes principales del diseño de organización son la definición de los puestos y la planificación de los recursos humanos.

6. **Esfera básica:** Ésta no es una esfera básica y, por consiguiente, los problemas de diseño de organización deben ser resueltos por cada organización en particular, en lugar de ser objeto de una normativa común a todo el sistema de las Naciones Unidas, sobre todo debido a las importantes diferencias que existen entre los mandatos, la estructura y el tamaño de la fuerza de trabajo, entre otros factores de las distintas organizaciones.

1. Definición de los puestos

7. La definición de los puestos, que precede a la clasificación de puestos, comprende la determinación de su contenido, las funciones de sus titulares, y las relaciones entre los titulares y los demás integrantes de la organización. La determinación del contenido de los puestos debe cumplir el doble requisito de atender a las necesidades de la organización en cuanto a eficiencia operacional y calidad del servicio, y a las necesidades del titular en cuanto a interés del puesto, oportunidades de demostrar sus cualidades y logros. Esto supone un análisis del trabajo por realizar, mediante la planificación de procesos, el análisis de sistemas y el estudio del trabajo.

2. Planificación de los recursos humanos

8. La planificación de los recursos humanos supone la evaluación sistemática de las necesidades futuras de personal, desde el punto de vista de su número y nivel de preparación y competencia, y la formulación y ejecución de planes para satisfacer esas necesidades. Es fundamental que haya correspondencia entre los recursos humanos y las necesidades de los programas a más largo plazo de una organización y que se examine constantemente la mejor forma de utilizar los recursos humanos actuales y futuros. Junto con ello, los encargados de la gestión de los recursos humanos deben determinar cuál es la mejor forma de mantener una fuerza de trabajo bien capacitada y flexible, que permita atender a las necesidades en evolución y a veces imprevistas de la organización.

B. Remuneración y prestaciones

9. **Definición:** La política de remuneración determina el establecimiento de las escalas de sueldos. Se basa en los principios de Noblemaire y Flemming, que tienen en cuenta la necesidad de contratar personal tanto local como internacional. El diseño del sistema de remuneración y prestaciones determina la forma en que se administra y gestiona la paga.

10. **Esfera básica:** Ésta es una esfera básica, ya que en una administración pública internacional se necesitan políticas uniformes de remuneración para impedir que las organizaciones, como resultado de la disparidad entre las políticas de remuneración, compitan entre sí para conseguir personal.

11. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
<p>a) Contratación y retención: El régimen de remuneración y prestaciones debe ser competitivo para que las organizaciones puedan atraer y retener al personal;</p> <p>b) Gestión de la actuación profesional: Prevé recompensas financieras para reconocer las contribuciones individuales y a nivel de equipo al logro de los objetivos de la organización y ofrece al personal más incentivos y una mayor motivación para destacarse en el lugar de trabajo;</p> <p>c) Movilidad entre organismos: Prevé la equidad de la remuneración y las prestaciones de todas las organizaciones del sistema que aplican el régimen común;</p> <p>d) Disposiciones contractuales: Satisfacen las necesidades de distintos tipos de nombramientos de las organizaciones;</p> <p>e) Gestión de la carrera: Ofrece oportunidades de adelanto financiero al personal de carrera.</p>	<p>El régimen de remuneración y prestaciones debería:</p> <p>a) Recompensar al personal en forma competitiva y equitativa y basarse en el mérito, la competencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas;</p> <p>b) Estar diseñado de manera que motive al personal, lo aliente a adquirir nuevas aptitudes y competencias y le ofrezca oportunidades de avanzar en la carrera;</p> <p>c) Ser flexible, transparente y administrativamente sencillo;</p> <p>d) Declarar ilegal la aceptación de pagos suplementarios de los Estados miembros y otras fuentes no autorizadas.</p>

C. Política de empleo

12. La política de empleo abarca varias esferas fundamentales de la estrategia de recursos humanos: la contratación, la colocación y la retención; las disposiciones contractuales; y el bienestar del personal.

1. Contratación, colocación y retención

13. **Definición:** La contratación y colocación es el punto de partida de la política general de empleo de una organización. Se refiere no sólo a la contratación de personas idóneas, sino también a la reasignación del personal en actividad, incluidos los funcionarios de otros organismos trasladados, adscritos o en préstamo. La retención se refiere a las condiciones que permiten a los funcionarios continuar prestando servicios.

14. **Esfera básica:** Ésta no es una esfera básica, porque aunque la contratación y la colocación y selección deberían basarse en principios comunes, como el mérito, la distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros, las organizaciones deberían

seguir encargándose de establecer sistemas de contratación encaminados a satisfacer sus necesidades específicas.

15. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
<p>a) Movilidad: Se recurre a funcionarios públicos internacionales dispuestos a trasladarse como candidatos para llenar las vacantes;</p> <p>b) Gestión de la actuación profesional: La actuación profesional se tiene en cuenta al adoptar las decisiones sobre selección y retención;</p> <p>c) Gestión de la carrera: Da al personal la oportunidad de seguir avanzando profesionalmente mediante la asignación a nuevos puestos;</p> <p>d) Remuneración y prestaciones: La remuneración global debe ser suficiente para atraer y retener al personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad;</p> <p>e) Bienestar del personal: Asegura condiciones y políticas apropiadas de vida y trabajo a fin de crear un medio de trabajo favorable;</p> <p>f) Buen gobierno: Da al personal poder de decisión y contribuye a mantener alta la moral.</p>	<p>La contratación de personal altamente idóneo es lo que incrementa la capacidad de las organizaciones para alcanzar los objetivos de su misión. Por consiguiente, los programas de contratación, colocación y retención deberían:</p> <p>a) Estar basados en planes y estrategias acordes con las metas y los objetivos de la organización;</p> <p>b) Utilizar instrumentos de evaluación fiables para seleccionar funcionarios con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo en cuenta la distribución geográfica equitativa y el género;</p> <p>c) Incorporar criterios contemporáneos que permitan equilibrar las necesidades laborales y familiares;</p> <p>d) Abarcar el concepto de evaluación temprana de la actuación profesional para decidir si se retiene o no al funcionario;</p> <p>e) Asegurarse de que se ofrezca a los candidatos y al personal información clara sobre la administración pública internacional, las normas de conducta, la misión y los valores de la organización y las perspectivas de carrera;</p> <p>f) Ser rápidos, transparentes y estar exentos de discriminación y de influencias inapropiadas.</p>

2. Disposiciones contractuales

16. **Definición:** Las disposiciones contractuales que abarcan todos los tipos de nombramientos son los instrumentos que utilizan las organizaciones para contratar personal, a corto, mediano y largo plazo.

17. **Esfera básica:** Ésta es una esfera básica en la medida en que el régimen de remuneración global es común a todas las organizaciones.

18. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
<p>a) Régimen de remuneración y prestaciones: A fin de atraer candidatos para empleos de distinta duración;</p> <p>b) Contratación y retención: Proporcionan las condiciones de empleo necesarias para atraer personal y dan lugar a la expectativa de continuidad en el empleo;</p> <p>c) Gestión de la carrera: Debido al servicio de carrera que es característico de algunos tipos de contratos.</p>	<p>Las disposiciones contractuales deberían:</p> <p>a) Ser flexibles, de modo que respondan a las necesidades de las organizaciones;</p> <p>b) Para quienes siguen una carrera en la administración pública internacional, ser compatibles en todas las organizaciones en la esfera de la remuneración y las prestaciones a fin de facilitar la movilidad entre organizaciones;</p> <p>c) Para quienes no siguen una carrera en la administración pública internacional, reconocer la necesidad de equidad de la remuneración.</p>

3. Bienestar del personal

19. **Definición:** Un entorno laboral favorable es una condición necesaria para el bienestar del personal. Éste comprende la seguridad del personal; las normas ocupacionales, ambientales, de higiene y seguridad; los servicios médicos; y los programas sobre el trabajo y la calidad de vida. La política de seguridad se refiere a la seguridad física y psicológica del personal y tiene precedencia sobre la conveniencia de las organizaciones. En consecuencia, éstas deberían recordar a los Estados miembros su obligación de garantizar la protección del personal en el lugar de destino.

20. **Esfera básica:** Ésta no es una esfera básica, porque los programas deben ajustarse a las condiciones locales. Sin embargo, las organizaciones han elaborado acuerdos comunes para la protección de la vida y la propiedad.

21. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
<p>a) Contratación y retención: Las políticas que promueven la calidad del trabajo y la calidad de vida sirven para atraer y retener al personal;</p> <p>b) Movilidad: El bienestar del personal es un factor que tiene mucho peso en las decisiones de los funcionarios de trasladarse geográficamente;</p>	<p>Las disposiciones relativas al bienestar del personal deberían garantizar que:</p> <p>a) Los programas de higiene ocupacional y seguridad en el trabajo y los programas médicos contemplasen medidas de seguridad ambiental y de protección en general para salvaguardar el bienestar físico y psicológico del personal;</p>

c) **Buen gobierno:** Contribuye a mantener alta la moral del personal y asegura el trato equitativo de éste.

b) Las organizaciones se asegurasen de que los Estados miembros proporcionasen protección jurídica al personal según lo previsto en las convenciones pertinentes (actualmente la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades y la Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado);

c) Para atraer personal, las organizaciones procurasen que hubiese equilibrio entre las necesidades laborales y familiares mediante programas que tuviesen en cuenta enfoques no tradicionales.

D. Gestión de la carrera profesional

1. Gestión de la carrera y perfeccionamiento y capacitación del personal

22. **Definición:** La carrera puede definirse como una serie o sucesión de asignaciones (funciones y tareas) dentro o fuera del sistema de las Naciones Unidas, acompañada de la adquisición constante de conocimientos teóricos y prácticos. Abarca la idea de ampliación de las competencias y responsabilidades en una o más profesiones. Normalmente supone varios traslados laterales o verticales. La gestión de la carrera es el proceso mediante el cual se faculta al funcionario para que, con el apoyo de la organización, planifique, organice y siga una carrera en un entorno favorable.

23. Por capacitación y perfeccionamiento del personal se entienden las oportunidades que descubre el funcionario o le proporciona la organización para seguir adquiriendo aptitudes y experiencia en el desenvolvimiento de su carrera. El perfeccionamiento del personal por lo general abarca una amplia gama de actividades, que pueden incluir distintas asignaciones, formación en el empleo y formación bajo la tutela de un supervisor y otras oportunidades de perfeccionamiento relacionadas con el trabajo, mientras que la capacitación del personal suele suponer la adquisición de conocimientos o aptitudes estrictamente en un medio académico.

24. **Esfera básica:** Ésta no es una esfera básica, porque las organizaciones necesitan mecanismos adaptados a la misión, ocupaciones y estructura orgánica de cada una.

25. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
<p>a) Remuneración y prestaciones: Motivan al personal mediante los avances en la carrera y los ascensos y proporcionan una recompensa financiera a los funcionarios que adquieren nuevas aptitudes, experiencia y responsabilidades;</p>	<p>Una planificación apropiada y eficaz de la carrera y los programas de perfeccionamiento y capacitación del personal adaptados a las competencias definidas por la organización son fundamentales para el éxito de la labor de la organización. Tales programas deberían:</p> <p>a) Ser compatibles con los objetivos y las necesidades de la organización;</p> <p>b) Descubrir a las personas idóneas y desarrollar su capacidad a fin de crear una fuerza de trabajo con un óptimo desempeño, motivada y flexible;</p> <p>c) Reconocer la responsabilidad compartida por los funcionarios y las organizaciones en la elaboración de los planes de carrera;</p> <p>d) Tener en cuenta los planes de carrera de los funcionarios, su actuación profesional y sus logros a fin de maximizar su contribución a la organización.</p>
<p>b) Contratación y colocación: Estos procesos tienen en cuenta los planes de carrera;</p>	
<p>c) Retención: Representa la realización de los planes de carrera;</p>	
<p>d) Movilidad: Proporciona más oportunidades y horizontes más amplios para la gestión de la carrera, lo que incluye movimientos verticales y laterales tanto dentro de una organización como entre organizaciones;</p>	
<p>e) Gestión de la actuación profesional: La evaluación de la actuación profesional debe tenerse en cuenta al determinarse los objetivos de carrera y al ofrecerse capacitación y perfeccionamiento.</p>	

2. Movilidad

26. **Definición:** El concepto de movilidad abarca los traslados del personal dentro de las organizaciones y entre éstas, y entre distintas ocupaciones y lugares geográficos. A los efectos del presente marco, un aspecto importante de la movilidad es el traslado de los funcionarios entre los organismos del régimen común. La movilidad aumenta la adaptabilidad del personal, proporciona nuevas oportunidades de carrera y fomenta el concepto de desarrollo de una carrera en el sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, fortalece la capacidad de las organizaciones para atender a la evolución de sus necesidades. No es necesario que la movilidad se limite a las organizaciones internacionales.

27. **Esfera básica:** Ésta es una esfera básica en la medida en que la movilidad entre organismos es una premisa fundamental de la administración pública internacional que afecta a todas las organizaciones del régimen común.

28. Los vínculos y elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
<p>a) Gestión de la carrera: Refuerza el sistema de valores del régimen común y ofrece al personal oportunidades de enriquecer su experiencia;</p>	<p>La movilidad es una premisa básica de la administración pública internacional que promueve principios y valores comunes. Los requisitos de las organizaciones en materia de movilidad pueden variar, según su estructura, tamaño y mandato. Los programas sobre movilidad deberían:</p> <p>a) Contemplar el traslado del personal dentro de las organizaciones internacionales y entre éstas y, en la medida de lo posible, entre las administraciones públicas nacionales y las instituciones de los sectores público y privado;</p> <p>b) Cuando existan posibilidades de regreso, contemplar la reincorporación en la organización en tal forma que la organización se beneficie de la experiencia del funcionario;</p> <p>c) Ser una condición de empleo cuando ello sea necesario para la organización.</p>
<p>b) Remuneración y prestaciones: Ofrecen incentivos, entre otras cosas, para los traslados geográficos de conformidad con las necesidades operacionales de las organizaciones;</p>	
<p>c) Bienestar del personal: Las políticas en esta materia inciden directamente en el deseo del personal de trasladarse;</p>	
<p>d) Gestión de la actuación profesional: La experiencia adquirida mediante la movilidad se tiene en cuenta en las decisiones relativas a la colocación de los funcionarios.</p>	

3. Gestión de la actuación profesional

29. **Definición:** La gestión de la actuación profesional es un sistema integrado que incluye el diseño de la organización, la planificación y evaluación del trabajo y la información sobre los resultados obtenidos con el objeto de maximizar el desempeño a nivel individual, de equipo, de dependencia y de la organización, y de motivar y perfeccionar al personal. Forman parte de este sistema el otorgamiento de premios y el reconocimiento de la actuación. Pueden concederse premios monetarios y no monetarios a fin de reconocer una actuación meritoria y otros logros dignos de mención.

30. **Esfera básica:** Ésta no es una esfera básica, porque una gestión eficaz de la actuación profesional debe tener en cuenta las necesidades propias de cada organización.

31. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
<p>a) Colocación y retención: Para ambos procesos se utilizan las evaluaciones de la actuación profesional;</p>	<p>La gestión eficaz de la actuación profesional es indispensable para el funcionamiento general de la organización. Los programas de gestión de la actuación profesional deberían:</p>
<p>b) Gestión de la carrera, perfeccionamiento y capacitación del personal: Proporcionan la base para la adopción, por los funcionarios, de decisiones fundamentadas sobre sus aspiraciones profesionales y, por los administradores, de decisiones acerca de las necesidades de perfeccionamiento y capacitación del personal a su cargo;</p>	<p>a) Indicar expectativas en materia de actuación profesional que estuvieran vinculadas a las metas y los objetivos de la organización, y al mismo tiempo garantizar al personal la posibilidad de desarrollar y utilizar plenamente su capacidad;</p> <p>b) Prever el reconocimiento de la actuación profesional como instrumento importante para aumentar la productividad y promover la moral a todos los niveles;</p>
<p>c) Remuneración y prestaciones: Proporcionan incentivos al personal para destacarse.</p>	<p>c) Emplear instrumentos de evaluación que se puedan entender y comunicar con facilidad;</p> <p>d) Garantizar que los instrumentos de evaluación midan una actuación profesional que sea compatible con los objetivos de la organización;</p> <p>e) Disponer que haya diálogo y emplear el concepto de suministro constante de información sobre la actuación profesional;</p> <p>f) Subrayar la importancia de que haya una comunicación clara a todos los niveles con respecto al concepto de gestión de la actuación profesional y sus modalidades, incluidas las expectativas, las evaluaciones y las consecuencias de la actuación profesional;</p> <p>g) Incluir recompensas monetarias y no monetarias basadas en una política transparente y ampliamente divulgada y claramente vinculadas a la actuación o al elemento de que se trate; las recompensas monetarias no deberían reemplazar la necesidad de que la remuneración total sea competitiva.</p>

E. Política de buen gobierno

32. **Definición:** El concepto de “buen gobierno” está relacionado con los estilos y las relaciones de gestión. Se aplica a todas las decisiones adoptadas por el personal directivo superior, así como al efecto de esas decisiones en los diversos grupos interesados. El concepto comprende la rendición de cuentas, la transparencia, la comunicación, la participación, el trabajo en equipo, las consultas, la moral del personal, la pluralidad cultural, la dedicación a la organización y la lealtad. Además de facultar al personal para participar en las decisiones que afectan a la organización, el buen gobierno repercute también en todos los aspectos de las condiciones de servicio. El concepto puede analizarse desde el punto de vista del estilo de gestión, el papel de los representantes del personal y la administración de justicia.

1. Estilo de gestión

33. **Definición:** El estilo de gestión es fundamental para reforzar la delegación de funciones y establecer relaciones jerárquicas que hagan posibles las consultas, la cooperación y la asociación en los procesos de adopción de decisiones desde el nivel más bajo en que ello sea viable, de manera que el personal y la administración puedan cumplir sus funciones con profesionalidad, imparcialidad, transparencia, coherencia y responsabilidad.

34. **Esfera básica:** Ésta no es una esfera básica, porque el estilo de gestión, para ser eficaz, debe ajustarse al sistema de valores de cada organización, sus necesidades de trabajo y su mandato.

35. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

Vínculos

Principios

a) **Gestión de la actuación profesional:** Los administradores y el personal deben rendir cuentas sobre la forma en que se comunican y mantienen relaciones de trabajo con la organización;

b) **Bienestar del personal:** Afecta directamente a la moral y la productividad del personal.

Un estilo de gestión eficaz fomenta los valores de la organización y la dedicación a ésta, promueve la capacidad para aumentar la productividad, crea un entorno que hace al personal dar lo mejor de sí y reconoce el valor de la pluralidad de culturas. En un entorno que valora la excelencia en materia de gestión, el personal directivo y los administradores deberían:

a) Ser llamados a rendir cuentas a través de la gestión de su actuación profesional, de la creación de condiciones de trabajo que promuevan la comunicación y la cooperación, y generen métodos de trabajo eficientes, eficaces, justos, imparciales y transparentes;

b) Facultar al personal para participar en la adopción de las decisiones que afectan a la organización;

Vínculos

Principios

c) Aprender y aplicar constantemente técnicas que mejoren sus propias aptitudes de gestión para hacer frente a los desafíos de un entorno de trabajo dinámico;

d) Demostrar valores éticos y establecer y mantener asociaciones y granjearse la confianza y el respeto de aquellos con quienes trabajan.

2. Función de los representantes del personal

36. **Definición:** La función de los representantes del personal es participar plenamente en todas las cuestiones relacionadas con las prácticas y políticas en materia de recursos humanos; los representantes del personal son consultados plenamente al respecto.

37. **Esfera básica:** Ésta no es una esfera básica, porque una representación eficaz del personal se rige por normas y reglamentos que deben atender a las necesidades de cada organización y su personal.

38. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

Vínculos

Principios

La función de los representantes del personal está vinculada a todos los aspectos de las condiciones de servicio, porque los representantes del personal cumplen una importante función en la formulación y la aplicación de las políticas y los procedimientos en esas esferas.

Las organizaciones deberían:

a) Reconocer la legítima función que corresponde a los representantes del personal de exponer las opiniones del personal que representan sobre todas las cuestiones relacionadas con las políticas y prácticas de personal y recursos humanos;

b) Velar por que los representantes del personal estén plenamente informados acerca de las cuestiones que afectan a las condiciones de servicio y por que se les consulte sobre las cuestiones relacionadas con las políticas y prácticas de personal y recursos humanos;

c) Velar por que se establezcan mecanismos apropiados que ofrezcan a los representantes del personal la oportunidad de participar en la adopción de decisiones que afecten a las políticas y prácticas de personal y recursos humanos, y de influir en ellas.

3. Administración de justicia

39. **Definición:** La administración de justicia es un sistema interno que asegura el respeto de las garantías legales y proporciona al personal los medios de presentar reclamaciones y apelar de las decisiones administrativas.

40. **Esfera básica:** Esta es una esfera básica en la medida en que las decisiones de los tribunales administrativos afectan a esferas básicas del marco para la gestión de los recursos humanos.

41. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
La administración de justicia está vinculada a todos los elementos de los recursos humanos porque proporciona mecanismos para apelar de las decisiones administrativas, lograr el respeto de los estatutos y reglamentos y proporcionar garantías legales y garantizar la equidad.	<p>a) Cada organización debería establecer procedimientos administrativos internos que respetasen las garantías legales a fin de que el jefe ejecutivo pueda adoptar decisiones justas, equitativas y compatibles con las normas y los estatutos;</p> <p>b) El personal tiene derecho a una defensa eficaz, lo que incluye el derecho a representación en los procesos internos pertinentes.</p>

F. Gestión de la información sobre recursos humanos

42. **Definición:** La gestión de la información sobre recursos humanos comporta el diseño, el desarrollo y el mantenimiento de un sistema integrado de reunión y análisis de datos sobre la fuerza de trabajo y de pronóstico de tendencias, como base para la adopción de decisiones y la elaboración de políticas.

43. **Esfera básica:** Esta es una esfera básica en la medida en que la información sobre recursos humanos de las organizaciones debe ser compatible para que puedan elaborarse políticas eficaces en el régimen común.

44. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
La gestión de la información sobre recursos humanos está vinculada a todos los componentes del marco porque sustenta y apoya todos los aspectos de la gestión de los recursos humanos.	<p>Las políticas del sistema en materia de información sobre recursos humanos deberían contemplar:</p> <p>a) La titularidad, por los especialistas en recursos humanos, del diseño, la elaboración y el mantenimiento del sistema;</p> <p>b) Una estrategia amplia e integrada en materia de información;</p>

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
	<p>c) Información pertinente, completa, compatible, válida y actualizada acerca de la fuerza de trabajo total y su productividad;</p> <p>d) Una relación recíproca con las funciones de planificación, presupuestación, finanzas y capital humano de la organización;</p> <p>e) La actualización de la información sobre tecnología.</p>

G. Ética/Normas de conducta

45. **Definición:** Aunque el sistema interno de los valores de las organizaciones puede variar, todas se enfrentan a problemas éticos similares. Las normas de conducta ética promueven valores comunes y definen el comportamiento y la actuación profesional que se espera de los funcionarios públicos internacionales.

46. **Esfera básica:** Esta es una esfera básica, porque promueve un sistema común de valores y principios éticos que son indispensables para una administración pública internacional.

47. Los vínculos y los elementos de los principios rectores de esta esfera son los siguientes:

<i>Vínculos</i>	<i>Principios</i>
<p>Los principios éticos y las normas de conducta están vinculados a todos los componentes del marco porque forman parte inherente de la estrategia general de gestión de los recursos humanos.</p>	<p>Los principios éticos y las normas de conducta deberían:</p> <p>a) Ser claros y estar recogidos en el marco jurídico de la organización;</p> <p>b) Ser señalados a la atención del personal en forma periódica;</p> <p>c) Gozar de una adhesión comprobada por parte de los funcionarios directivos;</p> <p>d) Reforzarse mediante prácticas transparentes en materia de gestión y recursos humanos;</p> <p>e) Establecer los derechos y obligaciones del funcionario cuando se le acuse de alguna falta en relación con la organización;</p> <p>f) Estar apoyados por procedimientos y mecanismos eficaces para asegurar la rendición de cuentas.</p>

Glosario del marco para la gestión de los recursos humanos

Adscripción (entre organismos)	Traslado de un funcionario de una organización a otra por un período determinado (generalmente de dos años como máximo) durante el cual su remuneración normalmente corre por cuenta de la organización receptora, por cuyo estatuto y reglamento del personal debe regirse el funcionario pese a conservar su derecho de empleo en la organización cedente.
Colocación	Sistema de evaluación y selección con arreglo al cual se llenan las vacantes con funcionarios que prestan servicios en una organización. Se refiere normalmente al proceso de llenar vacantes en forma interna, a diferencia de la contratación externa.
Competencias	Combinación de aptitudes, atributos y comportamientos que están directamente relacionados con una actuación profesional satisfactoria en el empleo.
Contratación	Sistema para atraer, evaluar y seleccionar a candidatos ajenos a la organización para llenar vacantes. Este proceso es diferente de aquél en que se selecciona a funcionarios que están prestando servicios en la organización para llenar vacantes (<i>véase la definición de Colocación</i>).
Disposiciones contractuales	Tipos de contrato que se utilizan para contratar a funcionarios por períodos de distinta duración que van del corto al largo plazo, o para contratar sus servicios para el suministro de un producto final determinado. Los contratos pueden estar basados en el tiempo (ser de plazo fijo o no tener límite de tiempo) o estar vinculados a la conclusión de un acontecimiento o tarea determinados.
Distribución geográfica	Concepto según el cual se presta especial atención al mantenimiento de una representación debidamente equilibrada entre los Estados miembros, y con arreglo al cual los funcionarios que se contraten para llenar puestos del cuadro orgánico y categorías superiores proceden de muchos de los Estados Miembros representados en una organización del régimen común, cuando no de todos ellos.
Equidad de la remuneración	Remuneración total justa y uniforme pagadera a los empleados en situación similar, especialmente de conformidad con su contribución y en comparación con la de otros empleados.
Equilibrio entre los géneros	Esta expresión alude a los esfuerzos continuados realizados por las organizaciones del régimen común para aumentar el número de mujeres que prestan servicios en todas las categorías de las organizaciones, pero especialmente en puestos directivos y de formulación de políticas.

Esferas básicas	Elementos del marco para la gestión de los recursos humanos que vinculan a distintas partes del régimen común.
Marco jurídico	Sistema jurídico básico en que rige el funcionamiento de una organización. Comprende el instrumento constitutivo de la organización y todos los demás reglamentos y normas subsidiarias, incluidos los precedentes judiciales.
Pagos suplementarios	Práctica según la cual algunos Estados miembros han tratado de complementar los sueldos de parte o de la totalidad de sus ciudadanos que prestan servicios en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas; se trata de una práctica ilegal de conformidad con el reglamento del personal de las organizaciones.
Práctica óptima	Política, estrategia, programa, proceso o práctica innovadores, con efectos positivos comprobados en el rendimiento, en uso al menos por un empleador importante, que responda a las necesidades de otros empleadores y les sea aplicable.
Préstamo (entre organismos)	Traslado de un funcionario de una organización a otra por un período limitado (normalmente de un año como máximo) durante el cual el funcionario queda bajo la supervisión administrativa de la organización receptora, aunque sigue aplicándosele el estatuto y el reglamento del personal de la organización cedente.
Principio Flemming	Criterio utilizado para determinar las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local. Con arreglo al Principio Flemming, estas condiciones de servicio se basan en las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad.
Principio Noblemaire	Criterio básico utilizado para determinar las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Con arreglo a este principio, los sueldos del personal del cuadro orgánico se determinan en función de los de los empleados de la administración pública mejor remunerada.
Reabsorción de funcionarios	Regreso de los funcionarios adscritos entre organismos y reanudación de los deberes y las funciones apropiados en la organización cedente.
Régimen común	Sistema de disposiciones comunes derivadas de acuerdos de relación entre las Naciones Unidas y los organismos especializados a fin de evitar la competencia en materia de contratación de personal y facilitar el intercambio de personal.
Remuneración total	Estructuras concebidas y administradas con el fin de proporcionar y mantener tipos y niveles apropiados de remuneración, prestaciones y otras formas de recompensar el trabajo.

Rendición de cuentas	Concepto que supone asumir todas las responsabilidades y cumplir los compromisos contraídos; entregar los productos de los que es responsable el funcionario dentro de los plazos previstos y al costo y nivel de calidad estipulados; actuar conforme a los reglamentos y estatutos de la organización; apoyar a los subalternos, cumplir funciones de supervisión y asumir la responsabilidad de los trabajos delegados; asumir la responsabilidad de las propias deficiencias, y, si procede, las de la dependencia de trabajo.
Representantes del personal	Funcionarios debidamente elegidos por el personal en general para que representen sus intereses en relación con su bienestar, incluidas las condiciones de trabajo, las condiciones generales de vida y otras políticas de personal.
Titularidad	Concepto que se refiere al goce de derechos de “propiedad”, que permiten a un funcionario tomar medidas según corresponda y sea necesario.
Traslado (entre organismos)	Traslado de un funcionario de una organización a otra en condiciones que no dan derecho a volver a la organización cedente.

Anexo III

Examen del régimen de remuneración y prestaciones

Antecedentes

1. En sus resoluciones 51/216, de 18 de diciembre de 1996, 52/216, de 22 de diciembre de 1997, y 53/209, de 18 de diciembre de 1998, la Asamblea General pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que desempeñara una función importante en la elaboración de enfoques innovadores en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. En respuesta a esa solicitud, la Comisión elaboró un marco integrado para la gestión de los recursos humanos en el que se indicaban no sólo los elementos principales sino también los vínculos entre ellos, y un conjunto de principios rectores. Se señaló que uno de los elementos del marco, el régimen de remuneración y prestaciones, debía ser examinado por la Comisión con carácter prioritario.

2. En sus períodos de sesiones 51° y 52° (celebrados en abril, y julio y agosto de 2000, respectivamente), la Comisión analizó, sobre la base de sendos documentos preparados por su secretaría (ICSC/51/R.10 e ICSC/52/R.12), algunos de los problemas principales que afectaban al régimen común y diversas soluciones posibles. Además, en junio de 2000, el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas organizó una reunión de información sobre la remuneración basada en las competencias, y en julio de 2000 se celebró el Foro de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre la Gestión de los Recursos Humanos, durante el cual se concentró la atención en el sistema de bandas anchas de remuneración y la posible creación de un cuadro ejecutivo superior para las organizaciones del régimen común. A la luz de todo ello, la Comisión decidió, en su 52° período de sesiones (celebrado en julio y agosto de 2000), proceder al examen del régimen de remuneración y prestaciones y establecer mecanismos para permitir una participación lo más amplia posible de las organizaciones y del personal en las deliberaciones.

3. El examen de las opciones al régimen vigente de remuneración y prestaciones se basaría en un planteamiento integrado, sustentado por el principio Noblemaire y otros principios pertinentes expuestos en el Marco para la gestión de los recursos humanos. De acuerdo con dichos principios, un régimen de remuneración y prestaciones:

a) Recompensaría al personal en forma competitiva y equitativa, sobre la base del mérito, las aptitudes, la idoneidad y la responsabilidad;

b) Estaría diseñado de modo que motivase y alentase al personal a desarrollar sus aptitudes y competencias y le ofreciese oportunidades de carrera;

c) Sería flexible, transparente y sencillo de administrar;

d) Respondería a las necesidades de las organizaciones.

4. Se prevé que el examen generará un conjunto de opciones destinadas a lograr un régimen de remuneración y prestaciones más sencillo y competitivo, que se someterá a la consideración de la Comisión (véanse también los párrafos 31 a 47 del cuerpo del presente informe).

Modalidades

Comité Directivo

5. El Comité Directivo sería coordinado y presidido por el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional, y estaría integrado también por el Vicepresidente y el Secretario Ejecutivo de la Comisión, y el Presidente/la Mesa y el Secretario del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas. La función del Comité Directivo sería:

a) Dirigir durante dos años todas las actividades futuras relacionadas con el examen del régimen de remuneración y prestaciones;

b) Hacer recomendaciones a la Comisión.

Mandato general del Comité Directivo

6. El mandato general del Comité Administrativo sería:

a) Coordinar e integrar la labor de los tres grupos especializados de composición abierta (véase más abajo) establecidos en los principales lugares de destino en que hay sedes, con la misión de estudiar temas concretos, teniendo en cuenta que podría haber cierta superposición entre las cuestiones examinadas por ellos, por ejemplo, las competencias;

b) Establecer cualesquiera otro medio de participación o mecanismos, según sea necesario, para velar por que, entre otras cosas, se indiquen todos los motivos que justifican la introducción de cambios y los obstáculos que se interponen al cambio;

c) Presentar a la Comisión recomendaciones basadas en la labor de los grupos especializados y de otros posibles mecanismos, sobre un conjunto de medidas de reforma que también tengan en cuenta la diversidad de las organizaciones;

d) Velar por que cualquier régimen de remuneración y prestaciones que se proponga sea flexible y transparente y apoye la gestión de cada organización.

Función de los grupos especializados

7. La función de los grupos especializados sería:

a) Analizar en forma dinámica y prospectiva determinados temas, incluidos los problemas y obstáculos conexos, teniendo en cuenta los factores externos que afectan en la actualidad al sistema de las Naciones Unidas y pedir cuando sea necesario, ayuda a expertos externos en cuestiones determinadas o técnicas;

b) Tener en cuenta la experiencia de otras organizaciones del sector público y privado;

c) Tener en cuenta todas las consecuencias financieras de los cambios sugeridos y estudiar diversos métodos para que el régimen revisado de remuneración tenga controles financieros que le permitan funcionar dentro de los límites presupuestarios;

d) Proponer opciones para su examen por el Comité Directivo.

Composición de los grupos especializados de composición abierta

8. Los grupos especializados de composición abierta estarían compuestos de:

a) Miembros de la Comisión;

b) Un convocador por cada grupo;

c) Representantes de organizaciones, incluidos directores de programas y representantes de distintos sectores del personal de las organizaciones;

d) Representantes del personal;

e) Miembros de la secretaría de la Comisión de Administración Pública Internacional y la secretaría del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas.

Mandatos generales de los grupos especializados

9. A continuación se esbozan los mandatos generales de los grupos especializados.

i) La índole del trabajo (Viena)

Objetivo

10. *Examinar opciones con miras a sugerir un régimen de remuneración simplificado que sea flexible, se ajuste a las necesidades de las organizaciones y, en particular, del personal directivo, garantice la competitividad de las organizaciones del régimen común y refleje mejor el trabajo que realizan actualmente los funcionarios de las distintas organizaciones del sistema.*

Principales tareas

a) Analizar y definir la índole (en evolución) del trabajo en las organizaciones de hoy, es decir: en qué consiste, cómo se lleva a cabo y cómo tiene en cuenta al régimen de remuneración;

b) Analizar y simplificar el actual sistema de clasificación de puestos por lo que se refiere a la clasificación de las actividades, a fin de establecer descripciones genéricas de funciones y grupos ocupacionales más amplios y facilitar y mejorar los métodos de contratación, entre otras cosas;

c) Examinar los conceptos de cuadros, categorías y escalones, para determinar si conviene conservarlos o revisarlos. En este contexto, evaluar enfoques de bandas anchas y activación profesional en el sentido más amplio posible.

ii) Forma de recompensar la contribución de los funcionarios (Ginebra)

Objetivo

11. *Sugerir la forma de vincular el régimen de remuneración con los sistemas de la actuación profesional de las organizaciones y retribuir mejor el desempeño, la contribución y/o las competencias en un medio pluricultural.*

Principales tareas

a) Para diferenciar la remuneración de cada funcionario según su desempeño profesional, contribución o competencias, definir mecanismos que sean transparentes y sobre los que se hayan puesto de acuerdo la administración y los funcionarios;

b) Analizar criterios mensurables y objetivos basados en las aptitudes, las competencias y la contribución a nivel individual o de equipo, a fin de evaluar y recompensar el desempeño profesional, teniendo en cuenta la labor que ya ha llevado a cabo la Comisión y que se está efectuando acerca de las competencias en todo el sistema;

c) Tener en cuenta los conceptos de perfeccionamiento de los funcionarios y adelanto en la carrera.

iii) Capacidad de gestión (Nueva York)

Objetivo

12. Crear un sistema que refuerce la capacidad de gestión de las organizaciones y les permita atraer y retener a personal directivo muy competente.

Principales tareas

a) Indicar qué se espera del personal directivo habida cuenta de la evolución de las necesidades de las organizaciones y de la índole del trabajo;

b) Examinar los posibles instrumentos y sistemas (comprendidos los aplicados en las administraciones públicas nacionales y otras instituciones), a fin de:

i) Reforzar la capacidad de gestión y promover la capacidad de dirección;

ii) Facilitar la transferencia de aptitudes (de modo que el personal directivo pueda trabajar en distintas organizaciones, lo que contribuirá a afianzar un conjunto de valores básicos y un enfoque común);

iii) Recompensar mejor al personal directivo habida cuenta de la función fundamental que cumple en la gestión del cambio en las organizaciones;

c) Estudiar la posibilidad de instaurar un cuadro directivo superior en el sistema de las Naciones Unidas.

Programa y calendario

13. El programa y el calendario del examen serían los siguientes:

a) Los grupos especializados comenzarían a reunirse en la medida de lo posible, en octubre y noviembre de 2000;

b) Los grupos especializados presentarían informes al Comité Directivo, que se reuniría a más tardar a principios del año 2001;

c) El Comité Directivo informaría a la Comisión de Administración Pública Internacional en junio de 2001;

d) La Comisión de Administración Pública Internacional determinaría las medidas o el programa siguientes sobre la base del informe del Comité Directivo.

Comunicación

14. Las comunicaciones se facilitarían mediante:

- Videoconferencias;
- Un sitio especial en la Web.

Anexo IV

Cuantías máximas propuestas para los gastos a los efectos del cálculo de los reembolsos y el subsidio de educación y límites máximos propuestos en relación con los gastos de internado

Cuadro 1

Cuantía y máximas propuestas para los gastos a los efectos del cálculo de los reembolsos y el subsidio de educación

<i>Moneda</i>	<i>Cuantía máxima de los gastos a los efectos del cálculo de los reembolsos</i>	<i>Cuantía máxima del subsidio de educación</i>
Dólar de los Estados Unidos (en los Estados Unidos)	23 445	17 584
Franco belga	520 290	390 218
Franco suizo	24 372	18 279
Libra irlandesa	7 873	5 905
Lira	23 794 700	17 846 025

Cuadro 2

Límites máximos propuestos en relación con los gastos de internado

<i>Moneda</i>	<i>Cuantía fija normal para gastos de internado</i>	<i>Cuantía fija adicional para gastos de internado (en lugares de destino designados)</i>
Chelín austríaco	43 622	65 433
Corona danesa	21 993	32 990
Corona noruega	17 499	26 249
Corona sueca	20 945	31 418
Dólar de los Estados Unidos (en los Estados Unidos)	4 583	6 875
Dólar de los Estados Unidos (fuera de los Estados Unidos)	3 373	5 060
Florín neerlandés	6 985	10 478
Franco belga	118 156	177 234
Franco francés	16 402	24 603
Franco suizo	5 092	7 638
Libra esterlina	3 041	4 562
Libra irlandesa	1 893	2 840
Lira	4 953 749	7 430 624
Marco alemán	7 026	10 539
Marco finlandés	13 251	19 877
Peseta	408 592	612 888
Yen	525 930	788 895

Anexo V

Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., en categorías equivalentes

(Margen para el año civil 2000)

Categoría	Remuneración neta en dólares EE.UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Washington D.C. = 100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada para tener en cuenta la diferencia del costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^c
	Naciones Unidas ^{a,b}	Estados Unidos			
D-2	125 929	103 997	121,1	105,5	3,5
D-1	117 726	97 088	121,3	105,6	9,4
P-5	108 150	85 399	126,6	110,3	26,9
P-4	93 832	71 832	130,6	113,8	31,4
P-3	78 951	57 984	136,2	118,6	21,9
P-2	64 940	47 183	137,6	119,9	6,6
P-1	49 412	35 967	137,4	119,7	0,3
Relación media ponderada antes del ajuste para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					130,0
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					114,8
Relación media ponderada una vez ajustada para tener en cuenta la diferencia del costo de la vida					113,3

^a Sueldos netos medios de las Naciones Unidas por categorías de funcionarios con familiares a cargo calculados teniendo en cuenta un multiplicador de 48,1 durante dos meses (sobre la base de la escala de sueldos en vigor hasta el 29 de febrero de 2000), un multiplicador de 43,2 durante ocho meses y un multiplicador de 47,4 (sobre la base de la escala de sueldos en vigor a partir del 1° de marzo de 2000) durante dos meses.

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron estadísticas de personal del CCCA al 31 de diciembre de 1998. Para 1999 se usaron estadísticas al 31 de diciembre de 1996.

^c Estos coeficientes de ponderación corresponden a los funcionarios de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en las categorías P-1 a D-2 inclusive que prestaban servicios en las sedes y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 1999.

Anexo VI

Escala de sueldos brutos anuales y sus equivalentes netos una vez deducidas las contribuciones del personal de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores*

En vigor a partir del 1° de marzo de 2001

(En dólares EE.UU.)

Categoría		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA	(bruto)	167 035														
	(neto C)	113 762														
	(neto S)	102 379														
SSG	(bruto)	151 840														
	(neto C)	104 341														
	(neto S)	94 484														
D-2	(bruto)	124 384	127 132	129 877	132 623	135 369	138 115									
	(neto C)	87 318	89 022	90 724	92 426	94 129	95 831									
	(neto S)	80 218	81 645	83 072	84 498	85 925	87 352									
D-1	(bruto)	109 894	112 245	114 598	116 944	119 297	121 648	124 002	126 352	128 702						
	(neto C)	78 334	79 792	81 251	82 705	84 164	85 622	87 081	88 538	89 995						
	(neto S)	72 407	73 687	74 967	76 245	77 525	78 796	80 018	81 240	82 460						
P-5	(bruto)	96 705	98 832	100 961	103 089	105 216	107 342	109 471	111 598	113 724	115 853	117 982	120 106	122 234		
	(neto C)	70 157	71 476	72 796	74 115	75 434	76 752	78 072	79 391	80 709	82 029	83 349	84 666	85 985		
	(neto S)	65 176	66 385	67 545	68 703	69 862	71 018	72 177	73 335	74 493	75 651	76 809	77 966	79 101		
P-4	(bruto)	79 780	81 733	83 680	85 627	87 579	89 527	91 571	93 645	95 723	97 795	99 869	101 947	104 019	106 095	108 171
	(neto C)	59 255	60 544	61 829	63 114	64 402	65 688	66 974	68 260	69 548	70 833	72 119	73 407	74 692	75 979	77 266
	(neto S)	55 180	56 364	57 543	58 722	59 902	61 080	62 259	63 439	64 617	65 796	66 949	68 082	69 210	70 340	71 470
P-3	(bruto)	65 388	67 220	69 053	70 880	72 714	74 544	76 373	78 206	80 038	81 868	83 700	85 529	87 361	89 191	91 089
	(neto C)	49 756	50 965	52 175	53 381	54 591	55 799	57 006	58 216	59 425	60 633	61 842	63 049	64 258	65 466	66 675
	(neto S)	46 445	47 556	48 669	49 780	50 892	52 002	53 113	54 225	55 335	56 447	57 555	58 663	59 770	60 877	61 985
P-2	(bruto)	53 129	54 632	56 132	57 633	59 135	60 692	62 332	63 967	65 606	67 244	68 879	70 520			
	(neto C)	41 253	42 335	43 415	44 496	45 577	46 657	47 739	48 818	49 900	50 981	52 060	53 143			
	(neto S)	38 694	39 675	40 653	41 633	42 611	43 592	44 587	45 580	46 577	47 571	48 564	49 561			
P-1	(bruto)	41 189	42 633	44 075	45 519	46 960	48 403	49 847	51 290	52 731	54 174					
	(neto C)	32 656	33 696	34 734	35 774	36 811	37 850	38 890	39 929	40 966	42 005					
	(neto S)	30 805	31 763	32 720	33 677	34 633	35 590	36 548	37 493	38 434	39 375					

C = Aplicable a los funcionarios con familiares a cargo.

S = Aplicable a los funcionarios sin familiares a cargo.

* Cuando la escala entre en vigor, se incorporará un 5,1% del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo y se ajustarán en consecuencia los índices y los multiplicadores de los ajustes por lugar de destino y los multiplicadores de todos los lugares de destino con efecto a partir del 1° de marzo de 2001. De ahí en adelante los cambios en la clase del ajuste por lugar de destino se determinará sobre la base de las variaciones del índice consolidado de ajuste por lugar de destino.

Anexo VII

Contribuciones de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, que han de utilizarse conjuntamente con los sueldos básicos en cifras brutas

Con efecto a partir del 1° de marzo de 2001

A. Tasas de contribuciones de los funcionarios con familiares a cargo

<i>Ingresos imponibles (En dólares EE.UU.)</i>	<i>Tasa de contribución de los funcionarios con cónyuge o hijo a cargo (porcentaje)</i>
Primeros 30 000	18
Siguientes 30 000	28
Siguientes 30 000	34
Demás ingresos imponibles	38

B. Contribuciones de los funcionarios sin familiares a cargo

La cuantía de las contribuciones de los funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo equivaldrá a la diferencia para cada categoría y escalón, entre el sueldo bruto y el sueldo neto del funcionario sin familiares a cargo.

Anexo VIII

Cuantías (en moneda local) que se recomiendan para las prestaciones por hijo y familiar secundario a cargo pagaderas a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con efecto a partir del 1° de enero de 2001

<i>País</i>	<i>Moneda</i>	<i>Prestación por hijo a cargo</i>	<i>Prestación por familiar secundario a cargo</i>
Alemania	Marcos alemanes	4 539	1 628
Austria	Chelines	31 615	11 679
Bélgica	Franco belgas	78 534	25 117
Dinamarca	Coronas danesas	14 762	4 267
Francia	Franco franceses	11 346	3 765
Guyana Francesa	Franco franceses	11 346	3 765
Irlanda	Libras irlandesas	1 281	420
Japón	Yen	446 106	202 661
Luxemburgo	Franco luxemburgueses	78 534	25 117
Mónaco	Franco franceses	11 346	3 765
Países Bajos	Florines neerlandeses	5 004	1 704
Suiza	Franco suizos	3 764	1 677
Estados Unidos y el resto del mundo	Dólares EE.UU.	1 936	693

Anexo IX**Escala recomendada de sueldos netos de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Montreal**

Mes de referencia del estudio de sueldos: noviembre de 1999

(En dólares canadienses)

	<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>Escalón por servicios prolongados</i>
G-9	32 499	34 009	35 519	37 029	38 539	40 049	41 559	43 069	44 579	46 089	47 599
G-8	29 754	31 137	32 520	33 903	35 286	36 669	38 052	39 435	40 818	42 201	43 584
G-7	27 240	28 506	29 772	31 038	32 304	33 570	34 836	36 102	37 368	38 634	39 900
G-6	24 939	26 098	27 257	28 416	29 575	30 734	31 893	33 052	34 211	35 370	36 529
G-5	22 832	23 893	24 954	26 015	27 076	28 137	29 198	30 259	31 320	32 381	33 442
G-4	20 903	21 875	22 847	23 819	24 791	25 763	26 735	27 707	28 679	29 651	30 623
G-3	19 138	20 027	20 916	21 805	22 694	23 583	24 472	25 361	26 250	27 139	28 028
G-2	17 521	18 335	19 149	19 963	20 777	21 591	22 405	23 219	24 033	24 847	25 661
G-1	16 041	16 786	17 531	18 276	19 021	19 766	20 511	21 256	22 001	22 746	23 491

Anexo X**A. Escala recomendada de sueldos netos de los funcionarios del cuadro de servicios generales en Nueva York**

Mes de referencia del estudio de sueldos: mayo de 2000

(En dólares EE.UU.)

	<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-7	40 641	42 189	43 737	45 285	46 833	48 381	49 929	51 477	53 025	54 573	56 121
G-6	36 785	38 183	39 581	40 979	42 377	43 775	45 173	46 571	47 969	49 367	50 765
G-5	33 281	34 546	35 811	37 076	38 341	39 606	40 871	42 136	43 401	44 666	45 931
G-4	30 127	31 272	32 417	33 562	34 707	35 852	36 997	38 142	39 287	40 432	41 577
G-3	27 252	28 290	29 328	30 366	31 404	32 442	33 480	34 518	35 556	36 594	37 632
G-2	24 668	25 608	26 548	27 488	28 428	29 368	30 308	31 248	32 188	33 128	
G-1	22 331	23 180	24 029	24 878	25 727	26 576	27 425	28 274	29 123		

B. Escala recomendada de sueldos netos de los funcionarios del Servicio de Seguridad en Nueva York

Mes de referencia del estudio de sueldos: mayo de 2000

(En dólares EE.UU.)

	<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-7	51 603	53 461	55 319	57 177	59 035	60 893	62 751	64 609	66 467				
S-6	48 074	49 805	51 536	53 267	54 998	56 729	58 460	60 191	61 922				
S-5	44 532	46 140	47 748	49 356	50 964	52 572	54 180	55 788	57 396				
S-4	40 936	42 410	43 884	45 358	46 832	48 306	49 780	51 254	52 728				
S-3	38 446	39 603	40 760	41 917	43 074	44 231	45 388	46 545	47 702	48 859	50 016		
S-2	38 440	35 885	36 930	37 975	39 020	40 065	41 110	42 155	43 200	44 245	45 290	46 335	47 380
S-1	31 224	32 161											

C. Escala recomendada de sueldos netos de los funcionarios del cuadro de auxiliares de información pública y coordinadores/supervisores de visitas en Nueva York

Mes de referencia del estudio de sueldos: mayo de 2000

(En dólares EE.UU.)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>
Coordinador supervisor de visitas y Auxiliar de reuniones de información	36 038	37 737	39 436	41 135	42 834
Auxiliar de información pública II y Coordinador de visitas	31 931	33 241	34 551	35 861	37 171
Auxiliar de información pública I	29 427	30 624			